

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  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 Urabá
 Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta
 Número 007

| | | | | | | | |
|----------------|-----------------|---------------|----------|-----------|-------------|-------------|------------------|
| CIUDAD: | APARTADO | FECHA: | 5 | 09 | 2017 | HORA | 3:20 P.M. |
|----------------|-----------------|---------------|----------|-----------|-------------|-------------|------------------|

DEPOSITANTE

| | | | |
|-------------------------------------|--|---------------------------|-------------------------------------|
| NOMBRE | CATALINA SANIN | | |
| No. IDENTIFICACIÓN | 43.876.389 de Envigado | | |
| CALIDAD | Asistente de Gerencia | | |
| DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA | Carrera 34 N° 7 – 67 oficina 103 Medellín | | |
| No. TELÉFONO | 2667015 | Correo Electrónico | <u>fincasayula@gmail.com</u> |

TIPO DE DEPÓSITO

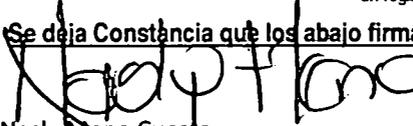
| | | | | | | |
|---|--|-----------------------------|------------------------|-----------------|--------------------------|--|
| HACE EL DEPOSITO DE | Convención Colectiva | X | Pacto Colectivo | | Contrato Sindical | |
| CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA | BABANERA SANIN Y CIA S. EN C. (FINCA SAYULA) | | | | | |
| Y | Organización Sindical | | | X | Trabajadores | |
| SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small> | SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA (SINTRAINAGRO) | | | | | |
| CUYA VIGENCIA ES | 1/07/2017- 30/06/2019 | | | | | |
| No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small> | 60 | AMBITO DE APLICACION | | Nacional | | |
| | | | | Regional | X | |
| | | | | Local | | |
| REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small> | SI | No. Folios | | 62 | | |

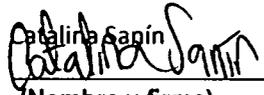
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

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.


 Nasly Mena Cuesta
 (Nombre y firma)
 Inspector de Trabajo () de ()


 Catalina Sanin
 (Nombre y firma)
 El Depositante

 MINTRABAJO



00001323

Apartadó, 7 de septiembre de 2017

MEMORANDO

PARA: MIGUEL ÁNGEL JIMÉNEZ GARCÍA
COORDINADOR GRUPO ARCHIVO SINDICAL
Carrera 14 N° 99 – 33 Ministerio del Trabajo
Bogotá - Colombia

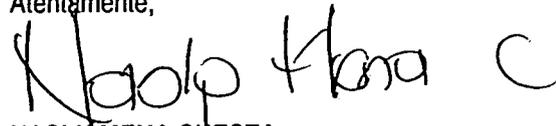
De: NASLY MENA CUESTA
INSPECTORA DE TRABAJO

Referencia: Comunicación de depósito de convención colectiva.

Estimado doctoro Jiménez,

De manera atenta me permito enviarle **CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CONVENCION COLECTIVA**, entre la Bananera Sanín y CIA S en C, Finca Sayula y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la industria agropecuaria SINTRAINAGRO, realizada por la señora Catalina Sanín, en calidad de asistente de gerencia.

Atentamente,



NASLY MENA CUESTA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Folios: sesenta y dos (62)
Elaboró: Nasly Mena
Revisó/Aprobó: Fara Mosquera
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

| | | | |
|---|--|---|------------------------|
|  | MINTRABAJO | No. Radicado | 11EI201733210000009190 |
| | | Fecha | 2017-09-25 07:46:42 am |
| Remitente | DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL | | |
| Destinatario | Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL | | |
| Anexos | 1 | Folios | 1 |
| | |  | |
| | | 8 SEP 2017 COR11EI201733210000009190 | |

CD 19246

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA SOCIEDAD "BANANERA SANIN Y CIA S. EN C." (FINCA SAYULA) Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO".

En el municipio de Medellín, República de Colombia a ___ días del mes de agosto del año dos mil diez y siete (2017), se reunieron los señores: JESÚS SANÍN FONNEGRA, quien actúa en representación de la Empresa, de una parte, y los señores: JOSE GUILLERMO RIVERA Z., ADELA TORRES, MEDARDO CUESTA, DANIEL GUERRA, JOSE LUIS FLOREZ PAJARO Y OMAR DE JESÚS COGOLLO, quienes actúan en nombre y representación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" y de los trabajadores de la finca "SAYULA" todos revestidos de plenos poderes conforme a lo establecido por la ley 39 de 1.985, con el fin de elevar a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos logrados en la negociación del pliego de peticiones presentado a la Empresa.

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

PREÁMBULO

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

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral 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 y Seguridad en el Trabajo, 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 autocuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de Salud y Seguridad en el Trabajo prescritas por las Empresas o las autoridades del ramo.
- ✓ 9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.
- ✓ 10. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.
- ✓ 11. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.
- ✓ 12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigente, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.
- ✓ 13. Las partes ratifican que no habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social.
- ✓ 14. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
- ✓ 15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de la Empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.
- ✓ 16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el 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.
- ✓ **ACUERDO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LA PRESERVACIÓN DE LOS NIVELES DE TRABAJO DECENTE ALCANZADOS EN LA ZONA BANANERA DE URABÁ.**

En desarrollo del numeral dos (2) del Preámbulo incorporado a las convenciones colectivas de trabajo, según el cual "el crecimiento y fortalecimiento de la Empresa y de la organización sindical son propósitos

comunes", los representantes de SINTRAINAGRO y de los productores bananeros comprometidos en la presente negociación expresan su común entendimiento sobre las siguientes consideraciones previas:

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

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

DIALOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN

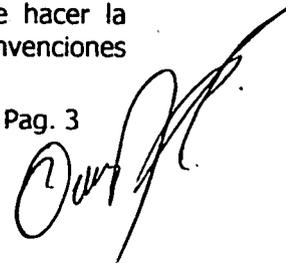
Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalización comercial, los Empresarios bananeros, representados por AUGURA y SINTRAINAGRO realizarán procesos de diálogo social y concertación, dirigidos a mejorar las posibilidades del sector bananero y 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.

DERECHO A LA INFORMACIÓN

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

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



✓ **PARÁGRAFO UNO:** AUGURA entregará a la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO tres mil quinientas (3.500) cartillas ilustradas de los Acuerdos Generales, con el fin de capacitar a los trabajadores sobre los acuerdos logrados.

COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

✓ **Funciones:** la Comisión tendrá las siguientes funciones generales:

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

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

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

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

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

✓ **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.

CAPITULO I CAMPO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

✓ **ARTICULO 1º. -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. ✓

ARTICULO 2º. - VIGENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS:

La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriben como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de Julio de 2017 hasta el día 30 de Junio de 2019. ✓

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

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

ARTICULO 3º. -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. ✓

CAPITULO II ASPECTOS SINDICALES

ARTICULO 4º. -RECONOCIMIENTO SINDICAL-: La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, SINTRAINAGRO, con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio del Trabajo, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado SINTRAINAGRO. ✓

ARTICULO 5º. -GARANTÍAS SINDICALES-: En desarrollo del contenido del preámbulo de la Convención, la Empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la Organización Sindical, para lo cual se establece: ✓

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

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

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

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

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

✓ **ARTICULO 6°. -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 A.F.P), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (E.P.S) y el Sistema General de Riesgos Laborales (A.R.L).

✓ **ARTICULO 7°. -PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS-**: Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, las Empresas concederán a SINTRAINAGRO 39 (TREINTA Y NUEVE) días de permisos remunerados por año de vigencia convencional, no acumulables de un año a otro.

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

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

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

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

✓ **PARAGRAFO: Acuerdo sobre permisos sindicales para comité obrero patronal y permisos para eventos sindicales y cooperativos:** La retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores en la comisión obrera, así como la retribución que se reconoce a los beneficiarios de los permisos establecidos para eventos sindicales y cooperativos, previstos en la Convención colectiva, no se descontará para los efectos del cálculo del ingreso salarial promedio con el que se liquidan y pagan los

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

descansos dominicales y festivos, las vacaciones, las cesantías, primas de servicio y los intereses sobre las cesantías. ✓

ARTICULO 8º. -PERMISOS PARA LA COMISIÓN OBRERA-: Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal en cumplimiento de las funciones definidas en la Convención colectiva de trabajo, la Empresa concederá a SINTRAINAGRO 2 (dos) días de permiso por semana, no acumulable de una semana a otra. ✓

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: La finca concederá viáticos para la comisión obrera, por cada día completo de permiso utilizado, a razón de **\$21.369.00 (VEINTIUN MIL TRECIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS)**, los cuales se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales. ✓

ARTICULO 9º. -PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACION O ENGLOBAMIENTO DE FINCAS-: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo cuando se presente englobamiento o integración de áreas, para el caso de los permisos sindicales de que se trata, se procederá así: ✓

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

2. El número de permisos para comités obreros en caso de integración o englobamiento se mantendrán siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En caso contrario, se tendrá un solo comité obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo a la tabla que prevén los acuerdos generales 2004 – 2006. ✓

ARTICULO 10º. DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS-: La Empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos: ✓

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

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

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

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

PARÁGRAFO UNO: A partir de la firma de la presente Convención, en caso de que la Empresa incurra en mora en el traslado de las cuotas sindicales y/o el descuento sindical por la negociación, se procederá de la

✓ siguiente forma: Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al descuento, el sindicato realizará el correspondiente requerimiento de traslado de los dineros descontados por la Empresa, a la tesorería del sindicato. Una vez efectuado el requerimiento escrito, prestará mérito ejecutivo la relación de descuento efectuado que hubiere entregado el Empresario al sindicato y/o el desprendible de pago entregado al trabajador por el empleador, más el correspondiente requerimiento de pago realizado por el sindicato. Se considera que el empleador estará en mora una vez transcurridos cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que efectúe el descuento al trabajador.

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

✓ **PARÁGRAFO 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, asegurando la libre decisión del trabajador al autorizar el descuento y siempre que 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 constituyen un aporte social para todos los afiliados a la Organización Sindical.

✓ **ARTICULO 11°. - AUXILIOS A SINTRAINAGRO:** Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilios a las organizaciones de segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la empresa concederá a SINTRAINAGRO un auxilio de dieciséis pesos (\$16) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

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

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

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

✓ **PARÁGRAFO DOS:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa autoriza a la comercializadora a la cual está vinculada, para que semanalmente retenga este auxilio de su

liquidación de embarque y sea cancelado por la comercializadora a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO.

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

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

ARTICULO 12°. -ROTACIONES TEMPORALES Y TRASLADOS DEFINITIVOS: Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la Empresa, tales como: ausentismo en días de embarque, atrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales; la Empresa podrá rotar temporalmente el personal entre sus fincas.

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

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

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

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

CAPITULO III COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

ARTICULO 13°. -COMITÉ OBRERO PATRONAL--: En cada una de las fincas existirá un comité obrero patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan:

El comité estará integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores elegidos por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absolutas del principal, de manera que el comité quede integrado de manera paritaria. Para los fines de esta propuesta se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas en incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la Convención Colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del comité obrero cuando estuvieren reemplazando al principal.

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

Serán funciones del comité obrero patronal las siguientes:

✓ 1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la Empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la Convención colectiva de trabajo.

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

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

✓ 4. Presentar a la Empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en calidad, y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.

✓ 5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.

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

✓ 7. Coordinar con los representantes de la Empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma Empresa.

✓ 8. Vigilar para que a través del sistema de convocatoria a los días de corte y empaque no sean discriminados los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada especial.

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

✓ **ARTICULO 14°. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:** en el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos: **A) debido proceso**, que implica el trámite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho de defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva. **B) la proporcionalidad de la sanción**, entendida como la necesidad de calificar la gravedad de la falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del bien jurídico que busca proteger la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa.

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

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

✓ 1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero.

✓ 2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un miembro del Comité Obrero Patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que

"contrato de caja integral" comprende las actividades descritas en la definición convencional vigente para el "contrato de caja integral". ✓

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

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

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

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

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

ARTICULO 15°. -DESPIDO DE UN TRABAJADOR SIN QUE MEDIE JUSTA CAUSA-: Cuando la Empresa tome la decisión de despedir un trabajador sin que medie justa causa, esto es, haciendo uso de la facultad que le confiere el artículo 8o. del Decreto 2351 de 1.965 y el artículo 6o. de la ley 50 de 1.990, de hacerse efectivo el despido, el Comité Obrero podrá pedir reposición de la decisión, ante quien la tomó, o de recurrir en apelación ante el superior jerárquico de éste. Lo anterior para evitar que se violen los derechos sindicales y civiles. Cuando el trabajador interpone uno cualquiera de estos dos (2) recursos, el Comité Obrero deberá sustentar su petición. ✓

Quien debe resolver el recurso interpuesto, ya sea el de reposición o el de apelación, según el caso, deberá explicar los motivos de su decisión, refiriéndose expresamente a los argumentos expuestos por el Comité Obrero. Mientras la Empresa resuelve el recurso interpuesto, el trabajador seguirá devengando salario, el cual se liquidará teniendo en cuenta el promedio obtenido en el último año. El recurso de reposición o el de apelación de que se habla en este artículo tienen un plazo máximo de presentación de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha del despido. ✓

ARTICULO 16°. -INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA-: En lugar de la indemnización prevista por la ley, cuando la Empresa dé por terminado en forma unilateral y sin justa causa un contrato de trabajo, pagará al trabajador una indemnización así: ✓

a. Cincuenta (50) días de salario cuando el trabajador tuviere más de dos (2) meses y no hubiese cumplido un (1) año de servicio continuo en la Empresa. ✓

b. Si el trabajador tuviere más de un (1) año y menos de cinco (5) años continuos de servicio, se le pagarán diecisiete (17) días de salario, adicionales a los cincuenta (50) días del literal A), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcional por fracción. ✓

c. Si el trabajador tuviere más de cinco (5) años y menos de diez (10) años continuos de servicio, se le pagarán veintidós (22) días de salario, adicionales a los cincuenta (50) días del literal A), por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcional por fracción. ✓

d. Si el trabajador tuviere más diez (10) años continuos de servicio, se le pagarán treinta y dos (32) días de salario, adicionales a los cincuenta (50) días del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcional por fracción. ✓



PARAGRAFO UNO: Durante la vigencia de la presente Convención colectiva de trabajo, cuando se tome la decisión de despedir a un trabajador miembro de la comisión obrero-patronal, sin que medie justa causa, se reconocerá una indemnización, en relación al tiempo de servicio, incrementando en tres (3) días la indemnización prevista en el literal A) del presente ARTICULO.

PARAGRAFO DOS: La determinación de despedir a uno de los trabajadores de la finca que tengan la representación de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, deberá ser adoptada por el representante legal de la Empresa, o tendrá recurso de apelación ante éste.

PARAGRAFO TRES: La Empresa no cobrará preaviso en dinero al trabajador que se retire voluntariamente de su servicio, siempre y cuando dé aviso de la desvinculación con una antelación no inferior a diez (10) días.

CAPITULO IV

SISTEMAS DE CONTRATACIÓN, JORNADA ESPECIAL Y FORMAS DE REMUNERACIÓN

ARTICULO 17°. - SISTEMA DE CONTRATACIÓN: Para las actividades normales o permanentes de la empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

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

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

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

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.

ARTICULO 18°. -SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL: Acuerdan las partes establecer un sistema especial de contratación para los siguientes casos:

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.

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

ARTICULO 19°. -JORNADA DE TRABAJO-: A partir de la firma de presente Convención colectiva de trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas libremente por la Empresa de lunes a viernes de acuerdo con sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada diaria exceda de diez (10) horas.

El trabajo suplementario o en horas extras no podrá exceder el límite máximo semanal establecido en la legislación laboral.

El trabajo que exceda de cuarenta y ocho (48) horas semanales deberá ser autorizado de acuerdo a la ley y será remunerado como trabajo suplementario o de horas extras.

En todo caso el trabajo nocturno, el extraordinario diurno, el extraordinario nocturno, así como, el realizado en dominicales y festivos se pagará con los recargos establecidos en la ley.

Siempre que el empleador cite a los trabajadores a laborar el día sábado, y estos hubiesen cumplido el día viernes con la jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas, el empleador deberá reconocer los recargos legales establecidos por la legislación laboral.

ARTICULO 20°. ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL-:

Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral, convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente Convención colectiva se podrán contratar trabajadores en jornada especial, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) 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 catorcena 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: "embolsado (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 párrafo 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. ✓

ARTICULO 21°. - **NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GENERO:** No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas. ✓

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

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

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

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

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

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

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

✓ **ARTICULO 22°. -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.

CAPITULO V SALARIOS

✓ **ARTICULO 23°. -DISPOSICIONES SOBRE INCREMENTO SALARIAL, LAS PRESTACIONES SOCIALES Y OTROS TEMAS SALARIALES.**

INCREMENTO SALARIAL:

✓ Para el periodo comprendido entre el día 08 de Agosto de 2017 y el día 30 de junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al **CINCO POR CIENTO (5%)**. Este incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de SINTRAINAGRO correspondiente, se aplicará de manera ponderada en las Empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o al interior de uno o varios grupos de labores. Para efectos de la ponderación se fijan los siguientes pesos específicos para los grupos de labores: Grupo I – Caja Integral = 45%; Grupo II –Labores Culturales- = 32%; Grupo III –Mantenimiento de Canales- = 8% y Grupo IV –Labores Varias-: 15%.-

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

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

INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES:

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

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

ARTICULO 24°. -SALARIO MINIMO CONVENCIONAL-: A partir del 08 de agosto de 2017, por la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias, el salario mínimo convencional será de VEINTISEIS MIL SETECIENTOS OCHENTA Y UN PESOS M.C. (\$26.781.00), sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales. ✓

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

PARAGRAFO UNO: Durante la vigencia de la presente Convención colectiva de trabajo, los oficios de bodeguero, celador y jardinero se remunerarán con el salario básico convencional establecido para cada período de la vigencia convencional. ✓

ARTICULO 25°. -SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO-: Las labores cuya remuneración no se ha establecido por unidad de obra o al destajo, se remunerarán con el salario mínimo convencional, en proporción al tiempo utilizado para su realización. ✓

ARTICULO 26°. -SALARIOS A DESTAJOS POR UNIDAD DE OBRA-: A partir del 08 de agosto del 2017 y hasta el 30 de junio del 2018, los valores de los salarios a destajo o por unidad de obra serán los que se indican en la siguiente tabla. ✓

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

PARAGRAFO 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. ✓

PARAGRAFO 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 TECNICO" que hace parte de esta Convención. ✓

LABORES CLASIFICADAS POR GRUPOS EN FINCA SAYULA**CAJA INTEGRAL**

| DESCRIPCIÓN | Unidad de pago | Valor Caja Integral |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------|
| Caja integral 20 kg. | Caja exportada | 1.465,04 |
| Caja integral especial | Caja exportada | 1.728,76 |
| Caja integral diferente a 20 kg. | Caja exportada | Proporcional Caja 20kg. |
| Caja integral Merc. Nacional 20kg | Caja vendida | 878,39 |

LABORES CULTURALES BÁSICAS

| DESCRIPCIÓN | Unidad de pago | Valor |
|---|----------------|-----------|
| AMARRE 1 Vuelta semana | Ha. Neta | 6.503,32 |
| REAMARRE 1 Vuelta semana | Ha. Neta | 1.734,04 |
| DESMACHE 6 semanas libres | Ha. Neta | 41.038,48 |
| DESMACHE CON PALIN 7 semanas libres | Ha. Neta | 28.726,94 |
| FUMIG. CONTACTO FUMIGAC. SISTEMICO 6 semanas libres | Ha. Neta | 14.441,34 |
| FERTILIZACIÓN (Menos de 3bt./ha) | Ha. Neta | 4.531,96 |
| FERTILIZACIÓN (Mayor de 3bt./ha) | Ha. Neta | 4.185,43 |
| FERTILIZACIÓN con caciqueo | Ha. Neta | 6.526,24 |
| PROTECCIÓN FRUTA 1 Vuelta semana | Ha. Neta | 2.711,62 |
| DESHOJE 1 Vuelta semana | Ha. Neta | 3.615,05 |
| EMBOLSE 2 Vueltas semana | Ha. Neta | 5.785,97 |
| DESFLORE 2 Vueltas semana | Ha. Neta | 2.200,59 |

MANTENIMIENTO DRENAJES

| DESCRIPCIÓN | CICLO | Unidad | Valor 1er año |
|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|
| LIMPIA CANAL PRIMARIO | 6 sem.libres | Metro lineal | 62,09 |
| LIMPIA CANAL SECUNDARIO | 6 sem.libres | Metro lineal | 54,31 |
| LIMPIA CANAL TERCARIO | 6 sem.libres | Metro lineal | 43,45 |
| RECAVA CANAL PRIMARIO | una palada | Metro lineal | 705,27 |
| RECAVA CANAL SECUNDARIO | una palada | Metro lineal | 695,42 |
| RECAVA CANAL TERCARIO | una palada | Metro lineal | 639,11 |
| FUMIGACION CANAL PRIMARIO | 6 sem.libres | Metro lineal | 24,33 |
| FUMIGACION CANAL SECUNDARIO | 6 sem.libres | Metro lineal | 19,28 |
| FUMIGACION CANAL TERCARIO | 6 sem.libres | Metro lineal | 14,71 |

LABORES VARIAS

| DESCRIPCIÓN | Unidad | Valor |
|---|--------------|-----------|
| CACIQUEO | Ha.neta | 20.485,91 |
| CABLERO | Día 8 horas | 46.219,74 |
| RESIEMBRA | Mata | 1.133,35 |
| CABEZA DE TORO | Mata | 1.443,50 |
| APERTURA BOLSA EMPAQUE | Caja | 8,85 |
| APERTURA BOLSA CAMPO | Racimo | 8,85 |
| ENGRASE CABLES | Metro lineal | 10,67 |
| DESCARGUE ABONO | Bulto 50 kg. | 286,14 |
| RECOLECCIÓN NYLON | Kilo | 443,28 |
| BOTADA/REGADA DE BASTAGOS | Racimo | 35,59 |
| PICADA/BOTADA/REGADA BASTAGOS | Racimo | 49,89 |
| DESCARGUE CARTON (Caja completa) | Unidad | 12,46 |
| DESCARGUE ESTIBAS | Unidad | 161,46 |
| ARREGLO CINTAS | Unidad | 12,85 |
| PEGADA/GRAPADA/DESTAPONE (Caja completa) | Unidad | 45,10 |
| BOTADA RECHAZO | Caja | 53,43 |
| ASEO EMPACADORA labor completa | Semanal | 87.645,85 |
| CARGUE CAJA GRANEL (1/2 hora después de term. Embarque) | Caja | 53,44 |
| CARGUE CAJA PALLET (1/2 hora después de term. Embarque) | Caja | 32,07 |
| COLOCADA TACOS PALLET | Taco | 17,53 |
| QUITADA/SACUDIDA/EMPAQUE/ ALMACENAMIENTO DE PROTECTORES EN AREA DE DESMANE | Racimo | 34,00 |

| DESCRIPCIÓN | Unidad | Valor | Rendim. | OBSERVACIONES |
|---|----------|-----------|---------|---|
| ELIMINACIÓN DE DEDOS LATERALES CON EL DESFLORE O DESDEDE | Hectárea | 1.007,27 | | Quando esta labor se realice en tres o menos manos del racimo no tendrá ninguna remuneración y será ejecutada por el desflorador. Cuando se ejecute la eliminación de todos los dedos laterales en todas las manos del racimo, tendrá un valor de \$607 pesos por hectárea. |
| EMBOLSE CON NUDO | Hectárea | 140,58 | | Dicha labor sólo está pactada para realizarse en áreas abiertas, orillas de canales y orillas de cables. |
| FERTILIZACIÓN LÍQUIDA | Hectárea | 25.565,71 | 2,50 | |
| FERTILIZACIÓN ORGÁNICA | Kilo | 25,54 | 2.100 | |
| YUMBOLON | Racimo | 143,22 | | INCLUYE NUDO BOLSA |
| GUANTELETE LAMINILLA | Racimo | 187,98 | | Fruta de 3 y 4 sem. Incluye nudo bolsa |

| | | | | |
|--|------------------|------------|----------------|--|
| ✓ COLOCACIÓN DE PROTECTOR DEL RACIMO EN EL CABLE | Racimo procesado | 25,05 | | El valor total causado se agregará al contrato de caja integral para dividir entre los trabajadores que participan en las labores de corte y empaque. Esta labor deberá ser realizada por el garruchero, quien tendrá la obligación de proteger la totalidad del racimo. |
| ✓ COMPOST-APLICACIÓN | Kilo | 20,09 | 3.500 | |
| ✓ HERCULES SIN INCORPORACIÓN | Hectárea | 115.500,00 | 0,35 a 0,50 | Tres repeticiones por planta |
| ✓ TOPIBAN | Matas | 53,55 | 700 a 1000 | |
| ✓ HOMBRE AGRICULTOR | Hora | 4.600,00 | 80 a 120 matas | |
| ✓ ÁREA DE MOKO | Hora | 4.400,00 | | 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. |

LABORES VARIAS AL BÁSICO O AL PROMEDIO

| DESCRIPCIÓN | PRECIO / UNIDAD |
|---|---|
| ✓ Aseo de polea, excluida del aseo de empacadora | Salario básico convencional |
| ✓ Estaquillada para amarre de siembra nueva (doble surco) | Salario básico convencional |
| ✓ Lavada de guantelete | Salario básico convencional |
| ✓ Arranque de maleza | Salario básico convencional |
| ✓ Arreglo de jardín | Salario básico convencional |
| ✓ Prensada de bolsa | Salario básico convencional |
| ✓ Pre-aseo diario | Salario básico convencional |
| ✓ Molida de rechazo y vástago con maquina | Salario básico convencional |
| ✓ Picada manual de rechazo y vástago | Salario básico convencional |
| ✓ Encostalada o regada de coronas | Salario básico convencional |
| ✓ Acarreo de semilla para siembra o resiembra | Salario básico convencional |
| ✓ Lavada de cochinilla | Promedio del día de embarque y sólo por las horas en que efectivamente el trabajador la realice |
| ✓ Lavada de planta de recirculación | Salario básico convencional |
| ✓ Pulpa crema | Promedio del día de embarque y sólo por las horas en que efectivamente el trabajador la realice |
| ✓ Quitada de guantelete y/o guantebolsa | Promedio del día de embarque y sólo por las horas en que efectivamente el trabajador la realice |

CHAPEO DE MALEZAS PARA ÁREAS DE COBERTURA

| % MALEZAS | RTO. MAX. Ha | % área-Trab./día | Valor |
|-----------|--------------|------------------|-----------|
| 5 | 4 | 0,2 | 13.192,72 |
| 10 | 2,5 | 0,25 | 21.106,46 |
| 20 | 1,5 | 0,3 | 35.178,35 |
| 30 | 1,17 | 0,35 | 52.766,85 |

| | | | |
|-----|------|-----|------------|
| 40 | 1 | 0,4 | 52.766,85 |
| 50 | 0,8 | 0,4 | 65.981,17 |
| 60 | 0,67 | 0,4 | 78.757,20 |
| 70 | 0,57 | 0,4 | 92.571,55 |
| 80 | 0,5 | 0,4 | 105.532,35 |
| 90 | 0,45 | 0,4 | 117.235,09 |
| 100 | 0,4 | 0,4 | 133.925,55 |

NOTA: Esta labor (chapeo de malezas para áreas en cobertura) no está sujeta a ciclos y se realizará cuando lo indique la Empresa.

ARTICULO 27°. -ACUERDO DE LABORES NUEVAS (2011-2013):

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

A- COLOCADA DE TACO

Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de DIEZ Y SIETE PESOS CON CINCUENTA Y TRES CENTAVOS (\$17,53), la cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización.

B- DESMACHE CON PALIN

INCLUYE:

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

LA LABOR DE DESMACHE CON PALIN NO INCLUYE:

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

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

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

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

✓ por semana para la labor normal, se multiplicará este valor por el sesenta por ciento (60%) para fijar el nuevo valor por semana del desmache con palín.

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

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

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

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

ACUERDOS SOBRE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN O MODIFICACION DE LABORES

✓ **ARTICULO 28°:- -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 concurran los siguientes requisitos: (i) que agreguen valor al proceso productivo o a la calidad de la fruta, (ii) requieran un entrenamiento adicional y (iii) representen un mayor esfuerzo por parte del trabajador.

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

✓ La(s) empresa(s) interesada(s) en la implementación deberá(n) informar a la Comisión Paritaria de Concertación Laboral sobre el alcance del adelanto técnico, medios o métodos y la introducción o

modificación de labores que se propone desarrollar y sobre los resultados de los ensayos y evaluaciones arriba indicados, todo ello con el propósito de asegurar que con apoyo en esa información pueda la Comisión Paritaria de Concertación Laboral decidir si la actividad, método y medio que se pretende introducir reúne los requisitos señalados en este acuerdo. ✓

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

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

ARTICULO 29°-: -COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL-: A partir del inicio de la vigencia de los presentes acuerdos generales (2017-2019), la "comisión paritaria de concertación laboral" estará integrada por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez, Luis Carlos Jaramillo Franco, Jorge Iván Jiménez Betancur y Carlos Mario Betancur Tirado, de una parte, y seis (6) representantes designados por SINTRAINAGRO, los señores: Medardo Cuesta Quejada, Uriel Ortega Quiñores, Esteban Gulfo Romero, José Luis Flores Pájaro, Benjamín Rojas Chamorro y Daniel Guerra Oviedo, de otra parte. ✓

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

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

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

1. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a la Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional. ✓
2. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a los representantes de las partes en la Mesa de Salud y Seguridad de Urabá. ✓
3. Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición e implementación de "ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores". ✓

- ✓ 4. Implementar las tareas definidas en el "Acuerdo para el mejoramiento de la productividad, la sostenibilidad de las empresas y la preservación de los niveles de trabajo decente alcanzados en la zona bananera de Urabá", contenido en los Acuerdos Generales 2013-2015, el cual se ratifica, salvo lo dispuesto allí sobre "cajas excedentes" y "la parcela".
- ✓ 5. Establecer un sistema de remuneración por unidad de obra para la realización de las labores de "embolse", "desflore" y "amarre", durante los ciclos iniciales de "alta parición" en plantaciones nuevas y áreas renovadas.

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

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

PARÁGRAFO TRANSITORIO 1º: La Comisión Paritaria de Concertación Laboral deberá ocuparse de examinar las siguientes peticiones contenidas en el pliego (2017-2019), relacionadas con precisiones a algunas labores previamente acordadas o con labores modificadas o nuevas, en su orden:

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

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

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

ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

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

ARTICULO 30°-: CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

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

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

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

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 pseudotallo, por el lado del hijo de sucesión, con un ángulo de 45°, dejando un orificio donde se realizará la aplicación del fertilizante, para luego tapar el orificio. ✓
- Utilizar el dosificador al momento de la aplicación.
- Los sacos vacíos se deben recoger y ser entregados al almacenista, quien hará la disposición final en la finca. De acuerdo con la normatividad vigente. ✓

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

Modalidad de pago: \$53,55 por planta.

5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

Herramientas y EPP: Guantes y casco

Procedimientos:

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

Modalidad de pago: Promedio del día embarque.

6. HOMBRE AGRICULTOR

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

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

✓ **Ciclos:** De acuerdo con la programación de la finca.

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

✓ **Procedimientos:**

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

Rendimiento: Entre 80-120 plantas.

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

7. AREA DE MOKO

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

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

Ciclos: Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

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

Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, insumos y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.
- Después de recibir instrucciones el operario se desplaza a las áreas programadas.
- Debe cumplir con las recomendaciones técnicas para las áreas afectadas con moko.
- Debe mantener los lava-botas limpios y activados permanentemente.
- Debe hacer y mantener el acordonamiento tanto del área afectada como del área de seguridad de acuerdo con las políticas de la empresa
- Debe hacer *inspección semanal* para detectar plantas sospechosas, con prioridad en cercanía de las áreas afectadas, lotes con presencia de la enfermedad y la finca en general.
- Debe mantener las áreas en cuarentenas libres de malezas mediante el uso de herbicidas.
- Debe ubicar estratégicamente los lava-botas en la entrada y salida del lote o área afectada.

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

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

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

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

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

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

Procedimiento:

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

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

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

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

CAPITULO VI PRECISIONES A LAS LABORES

ARTICULO 31º. -CONTRATO DE CAJA INTEGRAL-:

Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 y 1/2 lbs) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión ya sea en cajas o pallets,

y empaçadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano.

En la unidad de obra denominada "Caja Integral" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas ó matas cosechadas, tapa vástagos con bolsas, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores, gurvieros (saneadores de fruta), volteadores de corona, baja fruta, sacarechazo del tanque, lavadores o pesadores, selladores, empaçadores, tapadores, arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. Por lo tanto, para la liquidación del contrato, no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

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

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

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

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

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

Cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (20 kilos): El contrato de "Caja Integral" para tipos de empaque de pesos superiores ó inferiores a cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lbs), se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lbs) para cada tipo de empaque.-

ARTICULO 32°. -DEFINICIÓN Y ACUERDOS SOBRE CAJA INTEGRAL ESPECIAL PALETIZADA-:

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

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

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

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

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

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

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

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

A- CAJA INTEGRAL:

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

- o **CAJA COMÚN**
- o **CAJAS ESPECIAL**
- o **CAJA MERCADO NACIONAL**

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

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

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

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

| REFERENCIA | TIPO DE CAJA (TAPA) | PESO DE REFERENCIA |
|------------|------------------------|--------------------|
| 627 | FREDY FIFFES 13 KG BAG | 13 KILOS |
| 696 | COOP 7 | 13 KILOS |
| 763 | PRIM 1B BLANC BAG | 13 KILOS |
| 747 | MORRISON MOR 8 | 15 KILOS |

 ✓

A las anteriores tapas (Uniban Ref.627, 696, 763 y 747) se les adicionará el valor correspondiente a un kilo de peso de referencia para cada Convención Colectiva de Trabajo.

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

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

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

✓ **ARTICULO 34°. -BOTADA DE RECHAZO-:** La labor "BOTADA DE RECHAZO" se pagará así:

1. Cuando la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca se pagará el valor por caja del contrato establecido en el ARTICULO 26 de la presente Convención.

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

✓ 2.1. Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratada la recogida del rechazo por bolejeros o rechaceros, esta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera: a) Cuando tengan que botar el rechazo de un día se pagará el 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 para dicha labor, y d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

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

✓ 2.2. Cuando se utilice el sistema de carretillas para el transporte del rechazo hasta el compostadero se procederá de la siguiente manera: a) se utilizará una (1) persona para que realice la labor, b) En los días en que realice la labor de compostaje la persona que participe en el contrato de llevada de rechazo al compostadero, se remunerará con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que ese día participan del contrato de caja integral. En el evento en que se deba ejecutar esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (8) o diez (10) horas.

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

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

ARTICULO 35°. -FORMA DE REMUNERACION DE LABORES ATRASADAS-:

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

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

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

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

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

3. La labor de limpia de canales podrá ser alternada con ciclos de fumigación de canales. ✓

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

ARTICULO 36°. -PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS-: Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

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

2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el Manual Técnico de Labores. En todos los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de la finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la Empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no aceptará "ayudante" en ninguna de las labores. ✓

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

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

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

6. La Empresa está en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o el porcentaje a incrementar si se trata de la modificación de una labor ya existente, siempre y cuando de la evaluación que se realice resulte que la modificación de que trata el presente numeral implica un detrimento en los ingresos del trabajador. ✓

PARAGRAFO: Cuando la creación de una labor o tipo de empaque nuevo, o la modificación de una labor o tipo de empaque existente, se dé por instrucción de una Comercializadora y deba ser implementada por todos los productores o parte de ellos, que exporten por su intermedio, los productores de dicha Comercializadora nombrarán una comisión para que conjuntamente con una comisión que nombre el Sindicato se puedan estudiar los parámetros que regirán la misma. Se procederá así: 1. Las partes establecerán primero un plazo de tiempo prudente en el cual se pueda determinar los tiempos y movimientos (rendimientos); las características que tendrá la nueva labor (si se hace individualmente o

✓ por cuadrillas); y, en general, las normas técnicas para su ejecución; y 2. Una vez determinadas por las partes las condiciones establecidas en el numeral anterior, se procederá a negociar el precio, si es una labor nueva, o el porcentaje en que debe ajustarse la labor que se está modificando. Como se dijo antes, siempre y cuando el análisis hecho por las partes demuestre que la modificación genera un detrimento en el ingreso del trabajador que deba ser compensado con un mayor precio, el cual deberá ajustarse de tal manera que le permita al mismo un ingreso, como mínimo, similar al promedio devengado en labor sujeta a modificación.

✓ **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 patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 37°. RENDIMIENTOS MÁXIMOS PARA LAS LABORES:

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

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

- Quedan vigentes los rendimientos máximos y mínimos que se tengan expresamente establecidos en la Empresa.-

- Los rendimientos máximos y mínimos podrán acordarse en la Empresa durante la vigencia de la presente Convención colectiva de trabajo.

- Comité de Productividad: En coordinación de AUGURA y SINTRAINAGRO se creará un Comité de productividad integrado por Funcionarios de AUGURA, Representantes del Sindicato, Productores y Propietarios, que se ocupará de establecer rendimientos máximos y mínimos en la ejecución de las labores a destajo y de la revisión de otros factores que contribuyan al aumento de la productividad de las fincas. Además revisará el MANUAL TECNICO para realizar las modificaciones que sean del caso.-

ARTICULO 38°. -NORMAS BÁSICAS PARA LA REALIZACIÓN DE LABORES:-

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

2. La limpia de canales, tanto primarios como secundarios y terciarios, se realizará cortando la maleza a ras del talud y sacando la basura del plan del canal, con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) semanas según lo programe la administración de la Empresa.

3. La fumigación de canales se realizará con herbicidas de contacto o sistémicos, con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) semanas libres. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal llegando hasta el borde superior, las dos (2) ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundario, terciarios, madre viejas y caños según corresponda. Cuando las labores de fumigación de canales no se puedan hacer con trabajadores permanentes, la Empresa queda expresamente facultada para contratar personal ocasional para la realización de esta labor.

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

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

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

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

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

9. Las labores relacionadas con ampliación y construcción de canales, serán remuneradas con el salario mínimo convencional o con la suma que las partes acuerden como hasta ahora lo han venido haciendo.

10. El valor establecido para la botada de rechazo incluye los racimos rechazados en empacadora y se pagará por el total de las cajas exportadas siempre y cuando el total de dicho rechazo deba ser botado por los trabajadores. En caso contrario se pagará proporcionalmente.

ARTICULO 39°. -SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS-: La Empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cable-vía y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente, según los listados anexos que forman parte del texto convencional. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se determinará de común acuerdo el lote a medir. En caso de presentarse una desviación considerable, se conformará una comisión integrada por un representante designado por el Sindicato, y un representante de la Empresa para acompañar una comisión de topografía que utilizará estaciones láser y amarre geodésico, para que se realice una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor.

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

Áreas netas de lotes en finca Sayula:

| | | |
|-------------|------|-----------------|
| Lote No. 1 | 8,18 | hectáreas netas |
| Lote No. 2 | 6,80 | hectáreas netas |
| Lote No. 3 | 7.74 | hectáreas netas |
| Lote No. 4 | 7.14 | hectáreas netas |
| Lote No. 5 | 7.42 | hectáreas netas |
| Lote No. 6 | 6.24 | hectáreas netas |
| Lote No. 7 | 5.78 | hectáreas netas |
| Lote No. 8 | 3.25 | hectáreas netas |
| Lote No. 9 | 6.26 | hectáreas netas |
| Lote No. 10 | 5.73 | hectáreas netas |
| Lote No. 11 | 7.66 | hectáreas netas |
| Lote No. 12 | 7,46 | hectáreas netas |
| Lote No. 13 | 5.79 | hectáreas netas |
| Lote No. 14 | 7.42 | hectáreas netas |
| Lote No. 15 | 6.86 | hectáreas netas |

=====
TOTAL 99.73 hectáreas netas

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

CAPITULO VII PRIMAS

ARTICULO 40°. -PRIMA DE VACACIONES-: La Empresa reconocerá a los trabajadores amparados por la Convención Colectiva de Trabajo, durante la vigencia de la misma, una prima de vacaciones de CIENTO CINCUENTA Y SIETE MIL NOVENTA Y UN PESOS M.C. (\$157.091.00) durante el primer año de vigencia, pagadera al momento de entrar a disfrutar del descanso de cada período de vacaciones causado por el año de servicios.

Se entiende que dicha prima se pagará siempre y cuando se disfruten las vacaciones en tiempo y por los períodos que se causen a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

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

PARÁGRAFO DOS: Durante el segundo año de vigencia convencional el incremento en esta prima será igual a la variación en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el periodo 01 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

ARTICULO 41°. -PRIMA DE ANTIGÜEDAD-: La Empresa reconocerá una prima de antigüedad a cada uno de sus trabajadores, cuando cumplan los siguientes años de servicios continuos:

- a) Por dos (2) años de servicios continuos \$ 8.801.00
- b) Por cinco (5) años de servicios continuos \$21.993.00
- c) Por siete (7) años de servicios continuos \$32.227.00
- d) Por diez (10) años de servicios continuos \$43.987.00
- e) Por trece (13) años de servicios continuos \$57.176.00
- f) Por quince (15) años de servicios continuos \$65.979.00

ARTICULO 42°. -AGUINALDO-: La Empresa concederá a cada uno de los trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el mes de diciembre de cada año, un aguinaldo consistente en la suma de CIENTO SESENTA Y DOS MIL NOVENTA PESOS M.C. (\$162.090.00). 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.

PARÁGRAFO UNO: Durante el segundo año de vigencia convencional el incremento en esta prima será igual a la variación en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el periodo 01 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

ARTICULO 43°. -PAGO DE LA PRIMA DE SERVICIOS DE DICIEMBRE-: La Empresa pagará la prima de servicios legal, en el mes de diciembre, antes del día quince (15) de dicho mes.

CAPITULO VIII AUXILIOS

✓ **ARTICULO 44°. -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 de CIENTO SESENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS M.C. (\$ 166.782.00) en cada caso, por nacimiento de cada hijo legítimo o extramatrimonial legalmente reconocido; y también cuando su esposa legítima o compañera permanente inscrita oportunamente ante la Empresa, sufra un aborto no provocado después de cuatro (4) meses de embarazo, comprobado el hecho debidamente con certificado médico.

✓ Tanto en el caso de nacimiento como en el de aborto, la Empresa concederá, por cada vez, un permiso remunerado con el mínimo convencional para faltar al trabajo, por tres (3) días hábiles consecutivos.

✓ 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.

✓ **PARAGRAFO UNO:** 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 DOS:** Durante el segundo año de vigencia convencional el incremento en esta prima será igual a la variación en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el periodo 01 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

✓ **ARTICULO 45°. -MATRIMONIO-:** Cuando contraiga matrimonio un trabajador(a), la Empresa le reconocerá un auxilio de CIENTO CUARENTA Y OCHO MIL CUARENTA PESOS M.C. (\$148.040.00) y le concederá tres (3) días hábiles consecutivos de permiso remunerado con el mínimo convencional, siempre y cuando acredite el matrimonio mediante la presentación de la partida notarial respectiva.

✓ **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.

✓ **PARÁGRAFO UNO:** Durante el segundo año de vigencia convencional el incremento en esta prima será igual a la variación en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el periodo 01 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

✓ **ARTICULO 46°. -FALLECIMIENTO DE FAMILIARES-:** Cuando fallezca el cónyuge o compañera permanente oportunamente inscrita en la Empresa, o uno de los hijos o padres del trabajador, la Empresa le reconocerá un auxilio de DOSCIENTOS CINCUENTA Y UN MIL OCHENTA Y CUATRO PESOS M.C. (\$251.084,00) y le concederá al trabajador un permiso remunerado con el mínimo convencional para faltar al trabajo, así: de tres (3) días hábiles consecutivos, si el deceso ocurre en la Zona de Urabá; y de cinco (5) días hábiles consecutivos, si el deceso se produce fuera de la Zona de Urabá.

✓ No son acumulables la licencia de luto prevista en las normas legales (ley 1280 de 2009) y el permiso convencional por muerte de un familiar del trabajador; por tanto, el (la) trabajador(a) sólo tendrá derecho a reclamar aquel de éstos que le resulte más favorable. Igualmente se precisa que el reconocimiento del

permiso convencional o la licencia de luto no excluye el pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva Convención colectiva.

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 cada Convención seguirán vigentes.

PARÁGRAFO DOS: Durante el segundo año de vigencia convencional el incremento en esta prima será igual a la variación en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el periodo 01 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

ARTICULO 47°. -EDUCACIÓN-: La Empresa cubrirá TREINTA Y OCHO MIL CIENTO UN PESOS M.C. (\$38.101,00) para adquisición de útiles escolares, por una sola vez al año, en el mes de febrero, por cada hijo del trabajador que acredite estar estudiando en un plantel educativo oficial o legalmente aprobado.

PARÁGRAFO UNO: Durante el segundo año de vigencia convencional el incremento en esta prima será igual a la variación en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el periodo 01 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

ARTICULO 48°. -FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR-: En caso de fallecimiento de un trabajador de la Empresa, ésta, además del valor del seguro de vida y de los gastos de entierro en las cuantías señaladas por las disposiciones legales correspondientes, reconocerá a quien compruebe haber sufragado los gastos de entierro, un auxilio adicional en cuantía de SETECIENTOS UN MIL TRESCIENTO DIEZ Y OCHO PESOS M.C. (\$701.318.00) durante el primer año de vigencia de la Convención.

PARÁGRAFO UNO: Durante el segundo año de vigencia convencional el incremento en esta prima será igual a la variación en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el periodo 01 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2017.

ARTICULO 49°. -ARRENDAMIENTO-: La Empresa cubrirá un auxilio de CINCUENTA Y UN MIL CIENTO SESENTA Y SIETE PESOS M.C. (\$51.167,00) mensuales, durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva. Este auxilio será pagado a los trabajadores que vivan fuera de la finca y paguen arrendamiento, si llenan además los siguientes requisitos:

- a) Haber contraído matrimonio católico o civil, o tener como mínimo un año de convivencia, o tener a su cargo el sostenimiento de sus padres.
- b) Haber superado el periodo de prueba.
- c) Este auxilio termina cuando la Empresa ofrezca al trabajador un campamento o una solución de vivienda para que él adquiera.

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.

PARÁGRAFO UNO: Durante el segundo año de vigencia convencional el incremento en esta prima será igual a la variación en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) para Obreros a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el periodo 01 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

✓ **ARTICULO 50°. -CASINO-:** La Empresa colaborará con la suma de VEINTE MIL QUINIENTOS ONCE PESOS M.C. (\$20.511,00) mensuales con el Empresario del casino, con el fin de facilitar a los trabajadores mejores precios y mejor calidad de alimentación.

✓ Este auxilio se dará siempre y cuando los servicios del casino lo utilicen en forma permanente un mínimo de tres (3) trabajadores de la Empresa.

✓ **ARTICULO 51°. -SERVICIO DE TRANSPORTE-:** Las Empresas que suministren el servicio de transporte a sus trabajadores desde las cabeceras de los municipios o corregimientos hasta el sitio de trabajo, durante la vigencia de la presente Convención colectiva de trabajo, 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; la subdirectiva del sindicato buscará con el empleador, dentro de los siguientes tres meses la metodología para el servicio de transporte.

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

✓ **ARTICULO 52°. -AUXILIO DE DEPORTES Y RECREACIÓN -:** La Empresa colaborará con la suma de UN MILLON TRESCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL CIENTO VEINTINUEVE PESOS M.C. (\$1.397.129.00) anuales para el fomento del deporte, la recreación y la cultura de los trabajadores de la Empresa.

✓ **PARAGRAFO:** La Comisión de Veeduría Convencional adelantará gestiones con las Fundaciones, La Empresas, el Gremio y SINTRAINAGRO para articular los recursos existentes destinados a estos fines, con el objetivo de desarrollar programas de deporte, recreación y cultura.

✓ **ARTICULO 53°. - 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.

✓ **PARAGRAFO UNO:** Al momento de la iniciación del contrato de trabajo la empresa suministrará al trabajador(a) una dotación de vestido y calzado de labor, la cual se imputará como anticipo de la primera

dotación legalmente exigible si la entrega se sucede dentro de los dos (2) meses previos a oportunidad fijada en la ley para la entrega de la primera dotación.

PARAGRAFO DOS: -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.

PARAGRAFO TRES: SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de riesgo laboral 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. Este, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.

ARTICULO 54°. -COMPROBANTE DE PAGO-: La Empresa se compromete a entregar a cada uno de los trabajadores copia del comprobante detallado de pago de salarios, horas extras, prestaciones sociales, etc.

ARTICULO 55°. -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.

CAPITULO IX FONDOS ROTATORIOS PARA PRESTAMOS A LOS TRABAJADORES

ARTICULO 56°. -FONDO ROTATORIO PARA PRESTAMOS EN EVENTOS DE CALAMIDAD DOMESTICA-: Durante la vigencia de la Convención colectiva de trabajo, la Empresa destinará una suma de DOS MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS M.C. (\$2.900.000,00) para constituir un fondo rotatorio destinado a realizarle préstamos a los trabajadores en los eventos de calamidad doméstica y se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial.

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$365.000. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la Empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos serán imputados al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva Convención colectiva de trabajo.

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

PARÁGRAFO DOS: RATIFICACIÓN Y MODIFICACIÓN PARCIAL DEL ACUERDO SOBRE OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMO PARA EVENTOS EN QUE EL TRABAJADOR TRASLADADO REQUIERA ACOMPAÑANTE. En el evento que por prescripción de la A.R.L o la E.P.S se disponga el traslado del trabajador afiliado a SINTRAINAGRO a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, en cuantía hasta de cuatrocientos mil pesos (\$400.000), para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. El desembolso de este préstamo también podrá realizarse mediante la entrega de una orden de servicios de alojamiento y manutención dirigida al mismo proveedor que atenderá al trabajador. Este préstamo o la expedición de la orden de alojamiento para el acompañante, según el caso, se tramitará conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento del trabajador trasladado, de una parte, y estará a cargo del empleador

mientras no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del sistema de seguridad social integral (A.R.L, E.P.S, Colpensiones o A.F.P), 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.

REGLAMENTACION DEL FONDO

✓ **1. OBJETO:** Ayudar a los trabajadores en la solución de calamidades domésticas.

✓ **2. BENEFICIARIOS:** El personal de la Empresa que se beneficia con la Convención.

✓ **3. DESTINACION DE LOS PRÉSTAMOS:** Sólo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad doméstica:

✓ **3.1.** Enfermedad de los padres, esposa o compañera permanente, hijos legalmente reconocidos que dependan económicamente del trabajador y que hayan sido previamente inscritos en la Empresa o ante la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliado.

✓ **3.2.** El pago de servicios médicos, compra de droga, hospitalización e intervención quirúrgica, de una cualquiera de las personas enunciadas en el numeral 3.1

✓ **3.3.** Sufrir hurto o actos delictuosos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, cuando hubieren sido debidamente denunciados ante la autoridad competente.

✓ **3.4.** Sufrir daños en la vivienda del trabajador originados por fenómenos naturales, tales como terremoto, huracán, inundaciones, incendio, etc.

4. REQUISITOS PARA ADJUDICACION DEL PRESTAMO:

✓ **4.1.** Que el trabajador formule la solicitud del préstamo, mediante el diligenciamiento del formato que para el efecto entrega la Empresa. El formato contendrá la siguiente información:

✓ **4.1.1.** Autorización del trabajador a la Empresa para efectuar los descuentos por nómina.

✓ **4.1.2.** Autorización del trabajador a la Empresa para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva, en caso de retiro del trabajador.

✓ **4.1.3.** Nombre y parentesco de la persona afectada por la calamidad ocurrida.

✓ **4.1.4.** Pruebas de la ocurrencia de la calamidad.

✓ **4.1.5.** Cuantía del préstamo solicitado.

✓ **4.1.6.** Deudas pendientes con la Empresa.

✓ **4.2.** Que el trabajador tenga más de dos (2) meses de servicio.

✓ **4.3.** Que la persona afectada por la calamidad esté previamente registrada en la hoja de vida del trabajador.

✓ **4.4.** Que no tenga otro préstamo pendiente con la Empresa por el mismo concepto.

✓ **4.5.** Que el trabajador tenga un respaldo en el setenta y cinco por ciento (75%) de sus prestaciones sociales; para lo cual se estudiarán todas las deudas que tenga con la Empresa por cualquier concepto.

4.6. Que el trabajador llene los demás requisitos y condiciones establecidas en el presente reglamento. ✓

Sin el lleno de estos requisitos, no se podrá otorgar préstamo alguno. ✓

5. MONTO Y PLAZO: Para los préstamos a que se refiere el presente reglamento se establecen las siguientes normas para montos y plazos. ✓

5.1. MONTOS: Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$250.000. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales la Empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo. ✓

5.2. PLAZO: Se pagarán con cuotas de amortización catorcenales, conforme a la reglamentación que exista en cada Convención con una cuota mínima de DIEZ MIL PESOS M.C. (\$10.000, 00) catorcenales. ✓

6. TRAMITE PARA UTILIZAR EL CREDITO

6.1. El interesado llenará un formulario de solicitud especialmente diseñado para el efecto. ✓

6.2. Este será presentado ante la Empresa, para el estudio respectivo. ✓

7. CANCELACION Y EXTINCION DEL PRESTAMO: Se cancelará y se dará por extinguido el plazo en los siguientes casos: ✓

7.1. Cuando el trabajador pague la totalidad de la obligación contraída con la Empresa.

7.2. Cuando el trabajador se desvincule definitivamente de la Empresa.

7.3. Cuando el trabajador presente pruebas o documentos falsos.

8. TIEMPO PARA UTILIZAR EL CREDITO: Una vez aprobado el préstamo, el trabajador deberá hacer uso del mismo dentro de las dos (2) semanas siguientes a la fecha de aprobación, salvo que ésta y la forma estipulada para el desembolso determinen plazos mayores. ✓

9. AMORTIZACION DEL PRESTAMO: El trabajador amortizará el préstamo mediante la cancelación de las cuotas fijas, las cuales serán deducidas directamente de la nómina. ✓

Con cuotas extraordinarias que el trabajador proponga o se estipulen para el préstamo.

10. DEDUCCION DE CUOTAS ORDINARIAS: La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciarán en la semana inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso. ✓

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

11. DESEMBOLSO DEL PRESTAMO: Una vez aprobado el préstamo, el cheque será entregado por la Empresa al trabajador. ✓

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

13. PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMESTICA

13.1. En caso de Muerte: Copia del certificado de defunción.

✓ **13.2.** En caso de hurto o similares: Copia de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y el valor de los objetos hurtados.

✓ **13.3.** En caso de enfermedad de familiares del trabajador que dependan económicamente de él, se debe presentar dictamen de un médico autorizado para ejercer la profesión, los demás documentos y evidencias que se estimen necesarios, tales como fórmula médica, valor de la droga, etc.

✓ **PARÁGRAFO UNO:** Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, la Empresa dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la solicitud efectuará el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada.

✓ El trabajador beneficiario del préstamo acreditará el cumplimiento de los requisitos necesarios para el otorgamiento del crédito, dentro de los siguientes plazos: **a)** si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de quince (15) días hábiles siguientes al desembolso, y **b)** si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (08) días hábiles siguientes al desembolso.

✓ **PARÁGRAFO DOS:** Constituye falta grave: **a)** No acreditar dentro del término establecido para ello, las pruebas tendientes a justificar la obtención del crédito, **b)** La obtención fraudulenta del crédito, y **c)** La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

ARTICULO 57°. -FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA:

✓ Durante la vigencia de la Convención colectiva de trabajo, para capitalización de los fondos paritarios de vivienda, los Empresarios bananeros destinarán la suma de TREINTA Y CINCO MIL PESOS (**\$35.000**) por hectárea neta sembrada en banano. Este valor se aportará durante el segundo año de vigencia de la convención colectiva.

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

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

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

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

✓ **PARÁGRAFO TRES –GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN-:** A partir de la vigencia de la presente Convención colectiva (2015-2017), al cierre de periodos trimestrales calendario, la corporación o fundación administradora del Fondo Paritario de Vivienda deberá informar a los representantes de SINTRAINAGRO en la Junta Paritaria de Vivienda el monto de los aportes efectuados por los productores

durante la vigencia convencional, los créditos aprobados, los créditos desembolsados y los reintegros por parte del empleador de los descuentos efectuados a los trabajadores.

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

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

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

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

JUNTA PARITARIA DE VIVIENDA.

INTEGRACION: La junta paritaria de vivienda estará constituida de la siguiente forma:

Un (1) representante de la gerencia general de la Empresa, el jefe del departamento de relaciones laborales de la misma o quien haga sus veces, y dos (2) representantes del Sindicato nombrados para tal fin, trabajadores de la finca, que pueden ser los miembros del comité obrero-patronal.

FUNCIONES DE LA JUNTA PARITARIA DE VIVIENDA: Las funciones de la Junta Paritaria de Vivienda son:

Recibir y realizar un estudio inicial de las solicitudes de préstamo presentadas por los trabajadores, verificando que cumplan con los requisitos establecidos en el presente reglamento.

Realizar una permanente vigilancia del funcionamiento del fondo y asesorar a los trabajadores sobre la mejor utilización y aplicación de los recursos del mismo.

Controlar la correcta aplicación de los préstamos realizados a través del Fondo, de acuerdo con la reglamentación establecida.

Aprobar los préstamos que reúnan los requisitos establecidos en el presente fondo.

La Junta Paritaria de Vivienda tomará sus decisiones por mayoría, y si el trabajador solicitante no está de acuerdo con la decisión tomada por la Junta, podrá interponer recurso de reposición ante la misma Junta Paritaria, sustentando por escrito y expresando los motivos de desacuerdo con la decisión dentro de los ocho (8) días siguientes a la fecha en que dicha decisión le fue notificada, a fin de que la Junta resuelva lo pertinente en un término no mayor de los quince (15) días siguientes de la fecha de presentación de la reposición. Las decisiones tomadas unánimemente por la Junta Paritaria de Vivienda no darán lugar a este recurso.

La Junta Paritaria de Vivienda estudiará las solicitudes de préstamo dentro de los quince (15) días siguientes a su presentación y dará concepto por escrito a la Empresa en cuanto a si el trabajador solicitante cumple con todos los requisitos exigidos por el fondo. En caso de que el trabajador no cumpla con los requisitos establecidos en el Fondo, la Junta Paritaria de Vivienda informará al trabajador sobre las exigencias que debe cumplir la solicitud, prestando toda la asesoría necesaria para que estos sean cumplidos en su totalidad, y concediéndole un plazo hasta de sesenta (60) días para que complete la

documentación o subsane las fallas que se hayan presentado, sin que pierda su turno de inscripción para obtener el préstamo.

La Junta Paritaria de Vivienda llevará archivo y registro de todas las solicitudes presentadas por los trabajadores, así como de los resultados de su estudio y trámite. Este archivo será conservado en el Departamento de Relaciones Laborales de la Empresa, en donde se hará constar lo siguiente: la fecha de presentación y aprobación definitiva de los préstamos, la fecha de concesión de los préstamos, su cuantía, tipo de préstamo, cuantía de las amortizaciones al fondo y saldo de la deuda de cada beneficiario. Adicional a lo anterior, se dejará constancia del valor que quedare disponible mes a mes para futuras adjudicaciones. La Junta Paritaria de vivienda resolverá las solicitudes ajustándose a los puntajes establecidos en el reglamento y en estricto orden cronológico de presentación.

CAPITULO X EDUCACIÓN, RECREACIÓN Y CULTURA

ARTICULO 58°. -CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:- SINTRAINAGRO y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa Sectorial como en el Comités Técnico convocados por el **SENA**, con el propósito de implementar para el sector bananero el **MODELO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES**, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del **SENA**, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas.

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

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

ARTICULO 59°. -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.

ARTICULO 60°. -APORTE 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.

CAPITULO XI
DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 61°. -**DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y RIESGOS LABORALES:** La Empresa y SINTRAINAGRO adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las E.P.S y la A.R.L correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la ley.

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

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 laborales 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 laborales que se presentan en la actividad bananera, según las prioridades arrojadas por los indicadores epidemiológicos. Para dar cumplimiento a lo anterior, las Empresas se comprometen a entregar los resultados de dicha investigación y el mapa de riesgos resultante dentro de los seis meses posteriores a la iniciación de la misma. Las bases y metodología de la misma se definirán dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la Convención.

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

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

PARÁGRAFO TRES: -EXÁMENES MÉDICOS-: los empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realizaren a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva administradora de riesgos laborales (A.R.L). 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 A.R.L. Si eventualmente SINTRAINAGRO hubiere suministrado al trabajador el dinero para la realización del examen médico de pre-empleo, la empresa le reembolsará ese valor, siempre y cuando ésta lo hubiera solicitado por escrito, para lo cual SINTRAINAGRO deberá remitir la respectiva cuenta de cobro o factura, con copia de la factura que acredite el pago del examen.

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

ARTICULO 62°. - **"CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO"**. Cuando el(la) trabajador(a) acuda a la entidad promotora de salud (E.P.S) o a la institución prestadora de servicios de salud (I.P.S) 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 E.P.S o a la I.P.S.-

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

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

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

✓ **PARÁGRAFO UNO:** Las Empresas y SINTRAINAGRO, en el marco del comité tripartito de seguridad social, gestionarán conjuntamente para lograr que las entidades promotoras de salud (E.P.S's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.

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

✓ Cuando de la información remitida surja que uno o varios de los trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores el primer día hábil de la semana, aún en el evento que su ausencia se encuentre aparentemente justificada con una incapacidad debidamente expedida por la entidad prestadora de salud (E.P.S) 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.

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

✓ **PARAGRAFO CINCO:** Las Empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud y Seguridad en el Trabajo de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con SINTRAINAGRO.

✓ **PARAGRAFO SEIS:** La finca tendrá un botiquín de primeros auxilios para atender los posibles y eventuales malestares menores que sufran los trabajadores de la finca. La Empresa, a través de de

entidad prestadora de salud a la cual se encuentre afiliada, capacitará a un empleado de la finca en el manejo del botiquín.

ARTICULO 63°. -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 Laborales, 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 E.P.S, si fuese pertinente, o para reconocer los 2 primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social. ✓

B. PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE LABORALES Y ENFERMEDAD DE ORIGEN LABORAL:- 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 laborales y enfermedad de origen 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 DE ORIGEN LABORAL O ACCIDENTE LABORALES:- Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidente laborales y enfermedad de origen laboral, no hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional. ✓

D. PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD DE ORIGEN LABORAL O ACCIDENTE LABORALES:- Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidente laborales y enfermedad de origen laboral, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional. ✓

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

PARÁGRAFO DOS: El procedimiento para la transcripción de incapacidades es el establecido por la respectiva E.P.S o A.R.L, con ajuste a la ley y a los reglamentos. ✓

Las empresas y SINTRAINAGRO acometerán conjuntamente las gestiones necesarias ante las E.P.S y A.R.L 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 (I.P.S'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 E.P.S o la A.R.L, de manera que no sea necesario que el empleador tenga acceso a la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del trabajador. ✓

✓ **PARÁGRAFO TRES:** La empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al pago de la E.P.S o de la A.R.L, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean originariamente expedidos o que sea transcritos por la respectiva E.P.S o A.R.L, 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 E.P.S o A.R.L está haciendo esta exigencia.

✓ **PARÁGRAFO CUATRO:** Sin perjuicio de los acuerdos que se encuentren vigentes en la empresa, cuando a un(a) trabajador(a) afectado(a) por una patología o lesión identificada con un mismo código diagnóstico le sea expedida una incapacidad temporal por todos los días hábiles de la semana, excluyendo el dominical y/o el día lunes festivo, y en la semana siguiente fuera nuevamente incapacitado a partir del primer día hábil de la semana, haciéndose evidente la interrupción de la incapacidad para no incluir en ésta el pago de auxilio económico por los días de descanso obligatorio, la empresa, directamente y/o con el concurso del responsable del área de salud y seguridad en el trabajo de SINTRAINAGRO, realizará las gestiones ante la auditoría médica de la respectiva E.P.S o A.R.L 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.

✓ **PARÁGRAFO CINCO:** 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 A.R.L. 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.

✓ **E. DISPOSICION GENERAL SOBRE ACCIDENTES LABORALES:** 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 incidente que se reporta a la A.R.L. Para dicho reconocimiento se utilizarán los conceptos de nómina existentes.

✓ **F. REUBICACIÓN: MODIFICACIÓN AL ACUERDO SOBRE TRABAJADORES REUBICADOS:** SINTRAINAGRO y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante y con la superintendencia de salud y la dirección de riesgos profesionales del ministerio del trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S o la A.R.L, según sea el origen de la patología o lesión, deciden de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

✓ A estos efectos, cuando se presente una situación de estas, el(la) responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa, con base en el análisis de factores de riesgo laborales (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.

G. TRASLADOS: Cuando por determinación de la entidad promotora de salud (E.P.S) o de la administradora de riesgos laborales (A.R.L) 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 A.F.P) 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 por 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 (A.R.L, E.P.S, Colpensiones o A.F.P) respectiva. ✓

Quando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la entidad promotora de salud (E.P.S) o de la administradora de riesgos laborales (A.R.L) 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 A.F.P) 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 E.P.S o la A.R.L, 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 /A.F.P). Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del sistema de seguridad social integral (A.R.L, E.P.S, Colpensiones o A.F.P) 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. ✓

Quando 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 E.P.S o la A.R.L 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 A.F.P), 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 A.F.P hubiere ordenado dicho traslado. ✓

Quando 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 (A.R.L, E.P.S, Colpensiones o A.F.P).

✓ **PARAGRAFO UNO:** cuando en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas en esta disposición, la entidad promotora de salud (E.P.S) o de la administradora de riesgos laborales (A.R.L) 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 A.F.P) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá para asistir a calificación por parte de la Junta Regional o Junta Nacional de calificación de invalidez, la empresa le concederá permiso no remunerado por los días en que acredite haber asistido a las respectivas citas y por los días en que se cumplieron los desplazamientos entre la zona de Urabá y la ciudad de destino y viceversa, para lo cual el trabajador deberá presentar las evidencias documentales pertinentes; en estos casos, la autorización que diera la empresa para extender el suministro de alojamiento se entenderá como la concesión de permiso no remunerado por el(los) día(s) de extensión autorizado(s).

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

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

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

✓ **ARTICULO 65°. – 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 (E.P.S) y las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L) 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 Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) 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 (E.P.S's, A.R.L's y A.F.P'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 (E.P.S'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 Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), 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.

✓ **ARTICULO 66°. -NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL:** El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo laboral 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 laboral 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 laboral. 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 (2017-2019), 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.

CAPITULO XII VARIOS

ARTICULO 67°. -APLICACIÓN DEL ARTICULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990:- En cumplimiento del ARTÍCULO 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las Empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas. ✓

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

Las Empresas concertarán periódicamente con la comisión obrero patronal, el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma legal. Las actividades de 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 1129 de 1991, y utilizando instalaciones adecuadas. ✓

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

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

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

ARTICULO 68°. -RECHAZO DE CAJAS:- Entre las Empresas y SINTRAINAGRO se continuarán impulsando acciones que contribuyan a la reducción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que originan los rechazos. ✓

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. ✓

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

✓ **ARTICULO 69°. -CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES:-** A partir de la vigencia de la presente Convención el día sábado se contará como día hábil para todos los efectos.

✓ 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 la prestación.

✓ **ARTICULO 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 ARTICULO 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.

✓ **ARTICULO 71°. -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.

✓ **ARTICULO 72°. -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).

ARTICULO 73°. –SOBRE RELACIONES DE APRENDIZAJE –APRENDICES–: La Empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para la celebración de relaciones de aprendizaje encaminadas a cumplir la cuota de aprendices que fije el SENA, siempre que el contenido del programa que éste(os) cursa(n) tenga relación y aplicación en la actividad bananera, de manera que pueda también garantizarse al aprendiz un adecuado campo de práctica. Los programas de formación que pueden ser objeto de estas relaciones de aprendizaje deberán ser impartidos por una entidad de formación reconocida por el SENA para los efectos del cumplimiento de la cuota de aprendices.

ARTICULO 74°. –PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DÍAS SÁBADOS: Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas y programas debidamente reconocidos por la autoridad competente, y deba concurrir a clases o reuniones presenciales el día sábado, la Empresa concederá permiso por ese día sábado ó no lo convocará a laborar en ese día, según el caso, siempre que el número de trabajadores que hagan uso de este permiso no afecte la ejecución normal de las actividades de embarque de fruta ("caja integral"). Cuando lo anterior ocurra, se concertará la solución con SINTRAINAGRO.

ARTICULO 75°. -PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DEL(A) TRABAJADOR(A): En acatamiento de lo dispuesto en la sentencia c-005 de 2017, proferida por la corte constitucional, mediante la cual se declaró la exequibilidad condicionada de los numerales primeros (1º) de los artículos 239 y 240 del código sustantivo del trabajo, y siempre que estas normas conserven su vigencia normativa, la empresa respetará la estabilidad reforzada del(a) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la) en el sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada.

CAPITULO XIII DEFINICION DE CONCEPTOS

ARTICULO 76°. -NO INCIDENCIA SALARIAL-: Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tengan establecidas las Empresas y/o productores vinculados a la presente negociación colectiva, no constituyen salario; en consecuencia no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos laborales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

ARTICULO 77°. –UNICOS ESTATUTOS LEGALMENTE VALIDOS-: -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.

ARTICULO 78°. -SOBRE LA AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES: en los casos de prestaciones extralegales que se reconocieran por hechos relacionados con los padres del (de la) trabajador(a) beneficiario(a), para acreditar la ocurrencia del hecho, el parentesco y la relación de dependencia económica se recurrirá en primer término a los medios ordinarios de prueba, tales como: registros civiles, declaraciones extraprocesales, certificaciones médicas, entre otras. Cuando los padres del trabajador, por razón de la edad y la autonomía económica, no sean beneficiarios del sistema de subsidio familiar, no podrá exigirse la constancia de inscripción ante la caja de compensación familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

ARTICULO 79°. 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.

CAPITULO XIV MODIFICACIONES, DENUNCIA Y PRORROGA, DIVULGACIÓN

ARTICULO 80°. -MODIFICACION Y REVISION DEL ACUERDO CONVENCIONAL-: El presente acuerdo convencional sólo podrá ser modificado por acuerdo entre las mismas partes que lo suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General de los trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por la Gerencia de la Empresa, de la otra parte.

ARTICULO 81°. -DENUNCIA Y PRORROGA-: La Convención colectiva de trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento de que la Convención no sea denunciada, su vigencia se prorroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 82°. -DIVULGACIÓN DE LA CONVENCIÓN-: Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias de la Convención que se detallan a continuación: **a)** Las copias necesarias para el depósito de la Convención ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. **b)** Una (1) copia impresa para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO. **c)** una (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO. **d)** una (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca. **e)** Una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité obrero-patronal, incluido el suplente. **f)** Una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanente. **g)** Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.

PARÁGRAFO UNO: -CARTILLAS-: AUGURA entregará a la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO tres mil (3.000) cartillas ilustradas de los acuerdos generales, con el fin de capacitar a los trabajadores sobre los acuerdos logrados.

ARTICULO 83°. INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES: Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2015-2017 y las disposiciones contenidas en las actuales convenciones colectivas de trabajo que no hubieran sido modificadas o derogadas en virtud de los presentes acuerdos generales.

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

ARTICULO 84°. -TERMINACIÓN DE LAS INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS: En virtud del presente acuerdo las partes desisten de las investigaciones administrativas que hubieran solicitado al Ministerio de la Protección Social por hechos sucedidos durante el desarrollo de la huelga. Las partes se comprometen recíprocamente a no adelantar represalias por hechos sucedidos con ocasión del ejercicio del derecho de asociación, negociación y huelga.

ARTICULO 85°. - PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES:

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

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

PARÁGRAFO: 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.

ARTICULO 86°. - 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.

ARTICULO 87°. - FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO:

Los presentes Acuerdos Generales solucionan definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que SINTRAINAGRO presentó a los empresarios bananeros de Urabá relacionados en el acta de instalación de la negociación fechada el día 27 de Junio de 2017.-

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

Para constancia de los anteriores acuerdos, se firma la presente Convención colectiva de trabajo por las personas que intervinieron en representación de la Empresa y el Sindicato, en cinco (5) ejemplares del mismo tenor, los cuales se destinarán así: Un (1)-ejemplar para la Empresa, un (1) ejemplar para el Sindicato, un (1) ejemplar para el Comité Obrero-Patronal y dos (2) ejemplares para el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, con los que se cumplirá la obligación legal del depósito.- No obstante, para su divulgación se suministrarán las copias mencionadas en el ARTICULO 77 de la presente Convención.

POR LA EMPRESA:

JESÚS SANÍN FONNEGRA

Catalina Sanín
CATALINA SANIN JIMENEZ

POR EL SINDICATO:

JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z.

PEDRO PABLO BARBOSA

ADELA TORRES VALOY

WILLIAM MOSQUERA A.

MEDARDO CUESTA QUEJADA

OMAR DE JESÚS COGOLLO G.

JORGE ANDRES VARGAS BUENO

BENJAMIN ROJAS CHAMORRO

DANIEL GUERRA OVIEDO

JOSÉ LUIS FLORES PAJARO

ESTEBAN GULFO ROMERO

OMAR CASARRUBIA BARBAS

JESÚS ALGARÍN JIMENEZ

EUSEBIO PALMERA BERRIO

URIEL ORTEGA QUIÑONES

MANUEL RIVAS PALACIOS

NEVER ORTIZ PALACIO

MANUEL FERLEY PATIÑO P.

GILBERTO TORRES ESPITIA

RAMÓN EMILO GRACIANO B.

MINISTERIO DEL TRABAJO
Oficina Especial de Urabá
Denuncia de Convención Colectiva de Trabajo
RAVICADO N° 032
AFRATADO 5 SEP 2017
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA 3:20pm. Quiñones
Correspondencia