

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

D  
10724

Dirección Territorial de ANTIOQUIA  
 Inspector de Trabajo EFREN MADRIGAL RIVERA  
 Número 056

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	03	10	2017	HORA	8:56 a.m.
---------	----------	--------	----	----	------	------	-----------

**DEPOSITANTE**

NOMBRE	PABLO ANDRES GIRALDO LEDESMA		
No. IDENTIFICACIÓN	71229813		
CALIDAD	MENSAJERO		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 30 No 8B - 25 MEDELLIN		
No TELEFONO	3114647	Correo Electrónico	santillanab@une.net.co

**TIPO DE DEPÓSITO.**

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	BANANERA SANTILLANA S.A.S					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"					
CUYA VIGENCIA ES	28/06/2017 - 27/06/2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	101	AMBITO DE APLICACIÓN		Nacional	<input type="checkbox"/>	
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input checked="" type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios				

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

000 19246



57207

**BANANERA SANTILLANA S.A.S.**

**890.911.623-7**

**Carrea 30 No.8B-25 Oficina 2004 Edificio San Esteban Tel 311-46-47 -8246476**

**santillanab@une.net.co**

Medellín , octubre 2 de 2017

Señores  
Regional de trabajo Medellín

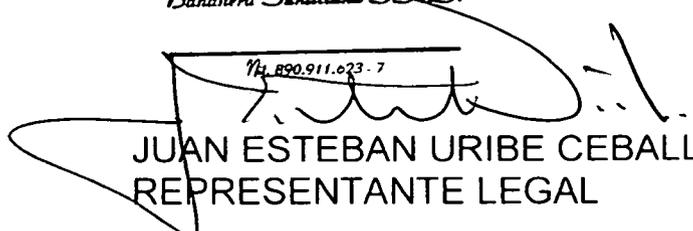
Adjuntamos convención colectiva de trabajo a nombre de Bananera Santillana S.A.S , con nit 890911623-7 , para radicar .

Cordialmente,

R-2207

*Bananera Santillana S.A.S.*

*Nit. 890.911.623-7*

  
JUAN ESTEBAN URIBE CEBALLOS  
REPRESENTANTE LEGAL

Medellín, Junio 27 de 2017

Señores  
Ministerio del trabajo

MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA  
RADICADO No. **Nº 08747**  
MEDELLÍN  
HOR **29 JUN 2017**  
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA **11:20**  
*[Signature]*

Correspondencia

**Asunto: Carta remisoría denuncia convención colectiva de trabajo.**

Adjuntamos denuncia de la convención colectiva de trabajo que se viene adelantando con el sindicato SINTRAINAGRO para el periodo 2017-2019, con la empresa BANANERA SANTILLANA S.A.S (FINCA SANTILLANA), de municipio de Apartadó.

Cordialmente,

*Bananera Santillana S.A.*  
*[Signature]*  
JUAN ESTEBAN URIBE CEBALLOS  
C.C. 70.558.531  
REPRESENTANTE LEGAL  
Cra 30 No 86-25  
of. 2004  
Tel 3114647

MINISTERIO DEL TRABAJO  
Dirección Territorial de Antioquia  
PRESENTADO PERSONALMENTE POR SR. (A)  
Juan E. Uribe C.  
CEDULA No. 70558531  
T.P. No. \_\_\_\_\_  
FECHA: 29 JUN 2017 HORA: 11:30 a.m.  
FUNCIONARIO: Florez Rodriguez

Medellín, 27 de junio de 2017

Señor

**GUILLERMO RIVERA ZAPATA**

Presidente de la Junta Nacional

SINTRAINAGRO

E.S.M.

**REFERENCIA:** Denuncia por parte de la empresa (o finca) BANANERA SANTILLANA S.A.S (FINCA SANTILLANA) de las disposiciones vigentes que regulan las relaciones colectivas con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro.

Yo, JUAN ESTEBAN URIBE CEBALLOS, en mi condición de representante legal de la sociedad BANANERA SANTILLANA S.A.S, conforme consta en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de MEDELLÍN, el cual anexo a la presente denuncia (o en mi condición de propietario o representante de la finca SANTILLANA), mediante el presente escrito denuncio íntegramente la Convención Colectiva de Trabajo que regula las relaciones colectivas entre la organización sindical y la Empresa que represento, con énfasis en los aspectos que a continuación se relacionan.

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

#### **1. SUSTENTOS DE LA DENUNCIA:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.3 SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL:** Es necesario alcanzar un acuerdo que armonice el interés de la organización sindical sobre la formalización de los empleos, de una parte, y la necesidad de la Empresa de realizar actividades diferentes a las labores

culturales permanentes y el contrato de caja integral, garantizando en todo caso condiciones de trabajo decente.

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

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

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

Atentamente,

---

**Representante Legal**

culturales permanentes y el contrato de caja integral, garantizando en todo caso condiciones de trabajo decente.

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

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

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

Atentamente,

*Bananera Santillana S.A.*  
  
**JUAN ESTEBAN URIBE CEBALLOS**  
**C.C 70.558.531**  
**Representante Legal**

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE BANANERA  
SANTILLANA S.A. – FINCA SANTILLANA Y EL SINDICATO NACIONAL DE LA  
INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**

En el municipio de Medellín, en las instalaciones del Hotel Plaza Rosa, a los (19) días del mes de junio de 2017, se reunieron el señor: **JUAN ESTEBAN URIBE**, de una parte, quien actúa en nombre y representación de la empresa **BANANERA SANTILLANA S.A.S.** y los señores: **JOSÉ LUIS FLÓREZ PAJARO, MARCELINO MOSQUERA, JESÚS ALGARIN, MEDARDO CUESTA Y GUILLERMO RIVERA**, de otra parte, quienes actúan en nombre y representación del **SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**, con personería jurídica número 002581 de julio 24 de 1975 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, todos revestidos de plenos poderes, con el fin de elevar a convención colectiva de trabajo los acuerdos logrados en la negociación del pliego de peticiones presentado por el sindicato a la empresa para su finca: **SANTILLANA**.

**SECCIÓN PRIMERA**

**ASPECTOS SINDICALES Y NORMATIVOS**

**PREAMBULO**

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, transparencia y la estabilidad de 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, la cual se registrará por los siguientes principios:

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y por tanto, en la relación laboral solo 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 el empleador permitirá o propiciará 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 la

- organización sindical, buscando siempre la concertación como mecanismo de solución de las controversias que en ejercicio de la actividad productiva laboral y sindical surjan durante la vigencia y ejecución de los presentes acuerdos.
3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional
  4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
  5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.
  6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.
  7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera, y por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.
  8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico por un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, Sintrainagro y los trabajadores, como co-responsables del proceso, fomentaran el desarrollo de una cultura de auto-cuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por la empresa o las autoridades del ramo.
  9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.
  10. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.
  11. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza.

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

12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigentes, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.
13. Las partes ratifican que no habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social.
14. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo este 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.

## **ARTICULO 1 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.

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

## **CAPITULO I**

### **COMISIÓN DE VERIFICACIÓN CONVENCIONAL**

### **RECONOCIMIENTO Y GARANTIAS ESPECIALES**

### **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.

### **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 1: COMISION DE VERIFICACION CONVENCIONAL

Se nombra una comisión paritaria de seguimiento a la convención conformada por 6 miembros con sus respectivos suplentes así: ✓

**Por Sintrainagro:** Tres representantes de la organización Sindical Sintrainagro con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal. ✓

**Por los empresarios:** Tres representantes de los productores bananeros con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal. ✓

La comisión tendrá las siguientes funciones:

### FUNCIONES:

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 tomara 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 UNO:** 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 las autoridades jurisdiccionales. /

**PARÁGRAFO DOS:** El comité de veeduría tendrá como una de sus funciones, estudiar y decidir , luego de la respectiva evaluación del caso debidamente documentado si la conducta del empleador que despida un miembro de la comisión obrera, cualquiera fuera la causa, es violatoria o no de la ética empresarial, de los principios establecidos en el preámbulo de la presente convención y en particular si constituye o no persecución sindical y hará las recomendaciones pertinentes en caso de encontrar tal conducta violatoria de las materias señaladas. /

Igualmente si fuese el trabajador miembro del comité obrero quien se considerase, por parte de la empresa, incurso en conducta presuntamente violatoria de los principios señalados en el preámbulo de ésta convención, corresponderá a ésta misma comisión efectuar las recomendaciones pertinentes. Previo estudio del caso debidamente documentado. /

Las recomendaciones a que se alude, en ambos casos, serán sancionadas sociales y éticas consistentes en el llamamiento expreso para que el infractor adecue su conducta a los valores y principios consignados en el preámbulo de la presente convención. /

**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. ✓

## **ASUNTOS SINDICALES**

### **ARTICULO 2: RECONOCIMIENTO SINDICAL**

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

### **ARTICULO 3: GARANTIAS 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, o 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 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, subdirectivas, comisión de quejas y reclamos, comisión obrera y de los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones. ✓

**PARAGRAFO UNO:** La empresa respetará el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores beneficiados con la presente convención colectiva de trabajo. ✓

**PARAGRAFO DOS:** En las relaciones laborales solo intervendrán las autoridades que señala la constitución y la ley, esto es, las autoridades administrativas y/o jurisdiccionales; en consecuencia es compromiso de empresa y trabajadores velar porque en las relaciones laborales no intervengan actores distintos a los señalados en la Constitución Nacional, la Ley y la Convención Colectiva de Trabajo.

## CAPITULO II

### PERMISOS SINDICALES

#### ARTICULO 4: PERMISOS SINDICALES.

##### 1- 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 URABA.

La Empresa 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. Pero durante esta suspensión corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden por muerte y por enfermedad común del trabajador.

**PARÁGRAFO UNO:** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2017-2019), durante esta suspensión del contrato de trabajo corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con el Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).

##### 2- PERMISO A LA COMISION OBRERA:



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

HECTÁREAS	NRO. PERMISOS
0 – 70	1 día por semana
Más de 70	2 días por semana

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

### 3- VIÁTICOS PARA COMISIONES OBRERAS:

Los viáticos para las comisiones obreras se incrementarán en el mismo porcentaje que se defina para el incremento salarial.

Igualmente se reconocerán viáticos a cada uno de los integrantes de la comisión obrera a razón de veinte un mil trecientos cincuenta y ocho pesos.. (\$21.358.) día efectivo de permiso, para el primer año de vigencia de la presente convención, para el segundo año dicha suma será incrementada en el mismo porcentaje al índice de precios al consumidor para obreros a nivel nacional certificado por el DANE entre el período entre el 1 de julio de 2.017 y junio 30 de 2.018.

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

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

### **4- PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS**

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

HECTAREAS	NRO. PERMISOS
0 – 60	26 días /año

61 – 80	29 días /año
81 - 100	35 días /año
101- 140	40 días /año
Más de 141	42 días /año

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

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 efectos del cálculo del ingreso salarial promedio con el que se liquidan y pagan los descansos dominicales y festivos, las vacaciones, las cesantías, primas de servicio y los intereses sobre las cesantías.

**PARAGRAFO UNO:** 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.

**PARAGRAFO DOS:** 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.

**PARAGRAFO TRES:** Cuando se presente retardo para reintegrarse a trabajar por parte de quienes disfruten de los permisos sindicales, solamente se justificará cuando se trate de fuerza mayor.

**PARAGRAFO CUATRO:** Los permisos sindicales se remuneran con el salario promedio del último año.

**PARÁGRAFO QUINTO:** 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.

## 5- 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 sólo comité obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo a la tabla que prevén los acuerdos generales 2004-2006.

### CAPITULO III

### AUXILIO SINDICAL

#### ARTICULO 5 AUXILIOS A SINTRAINAGRO

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

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2011-2013, el auxilio sindical que se reconoce a Sintrainagro por cada caja de banano exportada de 20 kilos o proporcional, además de servir como fuente de pago de las compensaciones que se reconocen a los Directivos Sindicales de la Junta Nacional y de las Juntas Seccionales que hacen uso de las licencias acordadas convencionalmente, se destinará también para que la Organización Sindical sufrague los costos de la afiliación de éstos mismos directivos

sindicales al sistema de subsidio familiar, como afiliados independientes o a través de un convenio interinstitucional, a efectos de que reciban las cuotas monetarias de subsidio familiar y las prestaciones en especie que suministra la Caja de Compensación Familiar. /

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

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

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

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

de sus liquidaciones semanales de embarque y las traslade a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro. ✓

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

#### **ARTICULO 6: DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS**

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

1. Como descuento sindical por la negociación, la Empresa descontará, a cada uno de los trabajadores beneficiados, una suma equivalente a un (1) día de salario básico convencional por una sola vez en la segunda catorcena posterior a la firma de la convención. ✓
2. El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforme a los estatutos del sindicato. ✓
3. El valor de las multas que imponga el sindicato de acuerdo con sus estatutos. ✓

Los dineros correspondientes a estos descuentos serán girados y/o entregados a la Tesorería de 3a Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, a la cual se entregará adicionalmente una relación de los salarios pagados y las retenciones realizadas. ✓

**PARAGRAFO UNO:** A partir de la firma de la presente convención, en caso de que la empresa incurra en mora en el traslado de las cuotas sindicales y/o el descuento sindical por la negociación, se procederá de la siguiente forma: Dentro de los cinco 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, préstamos 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 constituye un aporte social para todos los afiliados a la Organización Sindical /

## CAPITULO IV

### COMITE OBRERO PATRONAL

#### ARTICULO 7: COMITE OBRERO PATRONAL

En la finca existirá un comité obrero-patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan:

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

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

Serán funciones del comité obrero-patronal las siguientes:

1. Estudiar las inquietudes de los trabajadores y de 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. Asistir a los trabajadores miembros del sindicato, cuando éstos lo requieran, en las diligencias de descargos. ✓
4. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en calidad, y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero patronales. ✓
5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar. ✓
6. Asesorar a los trabajadores, si éstos lo requieren, en el tramite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios y deducciones que efectúe la empresa. ✓
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 UNO:** Las recomendaciones del comité obrero-patronal serán presentadas oportunamente a la empresa, y está deberá considerarlas en un término de treinta (30) días aceptándolas o negándolas de manera motivada. ✓

## CAPITULO V

### ESTABILIDAD

#### **ARTICULO 8: PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA**

En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos: **\_a) Debido proceso**, que implica el trámite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho de defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva. **b) La proporcionalidad de la sanción**, entendida como la necesidad de calificar la gravedad de la falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del

bien jurídico que busca proteger la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa. /

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

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

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

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

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

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

el caso, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición.

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

10. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar o modificar parcialmente la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando estos no se hubieran interpuesto oportunamente.
11. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar la terminación del contrato de trabajo con justa causa o modificar la decisión en el sentido de imponer una suspensión temporal del contrato, la terminación del contrato o la suspensión temporal, según el caso, se hará efectiva dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el(los) recurso(s) o dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el(los) recurso(s), según el caso.
12. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.
13. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **ARTICULO 9: TABLA INDEMNIZATORIA POR TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.**

Cuando la empresa dé por terminado un contrato de trabajo en forma unilateral sin justa causa, pagará al trabajador una indemnización que sustituye la prevista en la Ley, así: /

1- Cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios continuos entre sesenta (60) días y un (1) año, la empresa pagará cincuenta y tres (53) días al salario diario promedio del último año. /

2- Cuando el trabajador tuviere más de un (1) año de servicios continuos y menos de cinco (5) años, se le pagarán veinte (20) días adicionales al salario diario promedio del último año, sobre los cincuenta y tres (53) días básicos del numeral 1-, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año. /

3- Cuando el trabajador tuviere más de cinco (5) años de servicios continuos y menos de diez (10) años, se le pagarán veinticinco (25) días adicionales al salario diario promedio del /



último año, sobre los cincuenta y tres (53) días básicos del numeral 1-, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año. ✓

4- Cuando el trabajador tuviere más de diez (10) años de servicios continuos, la empresa se sujetará en materia de indemnización a lo previsto sobre el particular en la Ley laboral. ✓

#### **ARTICULO 10: TABLA INDEMNIZATORIA PARA TRABAJADORES MIEMBROS DE LA COMISION OBRERO PATRONAL.**

Quando el despido sin justa causa corresponda a un miembro de la Comisión Obrera de la empresa, la indemnización correspondiente se aplicará así:

1- Si el trabajador miembro de la comisión obrera tuviere más de sesenta (60) días de servicios continuos y menos de un (1) año, la empresa pagará sesenta (60) días al salario diario promedio del último año. ✓

2- Si el trabajador miembro de la comisión obrera tuviere más de un (1) año de servicios continuos y menos de (5) años, se le pagarán veinticinco (25) días adicionales al salario diario promedio del último año, sobre los sesenta (60) días básicos del numeral 1-, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año. ✓

3- Si el trabajador miembro de la comisión obrera tuviere más de cinco (5) años de servicios continuos y menos de diez (10) años, se le pagarán treinta (30) días adicionales al salario diario promedio del último año, sobre los sesenta (60) días básicos del numeral 1-, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año. ✓

4- Si el trabajador miembro de la comisión obrera tuviere más de diez (10) años de servicios continuos, se le pagarán cuarenta (40) días adicionales al salario diario promedio del último año, sobre los sesenta (60) días básicos del numeral 1-, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año. ✓

**PARÁGRAFO UNO:** La tabla anterior reemplaza en la parte pertinente a la tabla legal de indemnización del Artículo 8o. del Decreto 2351 de 1.965. ✓

11

## CAPITULO VI

### SISTEMAS DE CONTRATACION Y JORNADA ESPECIAL Y FORMAS DE REMUNERACION

#### 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. /

#### ARTICULO 11: 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. ✓

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

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

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

#### **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 extraléales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. ✓

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

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

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

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

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

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

considerarlo necesario presentará el caso debidamente documentado a la Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional. ✓

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

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

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

- a) Cuando se programe un embarque en día siguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima legal hubieren cumplido esta jornada ordinaria semanal y, por ende, deban reconocerse recargos por trabajo suplementario en labores de corte y empaque, el pago de este recargo se hará por igual a los trabajadores vinculados en jornada máxima legal y a los trabajadores vinculados en jornada especial, que hubieren participado en el respectivo embarque.
- b) La afiliación y el pago de los aportes obrero-patronales al sistema de seguridad social integral, de los trabajadores de que se trata, se sujetarán íntegramente a lo dispuesto en las normas legales.
- c) El pago del descanso dominical y/o festivo(s) lo determinará la empresa sumando la totalidad de lo devengado dentro de la jornada ordinaria de la respectiva semana y dividiendo tal monto entre las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria semanal.

#### **SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:**

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

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

Los terceros contratistas independientes deberán garantizar a los trabajadores dependientes o asociados, según el caso, la cobertura en todos los riesgos amparados por el sistema de seguridad social integral (salud, pensiones y

riesgos laborales), así como, el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio. ✓

2. Para las labores de "riego" y "renovación de plantación" las Empresas podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo. ✓
  3. Cuando se celebren contratos sindicales la organización sindical deberá garantizar a los trabajadores dependientes o asociados, según el caso, la cobertura en todos los riesgos amparados por el sistema de seguridad social integral (salud, riesgos profesionales y pensiones), así como, el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio. ✓
- 

## CAPITULO VII

### NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO:

No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas. ✓

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

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



**PARÁGRAFO UNO:** En aras de contribuir al desarrollo social y al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres de Urabá frente a la situación y condición para acceder a un puesto de trabajo en las empresas bananeras, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo las empresas le entregarán preferentemente el control y

manejo directo de los casinos a mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en manipulación de alimentos. /

**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. /

#### **SOBRE RELACIONES DE APRENDIZAJE - APRENDICES:**

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

#### **PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DIAS SABADOS**

Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos 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 o 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. ✓

## FALTANTES DE NOMINA.

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

Cuando por errores involuntarios al momento del pago del salario se presenten faltantes por no haber sido incluidos en 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. ✓

## ARTICULO 12: JORNADA DE TRABAJO.

La jornada ordinaria laboral será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, de lunes a jueves 10 horas y viernes 8 horas. Estas cuarenta y ocho (48) horas semanales serán distribuidas por la empresa de acuerdo con sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque, y sin que la jornada ordinaria diaria exceda de diez (10) horas. ✓

El trabajo suplementario o de 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 con la Ley y será remunerado como trabajo suplementario o de horas extras. ✓

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

Cuando el empleador tome la decisión de citar a laborar a los trabajadores que hubieren cumplido el día Viernes con la jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas, deberá reconocer los recargos establecidos en la Ley laboral.

## **APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1.990**

En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1.990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, la Empresa otorgará 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 (1) un año, a efectos de la realización de jornadas deportivas y culturales de integración, o programas de capacitación de mayor intensidad horaria, para lo cual la empresa podrá coordinar 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 1.990 se realizarán preferentemente en forma semanal o dedicando un día al mes, sin afectar los embarque 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 1:** Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de Ley 50 de 1.990, en tratándose de los miembros del Comité Obrero, el tiempo de permisos sindicales utilizados en la respectiva semana no se descontará para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

**PARÁGRAFO 2:** 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. ✓

## REGULACION DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1.990, PARA JORNADA ESPECIAL.

**PARÁGRAFO:** 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. ✓

## FORMAS DE REMUNERACION

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

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

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

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

Por excepción, cuando por razones no imputables a los trabajadores, en los días en que se ejecute el contrato de caja integral, se obtenga una remuneración inferior al salario básico convencional, y no se asigne un segundo reparto a los trabajadores, la Empresa reajustara 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 VII

### VIGENCIA

#### ARTÍCULO 13:

#### 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. L

## SEGUNDA PARTE

### SALARIOS Y PRESTACIONES



## CAPITULO 1

### SALARIOS

#### ARTICULO 15: SALARIO MINIMO CONVENCIONAL O DE PROTECCION.

##### 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 periodo comprendido entre el 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018. ✓

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

#### ARTICULO 16: CONTRATOS POR UNIDAD DE OBRA O AL DESTAJO.

Los valores de los contratos al destajo o por unidad de obra dentro de la empresa, serán los que se establecen en las siguientes tablas: ✓

<b>FINCA SANTILLANA</b>
<b>VIGENCIA PRIMER AÑO</b>



<b>GRUPO 1</b>			
AMARRE vuelta semana	1	ha.neta	6.909.81
DESHOJE vuelta semana	1	ha.neta	3.246.59
DESHOJE Y CIRUJÍA 1 vuelta semana		Ha neta	9.736.52
DESMACHE SABLE 8 sem libres		ha. Neta	9.967.09
DESMACHE CON PALÍN 8 sems libres		Ha neta	3.552.48
EMBOLSE vueltas semana	2	ha.neta	4.689.87
FERTILIZACION		Bto.50k	5.486.90
FERTILIZACION CON CACIQUEO		Bto.50K	6.337.25
FUMIGACIÓN sistemico1x8 sem libres		ha.neta	1.841.07
PROTECCIÓN INTEGRAL DE FRUTA (desvío de racimo, desvío de puyón, despunte y sacada brácteas		ha.neta	3.608.49
REAMARRE vuelta bisemanal	1	ha.neta	1.917.42
DESFLORE EN EL CAMPO vueltas sem	2	ha.neta	2.502.27
<b>GRUPO 2</b>			
<b>CONTRATO CAJA INTEGRAL</b>		<b>UND.</b>	
CAJA EXPORTADA 20 K. GRANEL O PAL.		Caja exportada	1.476.90
CAJA ESPECIAL GRANEL O PALET.		Caja exportada	1.748.48
CAJA 13 KILOS GRANEL O PALET.		Caja exportada	882.83

FINCAS SANTILLANA Y BALKANES		
VIGENCIA PRIMER AÑO		
GRUPO 3		
MANTENIMIENTO CANALES	UNID.	PRECIO
LIMPIA CANAL PRINCIPAL 8 sems lib	mts.	120.47 ✓
LIMPIA CANAL SECUNDARIO 8 sems lib	mts.	112.32 ✓
LIMPIA CANAL TERCARIO 8 sems lib	mts.	96.40 ✓
RECAVA PRIMARIO, SECUNDARIO, TERCARIO	mts	478.91 ✓
HECHURA PUENTES TERCARIOS	cto.	2.809.75 ✓
HECHURA PUENTES PPALES	cto.	7.492.03 ✓
HECHURA PUENTES SECUNDARIOS	cto.	4.682.19 ✓
LIMPIA SANGRIAS	mts	28.92 ✓
ROTURA NUEVA SANGRIAS	mts.	783.69 ✓
FUMIGACION CANAL PRIMARIO	mts.	4.69 ✓
FUMIGACION CANAL SECUNDARIO	mts.	3.80 ✓
FUMIGACION CANAL TERCARIO	mts.	2.78 ✓

FINCA SANTILLANA		
VIGENCIA PRIMER AÑO		
GRUPO 4		
VARIAS AL CONTRATO	UNID.	PRECIO
APERTURA BOLSA CAMPO	Bulto	10.326.89 ✓
APERTURA BOLSA EMPAQUE	Bulto	13.32 ✓
CARGUE PALETS DESPUES DE EMBARQ	Caja	61.43 ✓
CARGUE Y DESCARGUE ESTIBAS	Unidad	202.99 ✓

 18

CARGUE Y DESCARGUE DE FERTILIZANTE	Bulto	182.61
CACIQUEO	has.	26.618.28
CORTE DE BOLEJA	Racimo	344.85
FERTILIZACION LIQUIDA	has.	34.607.40
FERTILIZACION ORGANICA	Kilo.	25.52
GARRUCHA DE BOLEJA	Racimo	172.47
PREPARACION CINTAS	Unidad	12.18
RECUPERACIÓN NYLON	cto.	38.881.91
REPIQUE DE MATAS COMPLETO	cto.	50.927.55
APLICACION CAL	Bulto	4.906.18
ARRANQUE SEMILLA RESIEMBRA	Unidad	632.58
CARGUE Y DESCARGUE DE SEMILLA	Unidad	437.26
GRAPADA/PEGADA/SELLADA CAJA	Caja	34.41
ARREGLO DE PALETS	Unidad	2.186.37
APLICACIÓN COMPOST	Kilo.	17.81
LABORES INVOLUCRADAS, ELABORACIÓN COMPOST.		Promedio embarque
ELIMINACIÓN TODOS LOS DEDOS LATERALES. PARA SUMARLE AL DESFLORE. (CUANDO SE REALIZA EN TRES MANOS O MENOS NO SE PAGA)	Ha.	1.004,64
EMBOLSE CON NUDO. SE LE ANEXA AL EMBOLSE INCREMENTANDO EL PRECIO EN ESTE VALOR	Ha.	138.93
CHAPEO DE RESIEMBRA	Cto.	38.859.71
DESMEZADA DE RULAS	Unidad	8.745.94
DESMEZADA DE SABLES	Unidad	8.745.94
DESMEZADA DE DESHOJADORA	Unidad	8.745.94
HECHURA DE ESCALERA	Unidad	9.839.17
HOYAR	Unidad	335.59
LIMPIA MANGUERA Y CACIQUEO	ha.	33.386.96
REGADA DE MERISTEMOS	cto.	8.709.51
SIEMBRA DE MERISTEMOS	Unidad	28.85
ASEO CARTONERA	cto.	30.140.50
ASEO EMPACADORA	cto.	174.607.519
AYUDANTE RETROEXCAVADORA	Hora	4.355.71
AYUDANTE SISTEMA DE RIEGO	Hora	4.923.88

BOTADA DE BASURA	cto.	41.471.84
BOTADA DE RECHAZO	Caja	99.63
BOTAR/REG//PEL/ VASTAGOS	Unidad	33.57
CHAPEO Y FUMIGACIÓN CARRETERA	Mts.	156.94
CORTE DE GUADUAS	Unidad	1.457.56
DESCARGUE DE TABLONES	Unidad	137.50
DESCARGUE DE TORRES MADERA	Unidad	137.50
DESMEZADA DE GURBIAS	Unidad	4.372.97
ENGRASE DE CABLES	Mts.	8.97
MANTENIMIENTO CARRETERAS	Cto.	43.732.04
MANTENIMIENTO DE GARRUCHAS	Cto.	29.154.61
PROTECCIÓN CON JUMBOLONE CON REALIZACIÓN DE NUDO DE LA BOLSA.	Racimo.	142.86
PROTECCIÓN GUANTELETE O LAMINILLA CON REALIZACIÓN DE NUDO DE LA BOLSA.	Racimo.	170.08
<b>GRUPO 5</b>		
<b>VARIAS AL DIA</b>		<b>PRECIO</b>
	<b>UNID.</b>	
CABLERO DIA DE NO EMBARQUE	Hora	4.707.15
GRAPADA/ SELLADA AL BASICO	Hora	3.499.65
CHAPEO MALEZA	Hora	3.499.65
CONTROL SIGATOCA	Hora	5.631.13
CONTROL MACIEGA	Hora	3518.00
DESPUNTE DE SIGATOKA	Hora	4.165.55
ALINEACION Y CORTE ESTAQUILLA	Hora	5.234.08
ARREGLO BOMBA FUMIGACION	Hora	3.499.65
ASEO BARCADILLA	Hora	4.169.17
BARCADILERO DIA NO EMBARQUE	Hora	6.324.26
RESIEMBRA CABEZA TORO	unidad	1.500.54

LABORES NUEVAS	PRECIO.
ASEO DE POLEA, EXCLUIDA DEL ASE O EMPACADORA.	Salario básico convencional.
ESTAQUILLADA PARA AMARRE SIEMBRA NUEVA.	Salario básico convencional.
NUDO DE EMBOLSE.	Se revisa acuerdo de la vigencia anterior para determinar áreas.
LAVADA GUANTELETE	Salario básico convencional.
ARRANQUE DE MALEZA	Salario básico convencional.
ARREGLO DE JARDIN	Salario básico convencional.
PRENSADA DE BOLSA	Salario básico convencional.
PRE-ASEO DIARIO	Salario básico convencional.
MOLIDA DE RECHAZO Y VASTAGO	Promedio Embarque
HERCULES CON ABONO INCORPORADO	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial
PICADA MANUAL DE RECHAZO Y VASTAGO	Promedio Embarque
ENCOSTALADA O REGADA DE CORONA	Salario básico convencional.
ACARREO Y ESTERILLADA DE VASTAGOS.	Promedio embarque
ACARREO SEMILLA PARA SIEMBRE O RESIEMBRA	Cuando existe banco de semillas se paga al básico y donde este pactado se respeta
HERCULES	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial.
FUMIGACIÓN FOLIAR	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial.
LAVADA DE COCHINILLA	Salario básico convencional.
LAVADA PLANTA RECIRCULACIÓN.	Al salario básico convencional y se respeta lo que ya se haya pactado.
TOPY BAN.	Sólo la tienen algunos productores ya pactada.
ELABORACION O PRODUCCION DE BIOCOMPOST.	Promedio embarque
ECOKEY	Salario básico convencional.



## **ARTÍCULO 17: AUMENTO VALOR DE CONTRATOS SEGUNDO AÑO:**

**PARAGRAFO UNO:** Las labores culturales se pagarán por hectárea neta.

### **PARAGRAFO DOS: SUSTENTACION DE LAS AREAS**

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

### **PARAGRAFO TRES: AREA NETA DE LA FINCA**

Para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra. Se excluyen del área bruta de la finca todo lo concerniente a obras de 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 cables vías, de acuerdo con los planos que se deben incluir en toda convención. ✓

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

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

Igualmente, la comisión revisará la queja presentada por el sindicato según la cual, algunos productores, una vez se procede a hacer los incrementos salariales, reducen ✓

arbitrariamente los rendimientos pactados, estableciendo de esta manera un tope a la posibilidad física del trabajador de realizar un mayor rendimiento y con ello acceder a un mayor ingreso. En ningún caso se podrán reducir los rendimientos mínimos y máximos pactados en la Convención Colectiva. En caso de incumplimiento de esta norma, se reportará ésta a la Comisión de Veeduría Convencional para que evalúe el reclamo presentado. ✓

LOTE No.	AREA HAS.	LOTE No.	AREA HAS.	LOTE No.	AREA HAS.
1	5,04	14	4,52	27	2,75
2	4,67	15	3,56	28	3,45
3	4,57	16	6,44	29	4,29
4	4,25	17	3,29	30	5,51
5	3,68	18	3,18	31	6,32
6	4,94	19	3,74	32	5,54
7	2,83	20	7,05	33	3,59
8	3,29	21	2,19	34	3,32
9	5,61	22	1,83	35	4,25
10	3,12	23	1,60	36	4,65
11	3,59	24	1,49	37	4,83
12	4,49	25	1,82	38	3,47
13	4,47	26	5,50	39	3,58
TOTAL HAS.					156,31



LONGITUD DE CANALES		
CANAL #	AREA M.L.	DESCRIPCION
1	652	Botalones lote 1
2	428	M.V principal L .1 con 3 y 4
3	330	Canal secundario L.1 con riego
4	672	Canal secundario L.1 y M.V
5	909	Botalones lote 2
6	174	Canal secundario L. 2 con 9
7	100	Canal secundario Lote 2
8	328	Madre vieja secundaria lote 2
9	1.020	Botalones lote 3
10	1.072	Botalones lote 4



11	684	Caño principal 4 con 5 y 5 con 3
12	420	Botalones lote 5
13	288	Madre vieja secundario lote 5 con 6
14	138	Madre vieja secundario lote 5
15	713	Botalón lote 6
16	468	Madre vieja principal L 6 con 7
17	709	Botalones lote 7
18	135	Madre vieja secundaria lote 7
19	853	Linderos con Unibán lotes 5-6-7
20	852	Botalones lote 8
21	236	Canal principal lote 8 con 8 y 9
22	152	Canal secundario lote 8
23	1.092	Botalones del lote 9
24	509	Madre vieja principal lote 9
25	510	Botalones lote 33
26	226	Madre vieja secundaria lote 33
27	236	Madre vieja principal lote 33 con 3
28	1.770	Caño principal I. 33 del 33 al 9
29	881	Botalones lote 21
30	215	Canal secundario lote 21 con 22
31	150	Madre vieja secundario del 21 al 26
32	881	Botalón lote 21 al 26
33	707	Botalón lote 24
34	183	Canal secundario lote 24 con 25
35	690	Botalón lote 22
<b>LONGITUD DE CANALES</b>		
<b>CANAL #</b>	<b>AREA ML</b>	<b>DESCRIPCION</b>
36	230	Canal secundario lote 22 con 23
37	653	Botalón lote 23
38	213	Canal secundario lote 23 con 24
39	766	Botalón lote 25
40	48	Canal secundario lote 25
41	1.084	Botalón lote 26
43	672	Botalón lote 27
44	270	Canal secundario lote 27 con 28
45	847	Botalón lote 28
46	874	Botalón lote 29
47	698	Canal secundario lote 29 con 30
48	43	Canal secundario lote 29 con 2-25-28

49	1.412	Botalón lote 30
50	705	Canal secundario lotes 30 con 31
51	1.417	Botalón lote 31
52	700	Canal secundario lotes 31 con 32
53	1.443	Botalón lote 32
54	910	Canal secundario lote 32 lindero Maritú
55	512	Canal principal del 25 al 10
56	564	Madre vieja secundario lote 32 del 20-29
57	1.200	Canal principal del 21 al 32
58	784	Linderos con Oscar A. 32 al 20 p
59	814	Botalón lote 10
60	915	Secundario lote 10 con 9-20 con 21-26
61	965	Botalón lote 11
62	500	Canal secundario lote 10 con 11
63	1.211	Botalón lote 12
64	855	Secundario lote 12 con 11 y 20 con 19
65	1.324	Botalón lote 13
66	840	Secundario lote 12 con 13 y 19 con 18
67	1.024	botalón lote 14
68	740	Secundario lote 14 con 13 y 18 con 17
69	1.137	Botalón lote 15
70	340	Canal secundario lote 15 con 14
71	1.610	Botalón lote 16
<b>LONGITUD DE CANALES</b>		
<b>CANAL #</b>	<b>AREA M.L.</b>	<b>DESCRIPCION</b>
72	716	Canal secundario 15 con 16 y con 17
73	1.000	Canal principal lote 16 lindero Ma. Bonita
74	911	Botalón lote 17
75	230	Canal secundario lote 17
76	882	Botalón lote 18
77	1.083	Botalón lote 19
78	1.447	Botalón lote 20
79	330	Canal secundario lote 20
80	534	Canal principal del 16 al 20 lindero Osc
81	316	Canal principal siembra nueva
82	215	Secundario del riego con lote 34
83	330	Secundario del riego 1 con 34
84	625	Secundario, lindero Unibán 1 con 35
85	467	Secundario, lote 35 con lote 36

86	775	Secundario, lote 36 con lote 37
87	750	Secundario lote 37 con lote 38
88	180	Canal de la cancha con carretera p.
89	758	Botalón lote 34
90	1.234	Botalón del lote 35
91	1.784	Botalón del lote 36
92	1.565	Botalón del lote 37
93	395	Botalón del lote 38
94	330	Botalón del lote 39

**NOTAS SOBRE LABORES CULTURALES BASICAS:**

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%

2. 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.-

3. En la fincas donde la labor de deshoje se encuentre pactada con ciclo de dos (2) vueltas semana, se convierte a un (1) vuelta por semana con los ajustes correspondientes

4. 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.-

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.

La labor de cargue de cajas ó palet después de terminado el embarque se remunerará después del número de horas fijadas en la convención colectiva.

**GRUPO I. LABORES CULTURALES BÁSICAS**

22

LABOR	UNIDAD DE PAGO	DESCRIPCIÓN Y FRECUENCIA
Amarre	Ha. Neta	1 vuelta por semana
Desflore	Ha. Neta	2 vueltas pr semana
Deshoje	Ha. Neta	1 vuelta por semana
Desmache	Ha. Neta	8 semanas libres
Desvío Puyón y/o racimo	Ha. Neta	1 vuelta semanal incluye desvío de puyón, desvío racimo, despunte y sacada brácteas (protección integral de fruta)
Embolse	Ha. Neta	2 vueltas por semana si es prematuro, 1 vuelta semanal si es presente.
Fertilización	Ha. Neta	Bulto de 50 kg proporcional incluye aporreo transporte por el cable. Se debe aplicar de canal a cable.
Fumigación	Ha. Neta	herbicida de contacto cada 4 semanas, con sistémico cada 8 semanas. Se debe fumigar de canal a canal incluyendo cablevías y andén de canales.
Reamarre	Ha. Neta	1 vuelta bisemanal al total del área sembrada en banano

GRUPO II. LABORES DE PROCESO (CAJA INTEGRAL)		
LABOR	UNIDAD DE PAGO	DESCRIPCIÓN Y FRECUENCIA
Empaque especial	Caja Exportada	Según descripción parágrafos capítulo.
Empaque Sencillo	Caja Exportada	Salarios
GRUPO III. LABORES DE MANTENIMIENTO CANALES		
LABOR	UNIDAD DE PAGO	DESCRIPCIÓN Y FRECUENCIA
Ampliación canal 1,2,3	M.L.	Cuando se requiera
Combinada	M.L.	Cuando se requiera
Construcción boquetes	Cada uno	Según la necesidad

Construcción puente	Cada uno	Según la necesidad
Canal 1,2,3, puente especial		Incluye el transporte de la madera, hasta el sitio requerido
Construcción sangrías	M.L.	Según la necesidad
Fumigación canales	M.L.	8 semanas libres según descripción parágrafos del capítulo salarios
Hechura trincheros	Cada uno	Según la necesidad
Limpia canal 1,2,3 y madre vieja		Cada 8 semanas sacando toda la basura de las paredes y del plan
Recava canal 1,2,3 y madre vieja	M.L.	Según la necesidad
Recuperación área	M.L.	Cuando se haga construcción de drenajes subterráneos
Rompición Canal		

**GRUPO IV. LABORES VARIAS AL CONTRATO**

LABOR	UNIDAD DE PAGO	DESCRIPCIÓN Y FRECUENCIA
Aseo general Empacadora	Una	1 vez por semana la totalidad del aseo de la empacadora. Al finalizar los embarques de la semana. Este aseo incluye: Lavada de tanques, piscina, hueco de parqueo camiones o rampa de cargue, barcadilla, techos, lavada de bandejas y equipos correspondientes a la empacadora de rodillos transportadores, alrededores de la empacadora a excepción de la bodega . cartón.

Construcción escalera	Cada una la elaborará el operario que la necesita y tendrá una frecuencia cada tres meses. 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.
-----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Grapador	Caja Exportada	Engrapada de tapa y base, colocación de IBM y destaponada
Caciqueo	Ha. Neta	Programdo por la administración dos veces al año.
Resiembra	Mata	Puyón mínimo de 1,5 mts., incluye selección, transporte, hoyada y sembrada del puyón

## I. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:

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

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

Las fincas que tengan personal en labores permanentes dentro de la ejecución de la caja integral, y por fuera del contrato de caja integral, pueden incluirlas dentro del contrato de caja agregando al precio de la caja el valor de estas personas. ✓

El cargue de cajas o palets después de terminado el embarque se seguirá manejando y pagando como está en el texto convencional. ✓

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 empaques, la cantidad de líneas de empaque a utilizar, y las labores específicas que haya que realizar

en la planta empaedora 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. ✓

El contrato de "Caja Integral" para tipos de empaque de 25 Kgs, 15 Kgs, 13 Kgs, etc, 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. ✓

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

**EMPAQUE INTEGRAL ESPECIAL:** Comprende los tipos de empaque denominados: Chicopack, Banacluster, Clusterbag, Turbanita, Piccola, Pettite, Minipack, Chiquita Junior, Troppypack, Tres libras. ✓

**FRUTA MERCADO NACIONAL:** Acuerdan las partes en establecer el precio por la labor a destajo denominada "caja integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20 KG. en el sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la fruta premium o proporcional de acuerdo con el peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado. ✓

**PARAGRAFO UNO:** La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de Lunes a Domingo, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs). La cantidad de cajas exportadas en una bisemana, vale decir de Lunes a Domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lbs) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos libras y media (42 y 1/2lbs). ✓

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

**PARAGRAFO TRES:** 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. ✓

## II. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS.

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 esta incluido el rendimiento mínimo de cada labor y los rendimientos máximos en las jornadas de ocho (8) y diez (10) horas.

LABOR	RENDIMIENTO	
	MINIMO	MÁXIMO
AMARRE	6,00	7,00
REAMARRE	10,00	15,00
AMARRE + REAMARRE	5,00	10,00
EMBOLSE	9,00	13,00
DESFLORE EN CAMPO	12,00	18,00
EMBOLSE + DESFLORE	8,00	14,00
PROTECCION DE FRUTA	8,00	15,00
DESHOJE	15,00	22,00
PROTECCION + DESHOJE	15,00	22,00
DESMACHE	1,00	1,50
FUMIGACIÓN	3,50	5,00
FERTILIZACIÓN	8,00	12,00
FERTILIZACIÓN LÍQUIDA		2,50
FERTILIZACIÓN ORGÁNICA		2,100
APLICACIÓN COMPOST.		3,500
ABONO CON CACIQUEO	16	20

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

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

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

9. De acuerdo con lo convenido en el contrato de trabajo suscrito por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día domingo 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 dependerá la buena marcha de la empresa. Lo que se pacta en la Convención Colectiva de Trabajo, es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones 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. 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. /

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

15. **FUMIGACION DE CANALES:** Esta labor 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. El precio base para determinar el valor de este contrato se establecerá según el precio promedio del muestreo que realizó Augura en las fincas que actualmente hacen esta labor. /

16 . La resiembra incluye: la marcada del sitio a resemar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la hoyada y la siembra. ✓

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

18 . El repique de la mata cosechada esta 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 sangrias, canales de drenaje o cable vías. ✓

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. ✓

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

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

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

En el caso de que la fruta de rechazo sea recogida por "Bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma: ✓

Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratada la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, ésta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera: a) Cuando tengan que botar el rechazo de un 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 días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor; y d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. ✓

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

En caso de comenzar a utilizar carretillas para el transporte del rechazo hasta el compostadero se procederá de la siguiente manera: si es para menos de cien (100) hectáreas se utilizará (1) una persona que realice la labor, para más de cien (100) hectáreas y menos de doscientas (200) hectáreas, se utilizarán (2) dos personas que realicen la labor, en los días en que se realice la labor de compostaje las personas que participen en el contrato de llevada de rechazo al compostadero, se remunerará con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan del contrato de caja integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a al jornada de trabajo de ocho (8) o de diez horas (10). ✓

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

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

**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 VIA:** De acuerdo con los conceptos técnicos esta labor solo tiene como finalidad el evitar procesos de corrosión en los cable-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. /

## ACUERDOS SOBRE LABORES DE PROTECCIÓN DE FRUTA

Se incorporan de manera permanente a las convenciones colectivas de trabajo las siguientes disposiciones sobre labores, las cuales habían sido temporalmente modificadas en virtud del acuerdo denominado "pacto social por el sector bananero y el empleo", suscrito en Bogotá, entre representantes de los empresarios y de Sintrainagro, con la intervención del Ministerio de la Protección Social. ✓

- A. Colocación de Guantelete y/o laminilla: Se remunera a ciento cuarenta y dos mil pesos con ochenta y seis centavos m.l. (\$142.86) por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa. ✓
- B. Colocación de yumbolón en el racimo en el cultivo: Se remunerará a ciento cuarenta y dos pesos con ochenta y seis centavos m.l. (\$142.86) por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactada con la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa. ✓
- C. Colocación de protector del racimo en el cable: Se pagará a veinte cinco pesos con cero tres centavos m.l. (\$25.03) por racimo procesado y el valor total causado se agregará al contrato de caja integral para dividir entre los trabajadores que participan en las labores de corte y empaque. Esta labor deberá ser realizada por el garruchero, quien tendrá la obligación de proteger la totalidad del racimo. ✓
- D. Supresión de dedos laterales con el desflore o desde: Cuando esta labor se realice en tres o menor 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 mil cuatro pesos con sesenta y cuatro centavos m.l. (\$1.004.64) por hectárea. ✓
- E. Hechura de nudo con el embolse: En relación con la labor de hechura de nudo con el embolse, cuyo precio está establecido en las diferentes convenciones colectivas de trabajo, las partes aclaran que dicha labor sólo está pactada para realizarse en áreas abiertas, orillas de canales y orillas de cables. ✓

**PARAGRAFO UNO:** La empresa sustentará las áreas de los lotes, longitud de los cables y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogrametricos elaborados técnicamente; según los listados anexos que forman parte del texto convencional. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se conformará una comisión integrada por un representante designado por el sindicato, y un representante de la empresa para acompañar al topógrafo que realizará la medición. ✓

**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. /

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.

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

**PARAGRAFO CUATRO:** En aquellas fincas que tengan labores pactadas en actas modificatorias de la convención, suscritas de acuerdo al procedimiento legal y convencional, se adoptarán como parte del texto de la convención que se suscriba como resultado de la presente negociación. /

El contrato de hechura de placas se efectuará según convenio de la empresa con los trabajadores que vayan a ejecutar el trabajo. /

#### **ARTICULO 18:**

Los oficios que se pagan por día, con salario diferente al mínimo convencional o de protección, se pagarán así: /

- A- El salario del cableero será igual al promedio devengado en el contrato de la caja integral en los días de embarque, en los días que no haya embarque se le pagará a razón de treinta y siete mil seiscientos cincuenta y siete pesos con veinte centavos m.l. (\$37.657.20) diarios en el primer año de vigencia de la convención y se le incrementará en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (I.P.C.) para obreros a nivel nacional, certificado por el DANE para el período del 1o. de julio de 2.017 hasta el 30 de junio del 2018 para el segundo año de vigencia de la convención. /

#### **ARTÍCULO 19: LABORES NUEVAS Y ENSAYOS:**

### **ACUERDO GENERAL SOBRE ENSAYOS, IMPLEMENTACIÓN DE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LABORES:**

La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo que surjan: creando, modificando o suprimiendo algunas labores, con ajuste al procedimiento establecido en los acuerdos convencionales. ✓

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

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

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

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

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

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

Bajo el entendido que los acuerdos convencionales solo pueden ser válidamente modificados por las mismas partes que los celebraron, acuerdan las partes que cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito no obliga a las partes.

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

### INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES:

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

### ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

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

### CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

#### 1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:

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

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

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

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

#### **Procedimientos:**

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

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

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

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

**Modalidad de pago:** La Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados, la suma de \$110.000/hectárea neta.

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

## 2. LABOR PULPA CREMA:

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

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

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

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

### **Procedimientos:**

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Se selecciona y se corta de la segunda mano basal el dedo lateral derecho de un racimo de entre 11 y 12 semanas, de acuerdo a la exigencia de la comercializadora.
- El dedo se corta longitudinalmente o transversalmente a las exigencias del cliente.
- Si visualmente se evidencia más del 50% de crema en la pulpa la fruta no es apta y se procede a descartar el racimo.

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

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

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

### 3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA: ✓

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

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

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

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

#### **Procedimientos:**

- Una vez ingresados los racimos a la barcadilla y quitada la bolsa se procede a lavar los racimos de arriba hacia abajo con agua a presión para remover la cochinilla de estos.
- En caso de no remover la cochinilla con el agua a presión, se procede a limpiar la punta del ápice de los dedos con un cepillo de dientes.

**Rendimiento:** De acuerdo al embarque.

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

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

### 4. LABOR TOPYBAN: ✓

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

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

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

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

**Procedimiento:**

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.
- Los elementos de protección se deben usarse durante todo el proceso.
- Recoger los bultos de fertilizantes en la bodega.
- Montar los bultos en el cable, uno por garrucha.
- Transportar los bultos al área de trabajo destinada para esta labor.
- Realizar la aplicación de acuerdo con el criterio técnico de la empresa.
- La labor se realiza insertando el barreno mínimo a un metro de altura y en el centro del pseudo-tallo, por el lado del hijo de sucesión, con un ángulo de 45°, dejando un orificio donde se realizará la aplicación del fertilizante, para luego tapar el orificio.
- Utilizar el dosificador al momento de la aplicación.
- Los sacos vacíos se deben recoger y ser entregados al almacenista, quien hará la disposición final en la finca. De acuerdo con la normatividad vigente.

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

**Modalidad de pago:** \$51 por planta. Durante el primer año de vigencia de la presente convención este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde.

**5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA** /

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

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

**Ciclos:** Durante todos los días de embarque.

**Herramientas y EPP:** Guantes y casco

**Procedimientos:**

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

**Modalidad de pago:** Promedio del día embarque.

## 6. HOMBRE AGRICULTOR

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

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

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

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

**Procedimientos:**

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

**Rendimiento:** Entre 80-120 plantas.

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

## 7. AREA DE MOKO

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

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

**Ciclos:** Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

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

**Procedimientos:**

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

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

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

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

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

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

**Ciclos:** Durante todos los días de embarque.

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

**Procedimiento:**

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

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

**9. ASEO DE EMPACADORA –REVISIÓN DEL VALOR DEL CONTRATO-:**

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

**10. CONSTRUCCIÓN DE ESCALERA:** Esta labor se encuentra previamente pactada. A esta labor se le efectuará el incremento acordado en esta negociación para cada año de vigencia convencional. En todo caso, si el trabajador no desea

elaborar la escalera en los términos convencionales, la Empresa le entregará una como herramienta de trabajo.

## 11. 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 caho de chivo eliminando todo el material vegetal (corno) que pertenece a este hijo y tapando el hueco que se genera de esta labor. ✓

### LA LABOR DE DESMACHE CON PALIN NO INCLUYE:

La labor de maquillaje o desguasque de la planta.

La cortada del tronco.

### ACUERDO

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

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

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

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

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

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

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

#### **CAJA INTEGRAL:**

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

**CAJA COMUN**

**CAJA ESPECIAL.**

**CAJA MERCADO NACIONAL.**

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

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

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

#### **EMBARQUE BANAFRESK DEDO SUELTO**

En un lapso de 60 días las directivas de las respectivas comercializadoras y los clientes en el exterior darán soluciones a los inconvenientes técnicos presentados en la actualidad, consiste en el ingreso de la mano de 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 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 la "cortina" se pagara al salario promedio del embarque del día.

**PARAGRAFO:** En el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentran 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.

### ACUERDO TRANSITORIO PARA LA NEGOCIACION DE LABORES:

Sintrainagro incluyó en el pliego de peticiones las siguientes labores nuevas o modificaciones a otras existentes como objeto de la negociación colectiva.

GUANTE BOLSA
AMARRE AEREO
SELLOS DE TRAZABILIDAD
CIRUGIA Y DESHOJE (COMBINADA DE DOS)
CIRUGIA, DESOHJE Y PROTECCION DE FRUTA (COMBINADA DE TRES)
BANALASTI
LAVADO DE COCHINILLA Y FUMAGINA
CORTE ECUATORIANO O CON ESCALAS
HIDRATACION DE RACIMO Y MASAJE EN CABLE VIA
REPIQUE EN CASITA
DESMACHE EN SIEMBRAS NUEVAS
DESMACHE CON PALIN
DOSIFICACION FERTILIZANTE-LABOR COMPLETA
EMBOLSE MODIFICADO
HERCULES
APLICACIÓN NITRAX
APLICACIÓN DE FERTIQUIN
FERTILIZACION CON BARRENO
FERTILIZACION LIQUIDA
GALLINAZA-APLICACIÓN, LABOR COMPLETA
PEGADA DE CAJAS
TABLA DE ALTA PARICION
ASEO EMPACADORA
REPIQUEDE MATAS POR HECTAREA

REGADA DE CAL
CONTROL DE SIGATOKA
SIEMBRA DE COBERTURA (MAFAFA)
CHAPEO CON GUADAÑADORA
FUMIGACION CON CABLE VIA
ENGRASE DE CABLES EN VIAS
SIEMBRA DE COBERTURA
COMPOSTELA
FUMIGACION DE MALEZAS CON DOS PRODUCTOS
CARGUE DE PALLET DESPUES DE TERMINADO EL EMBARQUE
EMBARQUES NUEVOS
AMARRE CON NYLON RECICLADO
HECHURA DE PITAS PARA AMARRE
SACADA DE RECHAZO EN CANASTILLA (EN ZONA DE GURVIA)
EMPAQUE NACIONAL EN CANASTILLA
ABONO EN COSECHA
MANTENIMIENTO DE AREA CON MOKO
HECHURA DE CONOS CON NYLON RECICLADO
SACADA DE GUANTELETE
DOBLE MAESTRA
COBANA REWER
MINIFALDA EN LA LIMPIA DE CANALES
HOMBRE AGRICULTOR
EMBARQUE DOLPHY (CORTADA DE LA BOLSA)
FUMIGACION BEJUCO
LABOR DE RIEGO
EMBARQUE CAJA SINGLE
EMBARQUE CAJA SONFIL
LAVADA DE BANDEJAS EMPACADORA
CAJAS SUPERIORES A 20 KILOS

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

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

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

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

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

**A.Plazo.** La negociación de las labores que cada empresario decida ejecutar deberá concluirse dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de la convención colectiva que resuelve la presente negociación colectiva.

**B.Durante el tiempo en que se adelante la revisión de la descripción, rendimiento y precios unitarios de las labores incluidas en este acuerdo transitorio.** La ejecución de las mismas se pagará con base en el salario promedio devengado por el respectivo trabajador en los últimos tres meses, en proporción a las horas trabajadas, siempre que la misma se realice con niveles de eficiencia normales y con cumplimiento de las especificaciones técnicas impartidas por los representantes de la Empresa.

**C.La empresa y la respectiva sub-directiva de Sintrainagro concertarán las descripciones, rendimientos y los valores unitarios de estas labores.**

**D.Una vez cumplido este proceso y si las partes no se han puesto de acuerdo podrán seguir buscando los acuerdos, tiempo en el cual se garantiza el pago de esta labor con las condiciones anteriormente descritas.**

**E.Los acuerdos existentes en las empresas donde se vinieran ejecutando algunas de estas labores se incorporarán a la respectiva convención colectiva que se suscriba como resultado de la presente negociación colectiva.**

**F. El empresario que con posterioridad a los dos (2) meses siguientes a la suscripción de la convención colectiva decida incorporar o ejecutar una labor de las incluidas en el cuadro anterior deberá sujetarse al procedimiento transitorio aquí previsto.**

**INCREMENTO DE LA PARICION EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN AREAS DE RENOVACION**

Cuando en las siembras nuevas o en lotes definidos de renovación de la plantación de una finca, se presenten altos índices de parición por hectárea, haciendo que el rendimiento de las labores se reduzca de manera significativa, afectando el ingreso del trabajador, la Empresa respectiva y Sintrainagro concertarán la manera de remunerar las labores por unidad de obra (hectárea neta o racimo) y la vigencia de esos acuerdos temporales. /

### **ASEO EMPACADORA.**

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

### **CARGUE DE PALLET**

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

### **PARAGRAFO GENERAL**

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



## **CAPITULO II**

### **AUXILIOS Y PRESTACIONES**

**INCREMENTO 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 21: MATERNIDAD.

La empresa reconocerá al trabajador un auxilio de ciento sesenta y nueve mil pesos con cero siete centavos m.l. (\$169.230.07) durante el primer año de vigencia de la convención. El incremento para el segundo año de vigencia se efectuará sobre los valores vigentes para el primer año de vigencia convencional, sin limitación a tope alguno, Teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) certificado por el Dane para el período julio 01 de 2017 y el 30 de junio de 2018. Por nacimiento de hijo legítimo de esposa o natural de compañera permanente, debidamente inscrita ante la empresa y previa presentación del registro civil de nacimiento. ✓

Igualmente se reconocerá este auxilio en caso de aborto comprobado y no provocado a partir del tercer mes de gestación. ✓

Este auxilio se aplicará también cuando el (la) trabajador(a) adopte legalmente un(a) hijo(a). ✓

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

## ARTICULO 22: MATRIMONIO

En caso de que un trabajador con más de tres (3) meses de vinculación a la empresa contraiga matrimonio civil o eclesiástico, debidamente comprobado con el registro correspondiente, recibirá un auxilio de ciento setenta mil novecientos treinta pesos con cuarenta y siete centavos m.l. (\$ 170.930.47), y tendrá derecho a cuatro (4) días hábiles, no trasladables, de permiso remunerado, durante el primer año de vigencia de la convención. El incremento para el segundo año será teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) certificado por el Dane para el período julio 01 de 2017 y el 30 de junio de 2018. ✓

## ARTICULO 23: MUERTE DE FAMILIARES.

Cuando fallecieren los padres, esposa o compañera permanente, hijos o hermanos del trabajador, debidamente inscritos ante la empresa, la empresa auxiliará al trabajador, previa comprobación del hecho, con doscientos doscientos cuarenta y cuatro mil pesos quinientos cincuenta y ochos pesos con ochenta y cuatro centavos m.l. (\$244.558.84) si sucede en el primer año de vigencia de la convención. El incremento para el segundo año ✓

será teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) certificado por el Dane para el período julio 01 de 2017 y el 30 de junio de 2018. ✓

Para el reconocimiento de este auxilio no será exigible que el familiar conviva con el trabajador, ni la dependencia económica. ✓

La empresa concederá igualmente cinco (5) días hábiles, no trasladables, de permiso remunerado. ✓

Los permisos por fallecimiento de familiares del trabajador se sujetarán a las previsiones establecidas en la ley 1280 de 2.009, mediante la que se adicionó el No.10 al artículo 57 del C.S. del T., y la retribución se hará con base en el salario básico convencional. ✓

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. ✓

**PARAGRAFO:** Cuando los hechos que tratan los artículos 21, 22 y 23 de esta convención y además en eventos de fuerza mayor o caso fortuito, oportunamente comprobados ante la empresa, ocurran fuera de la zona de Urabá, los permisos remunerados serán los allí mencionados más los días necesarios, a juicio de la empresa, para que el trabajador pueda viajar al sitio donde hayan ocurrido los acontecimientos y regresar, todo lo anterior sin exceder de Diez (10) días hábiles. ✓

#### **ARTICULO 24: MUERTE DEL TRABAJADOR**

Cuando falleciere un trabajador estando al servicio de la empresa, ésta pagará a quien acredite la calidad de heredero beneficiario en los términos de la Ley, un auxilio de setecientos noventa y tres mil cuatrocientos noventa y tres pesos con sesenta y seis centavos m.l. (\$793.493.66) , si la muerte sucede en el primer año de vigencia de la convención, y si sucede en el segundo año de vigencia tendrá un incremento sobre los valores vigentes para el primer año de vigencia convencional, sin limitación a tope alguno. Teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) certificado por el Dane para el período julio 01 de 2017 y el 30 de junio de 2018. ✓

#### **ARTÍCULO 25: PRIMA DE VACACIONES**

El trabajador al momento de entrar a disfrutar de sus vacaciones o cuando regrese de ellas, según su elección, recibirá una prima extralegal de ciento sesenta mil ochocientos treinta y siete pesos con noventa y tres centavos m.l. (\$160.837.93) durante el primer año de vigencia de la convención. El incremento para el segundo año será teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) certificado por el Dane para el período julio 01 de 2017 y el 30 de junio de 2018. ✓

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) período de vacaciones acumuladas, la Empresa le reconocerá las primas de vacaciones correspondientes a los períodos que exceden de un (1) período a que se hace referencia. Lo anterior significa que cuando las vacaciones acumuladas sean iguales o inferiores a un (1) período vacacional, no se reconocerá la prima de vacaciones de este período. ✓

**COMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES:** Para efectos de determinar el tiempo de vacaciones de los trabajadores beneficiarios de la convención, el día sábado se contará como día hábil. ✓

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

#### **ARTÍCULO 26: PRIMA DE AGUINALDO**

El quince (15) de diciembre de cada año la empresa pagará a los trabajadores activos, una prima extralegal de ciento cincuenta y seis mil ciento un pesos con setenta y tres centavos m.l. (\$156.101.73) ,durante el primer año de vigencia de la convención. El incremento para el segundo año de vigencia se efectuará sobre los valores vigentes para el primer año de vigencia convencional, sin limitación a tope alguno Teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) certificado por el Dane para el período julio 01 de 2017 y el 30 de junio de 2018. ✓

#### **ARTÍCULO 27: PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

La empresa reconocerá una prima de antigüedad a cada uno de los trabajadores activos que cumplan los siguientes años de servicios continuos en la misma, así: ✓

- a- Por cinco (5) años de servicios continuos: \$ 25.474.97
- b- Por ocho (8) años de servicios continuos: \$ 40.762.28
- c- Por doce (12) años de servicios continuos: \$ 61.145.08

Esta prima se pagará en el mes de aniversario de cada trabajador. ✓

## ARTICULO 28: AUXILIO DE ARRENDAMIENTO.

La empresa reconocerá un auxilio de arrendamiento a los trabajadores activos, que no posean vivienda propia y cuando en la finca no haya campamentos disponibles para su alojamiento, por la suma de cincuenta y cuatro mil ciento catorce pesos con noventa y cuatro centavos m.l (54.114.94) mensuales durante el primer año de vigencia de la convención. El incremento para el segundo año de vigencia se efectuará sobre los valores vigentes para el primer año de vigencia convencional, sin limitación a tope alguno. Teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) certificado por el Dane para el periodo julio 01 de 2017 y el 30 de junio de 2018. /

No tendrán derecho a este auxilio el trabajador que sea propietario de casa o habitación y solo se pagara a los beneficiarios previa presentación del contrato de arrendamiento vigente. /

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

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

## ARTICULO 29: AUXILIO DE TRANSPORTE

La empresa reconocerá un auxilio de transporte a los trabajadores activos que vivan fuera de la finca, de acuerdo a lo establecido por el gobierno nacional como auxilio de transporte, sin limitación a tope salarial alguno, el cual se incrementará cada año de acuerdo al mismo decreto. /

**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 limite 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 30: EDUCACION.

La empresa dará un auxilio, por una sola vez en el año, pagadero en el mes de Febrero, para cada uno de los hijos del trabajador que acredite estar estudiando en establecimientos regionales aprobados oficialmente, con destino a la adquisición de útiles escolares, treinta y dos mil doscientos ochenta y seis mil pesos cero nueve centavos m.l (\$ 32.286.09) durante el primer año de vigencia de la convención. El incremento para el segundo año será teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) certificado por el Dane para el período julio 01 de 2017 y el 30 de junio de 2018.

Igualmente se destinan becas para hijos de trabajadores de la finca Santillana con la siguiente reglamentación:

- a- Para estudio de bachillerato en planteles de la región aprobados oficialmente.
- b- Por el término de vigencia de la presente convención.
- c- Hasta seis (6) becas según las necesidades. Quien pierda el año lectivo perderá el derecho a esta beca.
- d- El auxilio será de tres mil quinientos treinta y dos pesos con diez y nueve centavos m/l. (\$ 3.532.19). por mes del calendario educativo, durante el primer año de vigencia de la convención y para el segundo año de vigencia tendrá un incremento del I.P.C. causado en el último año.
- e- Para reconocer los beneficios educativos, la finca Santillana exigirá los siguientes requisitos:
  - 1- La inscripción de los hijos aspirantes, con la debida partida de nacimiento.
  - 2- El certificado de estudios con la aprobación del año respectivo y licencia del establecimiento.
  - 3- El valor de la matrícula y la pensión.
  - 4- El comprobante de cancelación de valores para seguir disfrutando de este beneficio.

Adicionalmente la empresa se compromete a pagar los gastos de matrícula y pensiones a los trabajadores que deseen estudiar en horario no laboral, y se inscriban en algún programa académico de una institución oficial.

**PARAGRAFO:** Las partes acuerdan en que los productores a través de Augura construirán durante la vigencia de la convención colectiva, en la zona bananera de Urabá, tres (3)

escuelas para la educación básica primaria en los lugares que determinen AUGURA y SINTRAINAGRO. /

### **ARTICULO 31: AUXILIO PARA ANTEOJOS.**

La empresa dará un auxilio para anteojos a los trabajadores que lo requieran por prescripción médica, por la suma de cuarenta y tres mil quinientos ochenta y siete pesos con setenta centavos m.l. (\$43.587.70) durante el primer año de vigencia de la presente convención. El incremento para el segundo año de vigencia se efectuará sobre los valores vigentes para el primer año de vigencia convencional, sin limitación a tope alguno. Teniéndr en cuenta el Índice de Precios al Consumidos (I.P.C.) certificado por el Dane para el período julio 01 de 2017 y el 30 de junio de 2018. /

Este auxilio lo suministrará la empresa únicamente hasta el momento en que lo asuma el I.S.S.

### **ARTICULO 33: DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL.**

#### **FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABA**

A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen e 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. /

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

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

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

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

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

encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben. ✓

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

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

7. Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes. ✓
8. La Empresa, a través del representante legal o el responsable de salud ocupacional, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, elevarán directamente, pero en forma independiente, la solicitud a la E.P.S. a los efectos que ésta cumpla oportunamente con la obligación legal de expedir el concepto de recuperación del trabajador que hubiera superado el período de incapacidad temporal fijado en la Ley. Copia de la comunicación remitida por la empresa se entregará a Sintrainagro. ✓

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

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

Regional y/o Nacional de Calificación de Invalidez. La selección del proveedor se concertará entre Augura y Sintrainagro. El costo de estos servicios serán asumidos por los productores bananeros como un proyecto especial de Augura y Sintrainagro. ✓

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

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

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

**1. MODIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS**

**TRASLADOS:**

Cuando por determinación de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) un trabajador sea trasladado a la ciudad. ✓

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

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

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

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

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

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

**PARAGRAFO UNO:** Cuando en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas en esta disposición, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá y no le sea expedido un certificado de incapacidad temporal o

cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá para asistir a calificación por parte de la Junta Regional o Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa le concederá permiso no remunerado por los días en que acredite haber asistido a las respectivas citas y por los días en que se cumplieron los desplazamientos entre la zona de Urabá y la ciudad de destino y viceversa, para lo cual el trabajador deberá presentar las evidencias documentales pertinentes; en estos casos, la autorización que diera la Empresa para extender el suministro de alojamiento se entenderá como la concesión de permiso no remunerado por el(los) día(s) de extensión autorizado(s).

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

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

**PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL, POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y DE ORIGEN LABORAL**



## A. PAGO DE INCAPACIDADES 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 a lo que actualmente se tiene pactado en éstas y que se denominó "sistema de eventos". El trabajador endosará el certificado de incapacidad a la empresa para efectos del cobro respectivo a la EPS, si fuese pertinente, o para reconocer los 3 primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la Seguridad Social.

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

**PARÁGRAFO DOS:** La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al pago de la EPS o de la ARL, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean expedidos y certificados por la respectiva EPS o ARL.

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

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

**PARÁGRAFO CUATRO:** Sin perjuicio de los acuerdos que se encuentren vigentes en la Empresa, cuando a un(a) trabajador(a) afectado(a) por una patología o lesión identificada con un mismo código diagnóstico le sea expedida una incapacidad

temporal por todos los días hábiles de la semana, excluyendo el dominical y/o el día lunes festivo, y en la semana siguiente fuera nuevamente incapacitado a partir del primer día hábil de la semana, haciéndose evidente la interrupción de la incapacidad para no incluir en ésta el pago de auxilio económico por los días de descanso obligatorio, la Empresa, directamente y/o con el concurso del responsable del área de salud y seguridad en el trabajo de Sintrainagro, realizará las gestiones ante la auditoría médica de la respectiva EPS o ARL para obtener la explicación de la causa objetiva de la interrupción y/o procurar se otorgue al trabajador el reconocimiento de auxilio económico sin interrupción. Adicionalmente, Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática a que hace referencia esta disposición.-

**MODIFICACIÓN PARCIAL Y RATIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE ADICIÓN A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES.**

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

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

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

**PARÁGRAFO TRES:** La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente

al pago de la EPS o de la ARL, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean originariamente expedidos o que sea transcritos por la respectiva EPS o ARL, sin que para el efecto pueda solicitar la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del trabajador, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador, a menos que acredite que la EPS o ARL está haciendo esta exigencia. /

**PARÁGRAFO CUATRO:** Sin perjuicio de los acuerdos que se encuentren vigentes en la Empresa, cuando a un(a) trabajador(a) afectado(a) por una patología o lesión identificada con un mismo código diagnóstico le sea expedida una incapacidad temporal por todos los días hábiles de la semana, excluyendo el dominical y/o el día lunes festivo, y en la semana siguiente fuera nuevamente incapacitado a partir del primer día hábil de la semana, haciéndose evidente la interrupción de la incapacidad para no incluir en ésta el pago de auxilio económico por los días de descanso obligatorio, la Empresa, directamente y/o con el concurso del responsable del área de salud y seguridad en el trabajo de Sintrainagro, realizará las gestiones ante la auditoría médica de la respectiva EPS o ARL para obtener la explicación de la causa objetiva de la interrupción y/o procurar se otorgue al trabajador el reconocimiento de auxilio económico sin interrupción. Adicionalmente, Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática a que hace referencia esta disposición. /

#### **B. PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN LABORAL.**

Conforme a lo prescrito en el decreto 1295 de 1.994, y demás disposiciones legales que lo modifiquen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo enfermedad profesional, se pagarán de acuerdo al régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible. /

#### **C. PAGO SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, NO HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO.**

Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidente de trabajo o enfermedad profesional, no /

hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

**D. PAGO SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD LABORAL O ACCIDENTE DE TRABAJO.**

Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, hospitalarias, se pagarán a partir de la ocurrencia del accidente de trabajo o del diagnóstico de la enfermedad profesional.

**PARAGRAFO 1:** La empresa bajo el entendido que si intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal solo es la de ser un agente al pago de la A.R.P. o de la E.P.S., pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva A.R.L. o E.P.S.

**PARÁGRAFO 2:** En caso de accidente laboral se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obra realizadas en el respectivo día hasta el momento en que se produce el accidente laboral que se reporta a la ARL. Bajo el entendido recíproco de que se trata de garantizar el pago efectivo de la retribución salarial por un trabajo realizado por el trabajador, la administración de la finca deberá reportar al responsable del proceso de nómina las cantidades de obra o las unidades de tiempo que el trabajador hubiera realizado o laborado hasta el momento del accidente laboral, para lo cual se utilizarán los conceptos de nómina existentes, a los efectos de que el pago de esa remuneración se suceda en forma concomitante al pago del salario de la respectiva catorcena o bisemana.

**DISPOSICIONES GENERALES SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO:**

En caso de accidente de trabajo 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 ARL. Para dicho reconocimiento se utilizarán los conceptos de nómina.

**E. 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 ocupacionales (AFRO) de los oficios habituales de la actividad bananera y/o el concepto médico del proveedor de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo que preste servicios a la Empresa, procederá en forma inmediata a remitir una reclamación escrita dirigida a la E.P.S. o la A.R.L. respectiva, en donde se expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación laboral.

#### **NATURALEZA JURIDICA DEL AUXILIO ECONOMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL:**

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

Sin perjuicio de los entendimientos comunes precedentes, a partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva (2011), cuando al

momento de liquidar una prestación social o 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. ✓

## **DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y RIESGOS PROFESIONALES**

### **RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL:**

La Empresa y SINTRAINAGRO adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS Y la ARP correspondiente, implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley. ✓

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

Se establecerá entre los empresarios, el sindicato y las entidades administradoras del Sistema Integral de Seguridad Social presentes en la zona (salud, pensiones y riesgos profesionales), un Comité Tripartito para la realización de una investigación a profundidad que permita establecer el mapa completo de riesgos ocupacionales de todos los trabajadores bananeros. De acuerdo con los resultados, se propondrá un plan de intervención para mitigar los riesgos encontrados y se establecerá un sistema de seguimiento de los avances de la intervención definidas y se elaborará un perfil de las enfermedades profesionales que se deriven de la actividad bananera. Para dar cumplimiento a lo anterior, las Empresas se comprometen a entregar los resultados de dicha investigación y el mapa de riesgos resultante dentro de los seis meses posteriores a la iniciación de la misma. Las bases y metodología de la misma se definirán dentro de los 3 meses siguientes a la firma de la Convención. ✓



**PARÁGRAFO UNO:** Las Empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional de conformidad con la Resolución 2013 de 1.986 y el Decreto 1295 de 1.994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con SINTRAINAGRO y con la respectiva ARP. ✓

**PARÁGRAFO DOS:** La empresa se compromete a colocar a disposición del sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento. ✓

**PARÁGRAFO TRES:** La empresa se compromete a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L.) en lo pertinente a salud ocupacional; así como acatar las del (COPASO) o vigías de salud, siempre y cuando estas últimas estén en concordancia con las disposiciones legales, el reglamento de salud ocupacional, y los planes y programas establecidos en cada empresa y/o fincas. ✓

#### **PARÁGRAFO CUATRO - EXÁMENES MÉDICOS:**

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

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

## FUMIGACIONES AEREAS

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

**PARÁGRAFO UNO:** A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1.990, durante el tiempo de la fumigación aérea, se remunerara este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas. ✓

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

## TRANSPORTE DE TRABAJADORES PARA IR AL MEDICO

Para los trabajadores que vivan en la finca, o que deban desplazarse desde la finca, y que lo necesiten, la Empresa buscará un mecanismo para facilitar el transporte para ir al médico. ✓

## ARTICULO 34: FONDO ROTATORIO PARA CALAMIDAD DOMESTICA

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa incrementará hasta por la suma de dos millones trescientos cincuenta y nueve mil cuatricientos ochenta pesos con dieciocho centavos m.l. (\$2.359.480.18) su fondo rotatorio para calamidad doméstica, para el primer año de vigencia, para el segundo año de vigencia se incrementará en un porcentaje igual al IPC – obrero a nivel nacional- certificado por el DANE para el período julio 1 de 2017 al 30 de junio de 2018. (IPC Obrero) ✓

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$371.974. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales 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.

Las deducciones por préstamos del fondo rotatorio para calamidad doméstica y por concepto de drogas y servicios médicos de familiares debidamente inscritos ante la empresa, serán del doce por ciento (12%) del total devengado semanal, catorcenal o mensual, quedando en libertad el trabajador de autorizar descuentos mayores.

**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.

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

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

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

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

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

### 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. ✓

Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para capitalización de los Fondos Paritarios de Vivienda, los Empresarios bananeros destinarán la suma de **setenta y cinco mil pesos (\$75.000)** por hectárea neta sembrada en banano. ✓

#### **ARTÍCULO 35: CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.**

##### **SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR.**

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

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

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

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

## **SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL**

Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de riesgo ocupacional (ARO) determine la presencia del 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 36: CASINO.**

La empresa mantendrá el servicio del casino para el servicio de sus trabajadores y auxiliará a quienes por su cuenta y riesgo venden los alimentos, con la suma de cuarenta y ocho mil ciento sesenta y seis pesos con cincuenta y seis centavos m.l. (\$48.166.56) catorcenales con el objeto de que los precios sean los más favorables. La dotación que se haga del casino en cualquier momento es a título de préstamo con el respectivo inventario. ✓

## **ARTICULO 37: 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 (2017-2019), 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. ✓

**ARTÍCULO 38: SOBRE LA AFILIACION 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.

## 1. ARTICULO 39:

### AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA CELEBRACIÓN DEL ACUERDO EN ARREGLO DIRECTO Y COMPENSACIÓN POR VIGENCIA (2017-2019):

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

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

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

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

## CAPITULO III

### SEGURIDAD INDUSTRIAL

#### ARTICULO 40: COMITE DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1.984, reglamentado por la resolución número 02013 de 1.986, en la Empresa operará un Comité de Higiene y Seguridad Industrial.

La constitución y funcionamiento de este comité estará sujeta a las disposiciones legales que reglamentan la materia. Podrán formar parte de este Comité, en representación de los trabajadores, las mismas personas que hubieren sido designadas para integrar el Comité Obrero Patronal. ✓

**PARAGRAFO UNO:** En el evento en que un trabajador hiciere parte del Comité de Higiene y Seguridad Industrial y del Comité Obrero Patronal, los permisos que convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido para la realización de las labores propias del Comité de Higiene. ✓

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

### TERCERA PARTE

#### DISPOSICIONES VARIAS

##### 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 otro 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. ✓

**PARAGRAFO 1:** 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. ✓

**PARAGRAFO 2:** 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.

## RECHAZO DE CAJAS

Entre la Empresa y SINTRAINAGRO se continuarán impulsando acciones que contribuyan a la reducción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que originan los rechazos.

Cuando de hecho se presenten rechazos se realizará la correspondiente verificación de causales o motivos del mismo. La duda en relación con la causa determinante del rechazo y con la responsabilidad directa del trabajador en el mismo, 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 en este caso. 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.

**PARAGRAFO:** 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.

## 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 correspondiente verificación.

## DERECHO A LA INFORMACION

En el mes de mayo de cada año AUGURA propiciará un foro donde se analice con SINTRAINAGRO y un 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, propiciará con asistencia de una representación de los productores, 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 el fin de hacer la evaluación del estado de las relaciones laborales en las fincas y el cumplimiento de la convenciones colectivas.

#### **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.

#### **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 siguiente 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.

**COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL**:- A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral" estará integrada por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez, Luis Carlos Jaramillo Franco, Jorge Iván Jiménez Betancur y Carlos Mario Betancur Tirado, de una parte, y seis (6) representantes designados por Sintrainagro, los señores: Medardo Cuesta Quejada, Uriel Ortega Quiñores, Esteban Gulfo Romero, José Luis Flores Pájaro, Benjamín Rojas Chamorro y Daniel Guerra Oviedo, de otra parte.

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

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

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

1. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a la Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional. ✓
2. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a los representantes de las partes en la Mesa de Salud y Seguridad de Urabá. ✓
3. Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición e implementación de "ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores". ✓
4. Implementar las tareas definidas en el "Acuerdo para el mejoramiento de la productividad, la sostenibilidad de las empresas y la preservación de los niveles de trabajo decente alcanzados en la zona bananera de Urabá", contenido en los Acuerdos Generales 2013-2015, el cual se ratifica, salvo lo dispuesto allí sobre "cajas excedentes" y "la parcela". ✓
5. Establecer un sistema de remuneración por unidad de obra para la realización de las labores de "embolse", "desflore" y "amarre", durante los ✓

ciclos iniciales de "alta parición" en plantaciones nuevas y áreas renovadas. ✓

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

- 1) Una vez la(s) empresa(s) haya(n) presentado la información requerida a la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, ésta deberá efectuar el análisis de las descripciones técnicas, los rendimientos mínimos y máximos y definir los valores unitarios, dentro de los tres (3) meses siguientes a la presentación de la información. ✓

Durante este lapso de tiempo, la Comisión Paritaria de Concertación Laboral podrá delegar en sub-comisiones la verificación y ajustes de las descripciones técnicas y de los rendimientos mínimos y máximos de la actividad. ✓

- 2) Una vez cumplido este proceso y si las partes no alcanzan un acuerdo, podrán seguir buscando el acuerdo y durante este tiempo se seguirá garantizando el pago de esta(s) labor(es) con las condiciones anteriormente descritas. ✓
- 3) Se respetarán los acuerdos válidamente celebrados en las empresas donde se vinieran ejecutando algunas de estas labores y se incorporarán a la respectiva convención colectiva. ✓

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

Embarque todo sellado	Precisar alcance contrato de caja integral.
Embarque todo aspirado	Precisar alcance contrato de caja integral.

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

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

#### ARTICULO 41: NATURALEZA JURÍDICA

## **NO INCIDENCIA SALARIAL**

Todos los auxilios, primas y demás beneficios contenidos en los diferentes artículos de esta Convención Colectiva de Trabajo, se tendrán como prestaciones sociales y, por lo tanto, no se computarán como salario para ningún efecto laboral. En consecuencia no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones. ✓

## **ARTICULO 42: IMPUTACION**

En caso de que por disposición legal llegaren a establecerse primas, auxilios, bonificaciones, permisos o beneficios iguales o similares a los contemplados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, el trabajador podrá acogerse a la disposición que le sea más favorable, pero no tendrá derecho a la aplicación de ambas. ✓ 

## **ARTÍCULO 43: CAPACITACION, DESARROLLO Y FORMACION PARA EL EMPLEO**

Sintrainagro y los productores bananeros participaran activamente, tanto en la mesa Sectorial como en el Comité Técnico convocados por el Sena, con el propósito de implementar para el sector bananero el MODELO DE FORMACION 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. ✓

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

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

#### **ARTÍCULO 44: DERECHOS HUMANOS, POLITICA SOCIAL Y PAZ**

La comisión de veeduría convencional promoverá actividades tendientes a fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos.

#### **ARTÍCULO 45: RECREACION Y CULTURA**

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

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

#### **ARTICULO 46: PAGO MEDIOS MAGNETICOS ELECTRONICOS Y CHEQUE**

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

Cuando el medio de pago consista en tarjetas debito recargables, no vinculadas a una cuenta bancaria, y el trabajador no reciba el abono del salario en su medio electrónico de pago, el empresario le efectuará un préstamo para atender sus gastos inmediatos, a mas 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 trabajador se procederá inmediatamente a descontar al trabajador la suma de dinero que 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 nomina 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.

53

53

Sintrainagro y los Empresarios bananeros efectuarán las gestiones conducentes con las entidades bancarias con asiento en Urabá, a fin de que se aumente el número de cajeros electrónicos en la Zona, en particular en los municipios de Carepa y Chigorodó, sin que ello comporte mayor cargo para el tarjeta-habiente. ✓

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 47: COMPROMISO Y CUMPLIMIENTO.**

Los representantes de los trabajadores, los asesores de SINTRAINAGRO y los representantes de la Empresa se comprometen a cumplir y a hacer cumplir fielmente y en forma oportuna, los acuerdos a los cuales se ha llegado en materia salarial, prestacional y sindical. ✓

#### **ARTÍCULO 48: DIVULGACION DE LA CONVENCION**

Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias de la convención que se detallan a continuación: Las copias necesarias para el depósito de la convención ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; una (1) copia para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO; un (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO; una (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca; una (1) copia para cada uno de los dos (2) representantes de los trabajadores en el comité obrero-patronal, incluido el suplente, una (1) una copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanente., una(1) copia para el grupa de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente. ✓

**PARAGRAFO 1:** Augura entregará a la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro tres mil quinientos (3500) cartillas ilustradas de los Acuerdos Generales, con el fin de capacitar a los trabajadores sobre los acuerdos logrados. ✓

**PARAGRAFO 2: ACUERDO TRANSITORIO-** Con el propósito de facilitar que los representantes de Sintrainagro efectúen la lectura y explicación de la convención colectiva, las Empresas concederán a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Para las Empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, este permiso se imputará al cumplimiento de las horas de destinación exclusiva establecidas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Este acuerdo sólo regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2013-2015).- ✓

## 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. ✓



## **ARTICULO 49: MODIFICACION Y REVISION DEL ACUERDO CONVENCIONAL**

La convención colectiva de trabajo sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que lo suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General de trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por el representante legal de la Empresa, de la otra parte. ✓

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

## **ARTICULO 50: DENUNCIA Y PRORROGA**

En lo referente a la denuncia y prórroga de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se dará cumplimiento a lo preceptuado por la Ley. ✓

**INTEGRACION DE LAS ACTAS DE ACUERDOS PARCIALES A LOS ACUERDOS GENERALES 2011-2013:** Para todos los efectos legales y contractuales se entenderá incorporados a los presentes Acuerdos Generales las actas de los acuerdos parciales alcanzados durante la presente negociación. ✓

## FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO:

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

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

POR LOS PRODUCTORES BANANEROS:

JUAN ESTEBAN ÁLVAREZ B.

JAVIER FRANCISCO RESTREPO G.

LUIS CARLOS JARAMILLO F.

JORGE IVAN JIMÉNEZ BETANCUR

EFRAÍN RODAS RAMÍREZ

CARLOS MARIO BETANCUR TIRADO

LUIS ALFONSO BRAVO R.

CARLOS MARIO RESTREPO B.

JOSÉ FERNANDO JARAMILLO V.

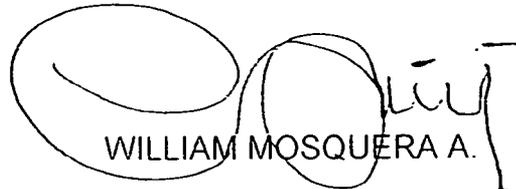
CLAUDIA ARGOTE ROMERO

POR SINTRAINAGRO:

JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z.

PEDRO PABLO BARBOSA

ADELA TORRES VALOY



WILLIAM MOSQUERA A.

MEDARDO CUESTA QUEJADA



OMAR DE JESUS COGOLLO G.

JORGE ANDRES VARGAS BUENO



BENJAMIN ROJAS CHAMORRO

DANIEL GUERRA OVIEDO



JOSE LUIS FLORES PAJARO

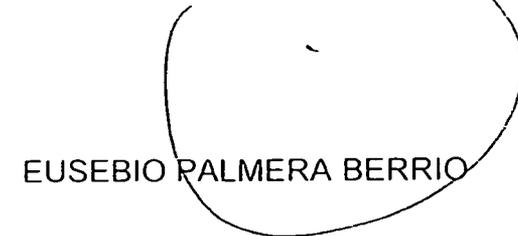
ESTEBAN GULFO ROMERO



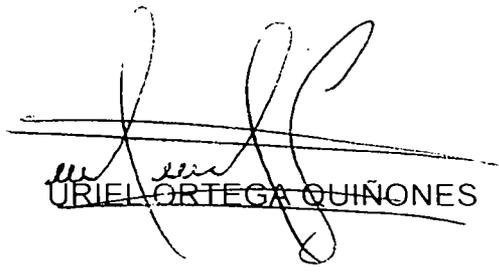
OMAR CASARRUBIA BARBAS



JESÚS ALGARÍN JIMENEZ



EUSEBIO PALMERA BERRIO



~~URIEL ORTEGA QUIÑONES~~

MANUEL RIVAS PALACIOS

NEVER ORTIZ PALACIO

ASESORES SINTRAINAGRO



GILBERTO TORRES ESPITIA

RAMÓN EMILO GRACIANO B.

MANUEL FERLEY PATIÑO P.