

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

Dirección Territorial de Urabá
Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta
Número 060

CIUDAD:	APARTADO	FECHA:	20	10	2017	HORA	3:32 P.M.
---------	----------	--------	----	----	------	------	-----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	CARLOS MARIO PALACIOS PARRA		
No. IDENTIFICACIÓN	11.808.854		
CALIDAD	Apoderado		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Barrio 11 de Noviembre, Corregimiento de Zungo Embarcadero		
No. TELÉFONO	8291662 - 2323652	Correo Electrónico	Bananas Zulemar @hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	☒	Pacto Colectivo	☐	Contrato Sindical	☐
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	BANANERA ZULEMAR LTDA (FINCA ZULEMAR)					
Y	Organización Sindical	☒	Trabajadores	☐		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA (SINTRAINAGRO)					
CUYA VIGENCIA ES	1/07/2017- 30/06/2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	90	AMBITO DE APLICACION		Nacional	☐	
				Regional	☒	
				Local	☐	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios		50		

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

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

Nasly Mena Cuesta

(Nombre y firma)

Inspector de Trabajo () de (Uraba)

Carlos Mario Palacios Parra

(Nombre y firma)

El Depositante

00001809

22 NOV 2017

Apartadó, 17 de noviembre de 2017

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

MEMORANDO

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

De: NASLY MENA CUESTA
INSPECTORA DE TRABAJO

Referencia: Deposito de Convención Colectiva

Estimada doctora Martha,

De manera atenta me permito enviarle **DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA**, celebrada entre la empresa BANANERA ZULEMAR LTDA (Fincas Zulemar) y la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO", realizado por el señor Carlos Mario Palacios Parra, en calidad de Apoderado de la empresa.

Atentamente,


NASLY MENA CUESTA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Folios: cincuenta (50)
Elaboró: Nasly Mena
Revisó/Aprobó: Fara Mosquera
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos



CARLOS MARIO PALACIOS PARRA
ABOGADO ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL - UNISINU

Señores

MINISTERIO DEL TRABAJO – OFICINA ESPECIAL URABÁ
E. S. D.

MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina Especial de Urabá

RADICADO N°

APARTADO

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

Correspondencia

REFERENCIA: OTORGAMIENTO DE PODER

FRANCISCO JAVIER SERNA SOLARTE, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Medellín - Antioquia, identificado con la cedula de ciudadanía N° 15.368.071 de Apartado - Antioquia, actuando acorde con las facultades conferidas legal y estatutariamente como representante legal de la EMPRESA BANANERA ZULEMAR LTDA "finca zulemar", por medio del presente escrito manifestamos darle PODER ESPECIAL, AMPLIO, Y SUFICIENTE, en cuanto a derecho se requiera al abogado CARLOS MARIO PALACIOS PARRA, identificado con la cedula de ciudadanía N° 11.808.854 de Quibdó y portador de la tarjeta profesional número 173.754 del Consejo Superior de judicatura, Para que en nuestro nombre y representación, realice el pósito y/o Radicación de la convención colectiva de trabajo suscrita entre LA SOCIEDAD BANANERA ZULEMAR (FINCA ZULEMAR) y SINTRAINAGRO.

En el presente mandato quedan incluidas las facultades que contienen el Art. 77 C.G.P. especialmente las de recibir, desistir, transigir, sustituir, reasumir, conciliar, y hacer todo cuanto fuere necesario en la legítima defensa de mis derechos e intereses.

Sírvase señores MINISTERIO DEL TRABAJO, reconocerle personería al abogado PALACIOS PARRA, en la forma y términos que este conferido este poder.

Atentamente

FRANCISCO JAVIER SERNA SOLARTE
C.C. N° 15.368.071 de Apartado

Acepto

CARLOS MARIO PALACIOS PARRA
C.C. N° 11.808.854
T.P. N° 173.754 del C.S.J

DILIGENCIA DE PRESENTACIÓN PERSONAL
RECONOCIMIENTO

Este documento dirigido a Ministerio de Trabajo

Fué presentado personalmente ante el suscrito NOTARIO ÚNICO del Círculo de Carepa (Ant.) por Francisco Javier Serna Solarte

Identificado con C.C. 15.368.071 de Apartado
Quien además, manifestó que es cierto el contenido del mismo y que es suya la firma y
Fue autorizado por el autorizado Francisco Javier Serna Solarte

28 OCT. 2017



CONVENCIÓN COLECTIVA

*FINCA
ZULEMAR*

*VIGENCIA
2017 - 2019*

MINISTERIO DEL TRABAJO

Colectiva Finca Zulemar

Vigencia 2017/2019

18 OCT 2017

1349

Contenido

PREÁMBULO

1. PRIMERA PARTE

2. ASPECTOS NORMATIVOS

3. CAPÍTULO PRIMERO

4. RECONOCIMIENTO Y GARANTIAS SINDICALES

5. ARTÍCULO 1º RECONOCIMIENTO SINDICAL:

6. ARTÍCULO 2º CAMPO DE APLICACIÓN

7. ARTÍCULO 3º VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

8. ARTÍCULO 4º DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN:

9. ARTÍCULO 5º DERECHO A LA INFORMACIÓN:

10. ARTÍCULO 6º COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL:

11. INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES

12. ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

13. ARTÍCULO 7º GARANTIAS SINDICALES: GARANTÍAS SINDICALES

14. CAPITULO SEGUNDO

15. PERMISOS SINDICALES

16. ARTÍCULO 8º PERMISO PARA LA COMISION OBRERA

17. ARTÍCULO 9º PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS

18. ARTÍCULO 10º LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL'EJE BANANERO DE URABA

19. ARTÍCULO 11º PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACIÓN O ENGLOBAMIENTO DE FINCAS

20. CAPITULO TERCERO

21. AUXILIO SINDICAL

22. ARTÍCULO 12º AUXILIOS A SINTRAINAGRO

23. ARTÍCULO 13º DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS

24. CAPÍTULO CUARTO

25. COMITE OBRERO PATRONAL

26. ARTÍCULO 14º COMITE OBRERO PATRONAL

CAPÍTULO QUINTO

ESTABILIDAD

27. ARTÍCULO 15º PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA

28. ARTÍCULO 16º TABLA DE INDEMNIZACION POR TERMINACION UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA

29.	ARTÍCULO 17º TABLA DE INDEMNIZACIÓN PARA TRABAJADORES MIEMBROS DE LA COMISIÓN OBRERO PATRONAL POR TERMINACIÓN UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA	31
	CAPÍTULO SEXTO	32
	SISTEMAS DE CONTRATACION Y JORNADA DE TRABAJO	32
30.	ARTÍCULO 18º SISTEMA DE CONTRATACION	32
31.	ARTÍCULO 19º ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL	33
32.	ARTÍCULO 20º JORNADA DE TRABAJO	37
33.	ARTÍCULO 21º MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO	37
34.	ARTÍCULO 22º NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO	37
35.	ARTÍCULO 23º LIBRETA MILITAR	39
36.	ARTÍCULO 24º APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990	39
37.	ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 LEY 50 DEL 1990.	39
38.	ARTÍCULO 25º CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES	40
39.	ARTÍCULO 26º FORMAS DE REMUNERACION	40
	SEGUNDA PARTE	41
	SALARIOS Y PRESTACIONES	41
40.	CAPITULO PRIMERO	41
41.	SALARIOS	41
42.	ARTÍCULO 27º INCREMENTO SALARIAL	41
43.	ARTÍCULO 28º SALARIO BASICO CONVENCIONAL	41
44.	ARTÍCULO 29º SALARIOS A DESTAJO POR UNIDAD DE OBRA	41
45.	ARTÍCULO 30º APLICACION DE LA TABLA DE PRODUCTIVIDAD POR PERIODO CATORCENAL (BISEMANAL):	42
46.	ARTÍCULO 31º CONTRATO DE CAJA INTEGRAL	43
47.	ARTÍCULO 32º RECHAZO DE CAJAS	45
48.	ARTÍCULO 33º -DEFINICIÓN Y ACUERDOS SOBRE CAJA INTEGRAL PALETIZADA	46
49.	ARTÍCULO 34º LABORES INCORPORADAS EN EL ACUERDO GENERAL 2004-2006	46
50.	ARTÍCULO 35º PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS, ACUERDO GENERAL (2009-2011)	48
51.	ARTÍCULO 36º PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS (ACUERDO GENERAL 2011-2013)	49
52.	ARTÍCULO 37: ACUERDO TRANSITORIO PARA LA NEGOCIACION	50
53.	ARTÍCULO 38º FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS	54
54.	ARTÍCULO 39º PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS	54
55.	ARTÍCULO 40º SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS	61
56.	ARTÍCULO 41º ÁREA NETA DE LA FINCA	61
57.	CUADRO DE ÁREAS	62
58.	CAPITULO SEGUNDO	63

59.	AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES	63
60.	ARTÍCULO 42: INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES	63
61.	ARTÍCULO 43º. INCORPORACIÓN Y PRECISIONES SOBRE AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES.	64
62.	ARTÍCULO 44º SOBRE LA AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES	64
63.	ARTÍCULO 45º PRIMA DE VACACIONES	65
64.	ARTÍCULO 46º PRIMA DE AGUINALDO	65
65.	ARTÍCULO 47º PRIMA DE ANTIGÜEDAD	66
66.	ARTÍCULO 48º AUXILIO DE ESCOLARIDAD	66
67.	ARTÍCULO 49º AUXILIO DE MATERNIDAD	66
68.	ARTÍCULO 50º AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR	67
69.	ARTÍCULO 51º AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR	68
70.	ARTÍCULO 52º AUXILIO DE MATRIMONIO	68
71.	ARTÍCULO 53º AUXILIO PARA ANTEOJOS	69
72.	ARTÍCULO 54º CASINO	69
73.	ARTÍCULO 55º AUXILIO PARA DEPORTES Y RECREACIÓN	69
74.	ARTÍCULO 56º: ACUERDO SOBRE SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR	69
75.	ARTÍCULO 57º AUXILIO DE ARRENDAMIENTO	70
76.	ARTÍCULO 58º TRANSPORTE	71
77.	NORMA ADICIONAL SOBRE AUXILIO DE TRANSPORTE:	71
78.	ARTÍCULO 59º IMPUTACION	71
	CAPÍTULO TERCERO	72
	FONDOS ROTATORIOS PARA PRESTAMOS A LOS TRABAJADORES	72
79.	ARTÍCULO 60º FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS EN EVENTO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA	72
	FONDOS SOCIALES	74
80.	FONDO PARITARIO CONVENCIONAL DE VIVIENDA	74
81.	ARTÍCULO 61º FONDO PARITARIO DE VIVIENDA	74
82.	ARTÍCULO 62: APORTES EXTRA—CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	75
	CAPITULO CUARTO	76
	SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL	76
83.	ARTÍCULO 63: MODIFICACIÓN PARCIAL Y RATIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE ADICIÓN A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES.	76
84.	ACUERDO TEMPORAL Y EXTRA CONVENCIONAL PARA DESARROLLAR UN PROGRAMA PILOTO DE MONITOREO Y GESTIÓN DE CASOS PRIORITARIOS EN SALUD Y RIESGOS LABORALES:	82
85.	PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DEL(A) TRABAJADOR(A)	83

86. RATIFICACIÓN Y MODIFICACIÓN PARCIAL DEL ACUERDO SOBRE OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMO PARA EVENTOS EN QUE EL TRABAJADOR TRASLADADO REQUIERA ACOMPAÑANTE	83
87. ARTÍCULO 64º COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	83
88. ARTÍCULO 65º RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL	84
89. ARTÍCULO 66º FUMIGACIONES AÉREAS	85
90. ARTÍCULO 67º FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ	85
91. ADICIÓN SOBRE "CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO"	86
92. MODIFICACION AL ACUERDO DE TRABAJADORES REUBICADOS	88
93. ARTÍCULO 68º: NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL	88
TERCERA PARTE	89
CAPÍTULO PRIMERO	89
DISPOSICIONES VARIAS	89
94. ARTÍCULO 69º CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEADO	89
95. ARTÍCULO 70º PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE	90
96. ARTÍCULO 71º - FALTANTES DE NÓMINA	91
97. ARTÍCULO 72º NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES	91
98. ARTÍCULO 73º AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA CELEBRACIÓN DEL ACUERDO EN ARREGLO DIRECTO Y COMPENSACIÓN POR VIGENCIA (2017-2019):	91
99. ARTÍCULO 74º -MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL	92
100. ARTÍCULO 75º DENUNCIA Y PRÓRROGA	92
101. ARTÍCULO 76º IMPUTACIÓN DE LO PACTADO	92
102. ARTÍCULO 77º INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES	92
103. ARTÍCULO 78º	92
104. ARTÍCULO 79º	93
105. ARTÍCULO 80º PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES:	93
106. FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO	93

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE BANANERA ZULEMAR LTDA. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" PARA LA VIGENCIA 2017/2019

En la ciudad Medellín departamento de Antioquia república de Colombia, a los 05 días del mes de agosto de 2017, Entre los representantes de los Empresarios Bananeros de Urabá, enlistados en el Acta de Instalación suscrita el día 27 de junio de 2017, de una parte; y los representantes de Sintrainagro, de otra parte, se han pactado los presentes Acuerdos Generales, los cuales resuelven íntegramente el conflicto colectivo de trabajo surgido con ocasión de la presentación del pliego de peticiones.

La empresa estuvo representada por los señores: JUAN ESTEBAN ÁLVAREZ, JAVIER RESTREPO GIRONA, LUIS CARLOS JARAMILLO, EFRAÍN RODAS RAMÍREZ, JORGE IVÁN JIMÉNEZ, CARLOS MARIO BETANCUR, CLAUDIA ARGOTE ROMERO, CARLOS MARIO RESTREPO, LUIS ALFONSO BRAVO Y JOSÉ FERNANDO JARAMILLO.

El SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" con personería jurídica número 02581 de julio 24 de 1975 del Ministerio del Trabajo, estuvo representado por los señores: JOSÉ GUILLERMO RIVERA ZAPATA, ADELA TORRES VALOY, DANIEL GUERRA OVIEDO, MEDARDO CUESTA, RAMÓN GRACIANO BRAND, JOSE LUIS FLÓREZ PAJARO, ESTEBAN GULFO ROMERO, GILBERTO TORRES ESPITIA, EUSEBIO PALMERA, BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO, JORGE ANDRÉS VARGAS, PEDRO PABLO BARBOSA, MANUEL PATIÑO PERDOMO, WILLIAM MOSQUERA, OMAR DE JESÚS COGOLLO, JESÚS ALGARÍN JIMÉNEZ, URIEL ORTEGA QUIÑONES, NEVER ORTIZ PALACIO, OMAR CASARRUBIA, MANUEL RIVAS, 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 **BANANERA ZULEMAR LTDA** para la finca **ZULEMAR**.

PREÁMBULO

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

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

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

3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los acuerdos 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 y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.
6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.
7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende,

reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.

8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, Sintrainagro y los trabajadores, como co-responsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del autocuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por las empresas o las autoridades del ramo.
9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la región de Urabá.
10. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.
11. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato solo 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 seguridad social.
14. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.

16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.
17. Las partes ratifican que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, por tanto, la Organización Sindical que suscribe el presente acuerdo convencional se compromete a velar por que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual.

PRIMERA PARTE

ASPECTOS NORMATIVOS

CAPÍTULO PRIMERO

RECONOCIMIENTO Y GARANTIAS SINDICALES

ARTÍCULO 1º RECONOCIMIENTO SINDICAL: La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, **SINTRAINAGRO**, con personería jurídica Nro. 02581 de Julio 24 de 1975, otorgada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentre afiliado **SINTRAINAGRO**.

ARTÍCULO 2º CAMPO DE APLICACIÓN

La presente convención Colectiva de trabajo beneficiará los trabajadores afiliados a **SINTRAINAGRO** que se encuentren vinculados laboralmente con la empresa, lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concorra la calidad de afiliado a **SINTRAINAGRO**, decida libremente beneficiarse de la presente Convención Colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de **SINTRAINAGRO**, en los términos de la legislación laboral colombiana.

La Convención Colectiva contiene los derechos y garantías mínimas que se aplicarán a los trabajadores beneficiarios de la misma, 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 ley laboral Colombiana.

ARTÍCULO 3º VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO: La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriben como resultado de la presente negociación de dos (2) años contados desde el día 01 de Julio de 2017 hasta el día 30 de Junio 2019.

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

ARTÍCULO 4º DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN: Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalización comercial, los empresarios bananeros, representados por Augura y Sintrainagro realizarán procesos de diálogo social y concertación, dirigidos a mejorar las posibilidades del sector bananero y proteger los derechos laborales de los trabajadores.

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

ARTÍCULO 5º DERECHO A LA INFORMACIÓN: En el mes de mayo de cada año, Augura y Sintrainagro convocarán un foro donde se analice con Sintrainagro y una delegación de los productores, la situación de la actividad, los problemas del sector, y los avances de los compromisos sociales llevados a cabo por los productores y por la organización sindical, en asocio con las organizaciones no gubernamentales y con las autoridades públicas, en procura del desarrollo integral, económico y social de la zona de Urabá en general y de la actividad bananera en particular.

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

ARTÍCULO 6º COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL:

A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral" estará integrada por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez

Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez, Luis Carlos Jaramillo Franco, Jorge Iván Jiménez Betancur y Carlos Mario Betancur Tirado, de una parte, y seis (6) representantes designados por Sintrainagro, los señores: Medardo Cuesta Quejada, Uriel Ortega Quiñones, Esteban Gulfo Romero, José Luis Flórez 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 Argote 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.

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

ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

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

1. LABOR HÉRCULES 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 aporque si lo requiere, subsolado con hércules, aplicación de materia orgánica o fertilizantes.
- Estaquillar en los espacios abiertos para ajustar población.
- Si la situación lo amerita practicar topyban al pseudotallo de las plantas seleccionadas y marcadas. ✓
- A las plantas propagadas por cabeza de toro, llenar con tierra, materia orgánica y fertilizantes el hueco que deja el pseudo-tallo al descomponerse.
- Por recomendación técnica, el operario no deberá ingresar a las áreas afectadas por moko. ✓

Rendimiento: Entre 80-120 plantas.

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

7. AREA DE MOKO

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

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

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

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

Procedimientos:

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

- Debe mantener las áreas en cuarentenas libres de malezas mediante el uso de herbicidas.
- Debe ubicar estratégicamente los lava-botas en la entrada y salida del lote o área afectada.
- Debe portar el desinfectante para aplicarlo mata a mata cada vez que utilice la herramienta en áreas afectadas.

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

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

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

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

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

Procedimiento: ✓

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

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

ARTÍCULO 7º GARANTIAS SINDICALES: GARANTÍAS SINDICALES.

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

1. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención. ✓
2. La Empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborables 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 presente convención colectiva de trabajo. ✓
3. La Empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, subdirectivas, comisión de quejas y reclamos, comisión obrera y de los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones. ✓

PARAGRAFO UNO: Las empresas respetarán 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 sólo intervendrán las autoridades que señala la constitución y la ley, esto es, las autoridades administrativas y/o jurisdiccionales; en consecuencia, es compromiso de la 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 SEGUNDO**PERMISOS SINDICALES**

ARTÍCULO 8º PERMISO PARA LA COMISION OBRERA: Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en Comité Obrero - Patronal en el cumplimiento de las funciones definidas en la convención colectiva de trabajo, la Empresa concederá a **Sintrainagro** permisos por finca, no acumulables de una semana a otra, de acuerdo al siguiente detalle:

Hectáreas	Nº Permisos
0-70	1 Día por semana
Más de 70	2 Días por semana

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

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

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

PARAGRAFO DOS: La retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores en la comisión obrera, así como la retribución que se reconoce a los beneficiarios de los permisos establecidos para eventos sindicales y cooperativos, previstos en la convención colectiva, no se descontará para los efectos del cálculo del ingreso salarial promedio con el que se liquidan y pagan los descansos dominicales y festivos, las vacaciones, las cesantías, primas de servicio y los intereses sobre las cesantías. ✓

PARAGRAFO TRES: La finca concederá viáticos para la comisión obrera, por cada día de permiso utilizado durante la vigencia de los acuerdos convencionales, los cuales serán equivalentes a la suma de veinticinco mil trescientos veintiseis pesos ml (\$25.326 diarios). Los viáticos de la comisión obrera se incrementarán en el mismo porcentaje que se defina para el incremento salarial. ✓

ARTÍCULO 99 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 el año de vigencia convencional y por finca, no acumulables de un año a otro, tal como se encuentran establecidos en la siguiente tabla: ✓

HECTÁREAS	DÍAS
0 – 60	26 días por año
61 – 80	29 días por año
81 – 100	35 días por año
101 – 140	40 días por año
Más de 141	42 días por año

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

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la finca, excepto para las asambleas de delegados municipales y nacionales, casos en los cuales se podrán ausentar más de dos (2) trabajadores de la finca. ✓

una misma finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establecen el número de delegados que participan en las asambleas de la organización sindical.

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

En ningún caso estos días de permiso podrán utilizarse para la realización de actividades diferentes a las expresamente señaladas en esta disposición. En caso de constatare 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.

PARÁGRAFO UNO: retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores en la comisión obrera, así como la retribución que se reconoce a los beneficiarios de los permisos establecidos para eventos sindicales y cooperativos, previstos en la convención colectiva, no se descontará para los efectos del cálculo del ingreso salarial promedio con el que se liquidan y pagan los descansos dominicales y festivos, las vacaciones, las cesantías, primas de servicio y los intereses sobre las cesantías.

ARTÍCULO 10º LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABA: La empresa en sus fincas 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, Apartado, 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 a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO UNO: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo (2015 - 2017), durante esta suspensión del contrato de trabajo corre a cargo de la empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con el sistema general de pensiones (COLPENSIONES o AFP), el sistema general de seguridad social en salud (EPS) y el sistema general de riesgos laborales (ARL).

ARTÍCULO 11º PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACIÓN O ENGLOBAMIENTO DE FINCAS: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando se presente englobamiento o integración de áreas, para el caso de los permisos sindicales de que se trata, se procederá así:

1. Se sumarán el número de permisos sindicales para eventos sindicales y cooperativos que cada una de las áreas a integrar tenga previsto en la respectiva convención. De igual manera, a la sumatoria de las áreas se le aplicará la tabla prevista dentro de los Acuerdos Generales de la convención 2009 – 2011. 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.

HECTÁREAS	DÍAS
0 – 60	26 días por año
61 – 80	29 días por año
81 – 100	35 días por año
101 – 140	40 días por año
de 141	42 días por año

2. El número de permisos para comités obreros en caso de integración o englobamiento se mantendrán siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En caso contrario, se tendrá un solo comité obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo a la tabla que prevén los acuerdos generales 2009 – 2011.

Hectáreas	Nº Permisos
0-70	1 Día por semana
Más de 70	2 Días por semana

CAPITULO TERCERO

AUXILIO SINDICAL

ARTÍCULO 12º 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 segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la Empresa concederá a Sintrainagro un auxilio de dieciséis pesos (\$16) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 13º DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS: La Empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO CUARTO**COMITE OBRERO PATRONAL**

ARTÍCULO 14º COMITE OBRERO PATRONAL: En cada una de las fincas existirá un comité obrero patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan:

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

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

Serán funciones del comité obrero patronal las siguientes:

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, asistir a los trabajadores miembros del Sindicato, cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.
4. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en la calidad, y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.
5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.
6. Asesorar a los trabajadores, si estos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios, y deducciones que haga la empresa a los trabajadores.

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

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

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

PARAGRAFO DOS: En el evento en que la empresa cite a reuniones a los miembros del comité obrero, éstas no serán confundidas ni sumadas como permiso sindical para comité obrero - patronal.

CAPÍTULO QUINTO

ESTABILIDAD

ARTÍCULO 15º PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:

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

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

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

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

2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un miembro del comité obrero patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o sub-directiva del Sindicato.

3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

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

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

4. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la Finca o en las oficinas centrales de la Empresa en Urabá. En este último evento la Empresa garantizará el transporte del trabajador para cumplir con tal fin.

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

6. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.
7. Si escuchados los descargos la Empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria o da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, éste podrá interponer el recurso de reposición y el de apelación, en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. El recurso de reposición es facultativo y, por tanto, el trabajador podrá interponer directamente sólo el recurso de apelación.
9. Interpuesto(s) en tiempo el (los) recurso(s), la Empresa decidirá e informará al trabajador sobre el recurso principal interpuesto, reposición o apelación, según el caso, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición.
- Quando 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 los 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 éstos no se hubieren 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 periodo, 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.

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

En los casos previstos en este acuerdo, no podrán quedar racimos cortados o fruta en los tanques que no hubiera sido procesada, en razón a que la unidad de obra

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO CUATRO: En virtud de lo dispuesto en el presente acuerdo sobre modificación del procedimiento disciplinario, las partes convienen derogar expresamente la disposición convencional que establecía la posibilidad de interponer recursos en contra de la decisión del empleador consistente en declarar la terminación del contrato de trabajo sin que medie justa causa, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 16° TABLA DE INDEMNIZACION POR TERMINACION UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA: Cuando la empresa de 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 año.
2. Cuando el trabajador tuviere más de un (1) año de servicios continuos y menos de cinco (5) años se le pagarán quince (15) días adicionales al salario 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 proporcional 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 veinte (20) días adicionales al salario 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 proporcional por fracción de año. ✓

4. Cuando el trabajador tuviere más de diez (10) años de servicios continuos, se le pagarán cuarenta (40) días adicionales al salario 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 proporcional por fracción de año. ✓

ARTÍCULO 17º TABLA DE INDEMNIZACIÓN PARA TRABAJADORES MIEMBROS DE LA COMISIÓN OBRERO PATRONAL POR TERMINACIÓN UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA:

Cuando 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 servicio continuos y menos de un (1) año, la empresa pagará sesenta (60) días al salario diario promedio del año. ✓

2. Si el trabajador miembro de la comisión obrera tuviere más de un (1) año de servicios continuos y menos de cinco (5) años, se le pagarán veinte (20) días adicionales al salario 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 proporcional 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 veinticinco (25) días adicionales al salario 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 proporcional 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 y cinco (45) días adicionales al salario 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 proporcional por fracción de año. ✓

PARÁGRAFO: la tabla anterior reemplaza en la parte pertinente a la tabla legal de indemnización del artículo 8º del Decreto 2351 de 1.965

CAPÍTULO SEXTO

SISTEMAS DE CONTRATACION Y JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 18º SISTEMA DE CONTRATACION: Para las actividades normales o permanentes de la finca los contratos de trabajo se celebran 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, incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

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

PARAGRAFO DOS: Cuando se contrate a un trabajador con contrato a término fijo se informará a la comisión obrera la causa y las condiciones de la contratación.

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

Cuando dentro de los (60) días siguientes al cambio en su jornada de trabajo, el trabajador no reúna los requisitos de idoneidad para desempeñarlos, 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 parágrafo 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 la realización de labores con contratistas independientes.

PARÁGRAFO QUINTO - Rotaciones temporales y traslados definitivos: Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como: ausentismo en días de embarque, desatrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar temporalmente el personal entre sus fincas.

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO SÉPTIMO. 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 se la solicite en vigencia del mismo.

ARTÍCULO 19° ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL: Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral, convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente convención

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

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

Con todo, la obligatoriedad de este acuerdo, como es obvio, presupone que el trabajador de jornada especial no se encuentre suspendido disciplinariamente, incapacitado para laborar, en uso del descanso vacacional o de licencias o permisos, tales como, más no de manera exclusiva, los permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la convención colectiva; la licencia de paternidad (Ley Maria); 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 parágrafo anterior.

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

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

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

PARÁGRAFO QUINTO: A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2013-2015), los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empresa desarrolle actividades a cualquier título, para la ejecución de las labores que le son permitidas según las previsiones de este acuerdo, sea que éstas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base en la convención colectiva vigente en la

finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones del comité obrero a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.

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

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

PARÁGRAFO SIETE: 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 plástico y siembras nuevas de lotes anexos a la finca, las empresas podrán celebrar contratos civiles o comerciales con contratistas independientes, que tengan por objeto de la ejecución de obra o la presentación de servicios.

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

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

ARTÍCULO 20º JORNADA DE TRABAJO: A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales de lunes a viernes, distribuidas libremente por la Empresa de acuerdo con sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada diaria exceda de diez (10) horas.

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

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

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

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

ARTÍCULO 21º MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO: A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo las empresas y Sintrainagro adelantarán gestiones ante el Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena tendientes a que se intensifiquen los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

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

ARTÍCULO 22º 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 1: En aras de contribuir al desarrollo social y al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres de Urabá frente a la situación y condición para acceder a un puesto de trabajo en las empresas bananeras, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, las empresas le entregarán preferentemente el control y manejo directo de los casinos a mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en manipulación de alimentos.

PARÁGRAFO 2: Sintrainagro y los empresarios bananeros, por conducto de las Cajas de Compensación Familiar, el programa Banatura, el Sena y las Fundaciones Sociales del sector, promoverán actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres cabeza de familia para habilitarles las competencias que les permitan asumir adecuadamente el suministro de alimentación en las fincas. Las Empresas y Sintrainagro, a través del Departamento de la Mujer, coordinarán las actividades necesarias para materializar el objetivo de este Acuerdo.

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

PARÁGRAFO 4: Adicional a la obligación de cumplir el acuerdo sobre este mismo tema previsto en los Acuerdos Generales 2011-2013, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo las empresas, en cada finca, contratarán al menos una (1) mujer en jornada especial. Esto se debe materializar en los primeros dos meses a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

PARÁGRAFO 5: Augura y Sintrainagro coordinarán la articulación de programas de capacitación para garantizar que estas mujeres tengan las destrezas para ejecutar dichas labores.

ARTÍCULO 23° LIBRETA MILITAR: No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan.

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

ARTÍCULO 24° APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990: En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2009-2011) que resuelvan la presente negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 LEY 50 DEL 1990.

PARÁGRAFO: 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 del 1990 , durante periodos prolongados de parálisis por corte del fluido eléctricos o falta de insumo de embarques, por razones imputables a negligencias del empresario se tomará y se remunerará este tiempo, en proporción a las horas empleadas, con base a las reglas establecidas en la convención para tal fin.

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

Las empresas concertarán periódicamente con la comisión obrero patronal, el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma legal. Las actividades de qué trata el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 se realizarán preferentemente en forma semanal o dedicando un día al mes, sin afectar los embarques ni las actividades productivas que no sean susceptibles de interrupción. Para la programación de dichas actividades, las empresas tendrán en cuenta las propuestas planteadas por Sintrainagro, sin perjuicio de la obligación del empleador de organizar las actividades señaladas en la ley y en el decreto-1127 de 1991, y utilizando instalaciones adecuadas.

PARAGRAFO UNO: REGULACION DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990, PARA LA JORNADA ESPECIAL:- El trabajador de jornada especial vinculado a una empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de cuarenta y ocho (48) horas

en la respectiva semana y sea citado y concurra a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de destinación exclusiva (artículo 21, L. 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. ✓

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

ARTÍCULO 25° CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES: El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones. Al momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones la empresa pagará el valor de las vacaciones y la prima extralegal de vacaciones. ✓

ARTÍCULO 26° FORMAS DE REMUNERACIÓN: Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el sistema de unidad de obra o destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro. ✓

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

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

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

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

SEGUNDA PARTE

SALARIOS Y PRESTACIONES

CAPITULO PRIMERO

SALARIOS

ARTÍCULO 27° 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.

ARTÍCULO 28° SALARIO BASICO CONVENCIONAL: Para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva DE Trabajo, por la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias, el salario mínimo convencional será de VEINTIOCHO MIL QUINIENTOS SESENTA Y TRES CON QUINCE CENTAVOS ML (\$28.563,15) y por la jornada de diez (10) horas diarias el salario mínimo de protección convencional será de TREINTA Y CINCO MIL SETECIENTOS Y TRES PESOS ML, CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$35.703,64) sin perjuicio del pago de dominicales - festivos y demás recargos legales.

ARTÍCULO 29° SALARIOS A DESTAJA POR UNIDAD DE OBRA: Durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva, el valor de los salarios a destajo o por unidad de obra serán los que se encuentran en el cuadro anexo de la presente convención colectiva.

ARTÍCULO 30° APLICACION DE LA TABLA DE PRODUCTIVIDAD POR PERIODO CATORCENAL (BISEMANAL):

1. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior, sea igual o inferior a setenta cajas por hectárea catorcena (70 cja./ha/catorcena) sobre el área total de la finca, la Empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo, realizadas durante la correspondiente catorcena, con base en el primer rango de precios establecidos en la tabla de producción.
2. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior, sea superior a setenta cajas por hectárea catorcena (70 cjs/ha/catorcena) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a ochenta cajas por hectárea catorcena (80 cjs/ha/catorcena) sobre el área total de la finca, la Empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo, realizadas durante la correspondiente catorcena, con base en el segundo rango de precios establecidos en la tabla de producción.
3. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior, sea superior a ochenta cajas por hectárea catorcena (80 cjs/ha/catorcena) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a noventa cajas por hectárea catorcena (90 cjs/ha/catorcena) sobre el área total de la finca, la Empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo, realizadas durante la correspondiente catorcena, con base en el tercer rango de precios establecidos en la tabla de producción.
4. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior, sea superior a noventa cajas por hectárea catorcena (90 cjs/ha/catorcena) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a cien cajas por hectárea catorcena (100 cjs/ha/catorcena) sobre el área total, la Empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo, realizadas durante la correspondiente catorcena, con base en el cuarto rango de precios establecidos en la tabla de producción.
5. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior, sea superior a cien cajas por hectárea catorcena (100 cjs/ha/catorcena) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a ciento diez cajas por hectárea catorcena (110 cjs/ha/catorcena) sobre el área total, la Empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo, realizadas durante la correspondiente catorcena, con base en el quinto rango de precios establecidos en la tabla de producción.
6. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente, cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior, sea superior a

ciento diez cajas por hectárea catorcena (110 cjs/ha/catorcena) sobre el área total de la finca, la Empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo, realizadas durante la correspondiente catorcena, con base en el sexto rango de precios establecidos en la tabla de producción.

ARTÍCULO 31° CONTRATO DE CAJA INTEGRAL: Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 y 1/2 lbs) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión ya sea en cajas o pallet, 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 ó matas cosechadas, tapa vástagos con bolsas, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores, gurvieros (saneadores de fruta), volteadores, de corona, baja fruta, saca rechazo del tanque, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores, arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, paletizadores, grapadores y auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón). 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 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 empacadora durante el proceso de empaque, las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de corte y empaque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado.

El contrato de caja integral para tipos de empaque de 25 kgs, 15 kgs, 13 kgs, etc., se reenumerará 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. Para las fincas que ya tienen congelado el precio de la caja de 13 kilos, este continuara congelado por el primer año de vigencia de la convención y hasta que alcancen la proporcionalidad.

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, Cinco Libras (20 KG), Ensayo, entre otras. ✓

PARAGRAFO UNO: APLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL AL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA. En las convenciones colectivas en las que el valor unitario del contrato de caja integral común palletizada -20 kilos- sea igual o inferior a mil doscientos cincuenta pesos (\$1.250), los incrementos salariales pactados para cada año se aplicarán de manera lineal. ✓

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

PARAGRAFO DOS: Fruta mercado nacional: acuerdan las partes establecer el precio por la labor denominada "caja integral" para la fruta con destino al mercado nacional de veinte (20) kilos 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 TRES: 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 ½ lb.) o el equivalente a ésta cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 y ½ lb.). 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 ½ lb.) o el equivalente a ésta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 y ½ lb.). ✓

PARAGRAFO CUATRO: 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 QUINTO: 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 imputables a la empresa. ✓

0/

- [Signature]*

/

0

1



e

pruebe que la causa de rechazo obedece a la intención positiva de dañar o a grave negligencia imputable al trabajador implicado, este hecho será valorado siguiendo el procedimiento establecido en la convención colectiva y éste podrá ser sancionado.

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

ARTÍCULO 33° -DEFINICIÓN Y ACUERDOS SOBRE CAJA INTEGRAL PALETIZADA: Se entiende por caja especial aquella que en su elaboración y procesamiento, requiere un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común 20 kilos palletizada. La caja especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamento en los estudios efectuados, comporta para su procesamiento, aproximadamente, un 18% más de tiempo de trabajo que el demandado para la elaboración de la caja común 20 kilos palletizada.

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

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

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

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

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

Chicopack, Banacuster, Clusterback, Turbanita, Piccola, Pettite, Minipack, Chiquita Junior, Troppypack, y Tres Libras

PARÁGRAFO: Sin perjuicio de lo anterior, todas aquellas fincas y/o empresas que a la fecha hayan celebrado y firmado acuerdos relacionados con el precio de la caja tres libras, mantendrán vigentes estos acuerdos.

ARTÍCULO 34° LABORES INCORPORADAS EN EL ACUERDO GENERAL 2004-2006: con base en el análisis de agregación de valor a cada labor al proceso productivo y en los

estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos. Las labores del cuadro siguiente, se negocian las siguientes labores.

DESCRIPCIÓN DE LAS LABORES	PRECIO / UNIDAD
Aseo de polea, excluida del aseo empacadora	Salario básico convencional
Estaquillada para amarre siembra nueva (doble surco)	Salario básico convencional
Lavada de guantelete	Salario básico convencional
Arranque de maleza	Salario básico convencional
Arreglo de jardín	Salario básico convencional
Tratamiento de corona con brocha	Para estudio quien no la tenga negociada.
Prensada de bolsa	Básico convencional proporcional, para aquellos que no tienen maquina prensadora.
Pre-aseo diario	Salario básico convencional
Molida de rechazo y vástago con máquina	Promedio de embarque
Hércules con abono incorporado	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial.
Picada manual de rechazo y vástago	Promedio embarque
Encostalada o regada de corona	Salario básico convencional
Acarreo y esterillada de vástagos	Revisar redacción distancias
Acarreo semilla para siembra o resiembra	Cuando existe banco de semillas se paga al básico y donde ya esté pactado se respeta.
Hércules	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.
Topyban	Sólo lo tienen algunos productores, ya pactada.
Elaboración o producción bio compost	Promedio embarque para compostaderos internos y estudio para los otros.
Ecokey	Básico convencional, se respeta lo que ya se haya pactado.

PARÁGRAFO UNO: Sin perjuicio del procedimiento establecido en las convenciones colectivas de trabajo para la modificación de los acuerdos convencionales, las fincas que hayan pactado alguna (s) de las labore (s) descritas en el cuadro anexo y/o que

PARÁGRAFO UNO: Sin perjuicio del procedimiento establecido en las convenciones colectivas de trabajo para la modificación de los acuerdos convencionales, las fincas que hayan pactado alguna (s) de las labores (s) descritas en el cuadro anexo y/o que formen parte de otra (s) labor (es) igualmente pactadas, se respetará los acuerdos existentes en cuanto precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos, teniendo en cuenta la ponderación. ✓

PARÁGRAFO DOS: 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 precio, rendimiento y forma de ejecución. ✓

PARÁGRAFO TRES: Las fincas que no tengan pactada(s) alguna(s) de estas labores será(n) pagadas al salario básico convencional. ✓

ARTÍCULO 35° PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS, ACUERDO GENERAL (2009-2011): Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores: ✓

A- CAJA INTEGRAL: Como se tiene en las actuales convenciones colectivas, existen 3 tipos de cajas:

- CAJA COMÚN
- CAJAS ESPECIAL
- CAJA MERCADO NACIONAL

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

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

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

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

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

B- HOMBRE BROCHA

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

ARTÍCULO 36° PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS (ACUERDO GENERAL 2011-2013): Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores: ✓

A- COLOCADA DE TACO

Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de diecisiete pesos con ochenta y ocho centavos (\$17,88), la cantidad de tacos por ballet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización. ✓

B- DESMACHE CON PALIN

Incluye:

- La eliminación de todos los orejones, rebrotes cortados por debajo del punto de crecimiento. ✓
- La doblada de todo el tronco seco para evitar que caiga sobre el nylon o sobre los puyones. ✓
- La elección del hijo de sucesión de cada planta de acuerdo a las instrucciones impartidas por la empresa. ✓
- La sacada del denominado hijo estorbo o cacho de chivo eliminando todo el material vegetal (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

Los rendimientos pactados son de 1.5 has. Como mínimo y 3 has. máximo para realizar por el operarios 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 este previsto un valor por semana para la labor normal, se multiplicará este valor por el sesenta por ciento (60%) para fijar el nuevo valor por semana del desmache con palín.

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

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

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.

ARTÍCULO 37: ACUERDO TRANSITORIO PARA LA NEGOCIACION: 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 AÉREO
SELLOS DE TRAZABILIDAD
CIRUGIA Y DESHOJE (COMBINADA DE DOS)
CIRUGÍA, DESHOJE Y PROTECCIÓN DE FRUTA (COMBINADA DE TRES)
LAVADO DE COCHINILLA Y FUMAGINA
CORTE ECUATORIANO O CON ESCALA
HIDRATACION DE RACIMO Y MASAJE EN CABLE VIA
REPIQUE EN CASITA
DESMACHE EN SIEMBRAS NUEVAS
DOSIFICACION FERTILIZANTE

EMBOLSE MODIFICADO
HERCULES
APLICACIÓN DE NITRAX
APLICACIÓN DE FERTIQUIN
FERTILIZACIÓN CON BARRENO
FERTILIZACIÓN LIQUIDA
GALLINAZA -APLICACIÓN, LABOR COMPLETA-
PEGADA DE CAJA
TABLA DE ALTA PARICION
ASEO EMPACADORA
REPIQUE DE MATAS POR HECTAREA
REGADA DE CAL
CHAPEO CON GUADAÑADORA
FUMIGACION DE CABLE VIA
BANALASTI
SIEMBRA DE COBERTURA
FUMIGACION DE MALEZAS CON DOS (2) PRODUCTOS
CARGE DE PALLET DESPUES DE TERMINADO EL EMBARQUE
COMPOSTELA
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
DOLE 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
CORTE ECUATORIANO
CAJAS SUPERIOES 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 procedimiento para la incorporación de labores nuevas y/o modificación de labores existentes, se define el siguiente procedimiento transitorio para la negociación de las labores nuevas 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 a la 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 la 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 pagarán 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, la respectiva subdirectiva y/o la junta nacional de Sintrainagro concertarán las descripciones, rendimientos y los valores unitarios de estas labores. Lo anterior significa que el empresario no podrá fijar unilateralmente el precio de esta labor.

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 deberá sujetarse al procedimiento transitorio aquí previsto.

PARAGRAFO UNO: INCREMENTO DE LA PARICIÓN EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN AREAS DE RENOVACIÓN: Cuando en las siembras nuevas o en lotes definidos de renovación de la plantación de una finca, se presenten altos índices de parición por hectárea, haciendo que el rendimiento de las labores se reduzca de manera significativa, afectando el ingreso del trabajador. La Empresa respectiva y Sintrainagro concertarán la manera de remunerar las labores por unidad de obra (hectárea neta o racimo) y la vigencia de esos acuerdos temporales.

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

Las empresas que hubieren efectuado variaciones significativas en las dimensiones de los tanques de sus plantas empacadoras, incluido 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.

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

PARAGRAFO CUATRO: CONSTRUCCION 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. En todo caso, si el trabajador no desea elaborar la escalera en los términos convencionales. La empresa le entregará una como herramienta de trabajo.

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

ARTÍCULO 38° FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS:

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

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

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

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

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

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

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

5. La labor de cargue de cajas o pallet después de terminado el embarque se reenumerará después del número de horas fijadas como jornada de trabajo en el respectivo día.

6. Fertilización con caciqueo: bulto de 50 kilos o proporcionalmente: incluye sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar los bultos endurecidos, apartar con el pie todo el material plástico que se encuentre alrededor del puyón seleccionado en un semicírculo de 60 centímetros de radio y la regada esparcida con medidas de 108 gramos. Igual a 3.8 onzas, esto para cuando se aplique Urea, Potasio, Magnesio, Azufre, Sulfato de Magnesio, Sulfato de Potasio y Mezcla de Urea con Potasio.

CICLOS: según programación

RENDIMIENTOS: Mínimos 16 bultos – Máximos 20 bultos

ARTÍCULO 39° PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS: En cumplimiento del parágrafo dos de la Estabilidad, contenido en los Acuerdos de Bogotá de abril 9 de 1987, entre el sindicato SINTRAINAGRO y cada finca o empresa, se establecerán de común acuerdo los índices de eficacia 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 a destajo.

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

Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada ni 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 los contratos de trabajo suscritos por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día Domingo o festivo realizado por el trabajador, para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. En consecuencia, el patrono 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 cien por cien, 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 Moco, 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 de Trabajo incluye: la sacada del bulto de la bodega de la finca, el transporte al sitio donde se va a aplicar, la golpeada para deshacer terrones y la regada en semicírculos con el medidor al pie de los puyones despejando el área de aplicación de basuras con el

pie, 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. La fumigación canales se realizará con herbicidas de contacto o sistémicos, con una frecuencia de un ciclo de 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, secundarios, terciarios, madre vieja y caños según corresponda. ✓
16. La resiembra incluye: la marcada del sitio a resembrar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada y la resiembra. ✓
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 está incluida dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están sosteniendo matas, dejar basuras encima de otras matas o de los puyones o al pie de matas vecinas; así mismo debe evitarse tirar material vegetal a las sangrías, canales de drenaje o cable vías. ✓
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 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. ✓
21. Cuando en la finca la fruta de rechazo sea votada 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. Cuando en la finca la fruta de rechazo sea recogida por "Bolejeros o recháceros" se procederá de la siguiente forma: ✓

Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratada la recogida por bolejero o rechaceros del rechazo, ésta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se le 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 para dicha labor.
- c. Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.
- d. Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

No obstante lo anterior no deberá entenderse que el rechacero o el 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 adentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero.

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

- a. Para las fincas cuya área sea inferior a cien (100) hectáreas se utilizará una persona para que realice la labor.
- b. Para las fincas cuya área sea superior a cien (100) hectáreas e inferior a doscientas (200) hectáreas, se utilizarán dos (2) personas para que realicen esta labor.
- c. Para las fincas cuya área sea superior a doscientas (200) hectáreas, se utilizarán tres (3) personas para que realicen esta labor.
- d. En los días en que se realice la labor de compostaje las personas que participen en el contrato de llevada de rechazo al compostadero, se remunerará con el promedio que en ese día resulte para las personas que participan del contrato de caja integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (8) o diez horas (10).

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

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

PARAGRAFO UNO: 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 DOS: 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 TRES: cuando la creación de una labor o tipo de empaque nuevo, o la modificación de una labor o tipo de empaque existente, se dé por instrucción de una comercializadora y deba ser implementada por todos los productores o parte de ellos, que exporten por su intermedio, los productores de dicha comercializadora nombrará una comisión para que conjuntamente

Con una comisión que nombre el sindicato se pueda estudiar los parámetros que regirán la misma. Se procederá así: 1. Las partes establecerán primero un plazo de tiempo prudente en el cual se pueda determinar los tiempos y movimientos (rendimientos); las características que tendrá la nueva labor (si se hace individualmente o por cuadrilla); y, en general, las normas técnicas para su ejecución; y 2. Una vez determinadas por las partes las condiciones establecidas en el numeral anterior, se procederá a negociar el precio, si es una nueva labor nueva; o el porcentaje en que se debe ajustarse la labor que se está modificando. Como se dijo antes, siempre y cuando el análisis hecho por las partes demuestre que la modificación genera un detrimento en el ingreso del trabajador que deba ser compensado con un mayor precio, el cual deberá ajustarse de tal manera que le permita al mismo ingreso, como mínimo, similar al promedio de vengado en la labor sujeta a modificación.

PARAGRAFO CUARTO: GRUPOS DE LABORES:**Grupo I. labores culturales básicas**

LABOR	UNIDAD DE PAGO	DESCRIPCION Y FRECUENCIA
Amarre	Hta. Neta	Una (1) vuelta por semana
Desflore	Hta. Neta	Dos (2) vueltas por semana Opcional de la empresa
Deshoje	Hta. Neta	Una (1) vuelta por semana
Desmache	Hta. Neta	Siete (7) semanas libres
Desvió puyón y/o racimo	Hta. Neta	Una (1) vuelta semanal incluye desvió de puyón, desvió racimo, despunte y sacada brácteas (protección integral de fruta)
Embolse	Hta. Neta	Dos (2) vueltas por semana si es prematuro. Una (1) vuelta por semana si es presente.
Fertilización	Bulto de 50 kg	Bulto de 50 kg proporcional incluye aporeo y transporte por el cable. Se debe aplicar de canal a cable.
Fumigación	Hta. Neta	Herbicida de contacto cada cuatro (4) semanas, con sistémico cada ocho (8) semanas. Se debe fumigar de canal a canal incluyendo cable vías y anden de canales.
Reamarre	Hta. Neta	Una (1) vuelta bisemanal

Grupo II. Labores de proceso (caja integral)

Labor	Unidad / pago	Descripción y frecuencia
Empaque especial	Caja exportada	Según programación
Empaque sencillito	Caja exportada	Según programación
Empaque nacional	Caja elaborada	Según programación

Grupo III. Labores de mantenimiento canales.

Labor	Unidad / pago	Descripción y frecuencia
Ampliación de canal 1,2,3	Metro lineal	Cuando se requiera
Combinada	Metro lineal	Cuando se requiera
Construcción de boquetes	Cada uno	Según la necesidad
Construcción puente canal 1,2,3 puente especial	Cada uno	Según la necesidad incluye el transporte de la madera hasta el sitio requerido.
Construcción sangrías	Metro lineal	Según necesidad
Fumigación canales	Metro lineal	8 semanas libres según descripción parágrafos del capítulo salarios.
Hechura de trinchos	Cada uno	Según la necesidad

Limpia canal 1,2,3 y madre vieja	Metro lineal	Cada ocho (8) semanas, sacando toda la basura de las paredes y el plan
Recava canal 1,2,3 y madre vieja	Metro lineal	Según la necesidad
Recuperación área	Metro lineal	Cuando se haga construcción de drenajes subterráneos.
Rompición canal		

Grupo IV. Labores varias al contrato

Labor	Unidad/pago	Descripción y frecuencia
Aseo general de empacadora.	Una vez por semana	Al finalizar los embarques de la semana la totalidad de la empacadora, este aseo incluye lavada de tanques, piscina, hueco para parqueo de camiones o rampa de cargue, barcadilla, techos, lavada de bandejas, equipos y bandas transportadoras correspondientes a la empacadora, aceitada de rodillos de los transportadores, alrededores de la empacadora a excepción de la bodega de cartón.
Construcción de escaleras	Cada una	La elaborará el operario que la necesita y tendrá una frecuencia de cada tres meses.
Pegador	Caja elaborada	Pegada completa de tapa y base, colocación de IBM y destapone.
Casiqueo	Hta. Neta	Programado por la administración dos veces al año.
Resiembra	Mata	Puyón mínimo de 1.5 mts. Incluye selección, transporte, hoyada y sembrada del puyón.

ARTÍCULO 40° SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS: La empresa sustentará las áreas de los lotes, longitud de los cables y canales conforme a los planos topográficos o aerofoto gráficos 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 del sindicato y uno de la empresa, para acompañar una comisión de topografía que utilizará estaciones láser, y amarre geodésico, para que se realice una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor.

ARTÍCULO 41° ÁREA NETA DE LA FINCA: Para efectos pertinentes y, especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluyen del área bruta de la finca todo lo concerniente a obras de infraestructura como empacadoras, campamentos, carreteras, áreas de protección medio ambientales, el área de los canales primarios, canales secundarios y canales terciarios, y el área de los cable vías, de acuerdo con los siguientes datos.

CUADRO DE ÁREAS

AREA DE CANALES

Nº. LOTE	AREA BRUTA	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIOS
	HAS M2	HAS M2	HAS M2	HAS M2
1	8: 0.640	0	1.650	4.434
2	8: 8.680	560	5.125	6.860
3	7: 5.459	840	4.625	560
4	6: 3.812	560	3.812	5.180
5	5: 4.909	560	3.060	4.340
6	4: 3.409	560	2.437	3.080
7	3: 5.905	560	2.050	2.160
8	2: 7.977	560	1.600	1.560
9	2: 0.154	700	0.675	1.200
10	3: 6.293	500	1.550	1.485
11	3: 8.606	0	612	2.137
12	11: 1.821	0	5.870	6.120
13	4: 9.044	400	1.313	2.940
14	6: 2.565	1.000	2.810	3.550
15	4: 4.552	0	590	1.538
16	3: 4.300	1.400	1.158	1.500
17	3: 2.200	200	1.750	2.000
18	5: 7.700	600	2.570	4.000
19	7: 2.800	600	3.300	5.400
20	8: 1.300	600	4.000	6.300
21	9: 5.000	2.900	3.500	8.200
22	4: 7.400	1.300	2.000	2.200
23	1: 6.900	800	1.400	1.300
TOTAL	127: 1.426	1: 5.200	5: 8.069	7: 8.044

CUADRO DE ÁREAS

ÁREA CABLES

ÁREA EMPAC. Y OTRAS

ÁREA NETA

HAS	M2	HAS	M2	HAS	M2
	1.486			7:	3.070
	3.536			7:	2.599
	2.320			6:	7.114
	1.981			5:	2.279
	1.466			4:	5.483

1.368		3: 5.964
1.196		2: 9.939
1.144		2: 3.113
536		1: 7.043
1.378		3: 1.380
978		3: 4.879
4.108	4.080	9: 1.643
1.482		4: 2.909
2.040		5: 3.165
1.624		4: 0.800
990		2: 5.300
1.150		2: 7.000
1.500		4: 8.900
1.800		6: 1.700
2.010		6: 8.200
2.000		7: 8.300
1.000		4: 0.600
440		1: 3.000
TOTAL 3: 7.533	4.080	107: 4.380

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

CAPITULO SEGUNDO

AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 42: INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES: Cada una de las empresas comprometidas en la presente negociación conservará los auxilios y prestaciones extralegales que se encuentren pactadas en las convenciones colectivas de trabajo que se revisan.

Las prestaciones extralegales vigentes pactadas en suma 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 los acuerdos convencionales.

PARAGRAFO UNO: NO INCIDENCIA SALARIAL:- Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tengan establecidas las empresas y/o productores vinculados a la presente negociación colectiva, no constituyen salario; en consecuencia no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al

sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

PARAGRAFO DOS: CONVERSION DE EXTRALEGALES ESTABLECIDAS EN DÍAS A VALORES ABSOLUTOS: los empleadores que tengan establecida alguna prestación en días, y se encuentren interesados en convertirlas en valor absoluto, buscarán con el sindicato, la metodología para la conversión de la prestación.

ARTÍCULO 43º. INCORPORACIÓN Y PRECISIONES SOBRE AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES.

Para las empresas o fincas bananeras que se hubieran establecido en la zona de Urabá con posterioridad a los Acuerdos Generales suscritos para la vigencia 2009-2011 se extenderá el acuerdo en ellos existente sobre creación de extralegales, actualizando los valores mínimos allí establecidos con base en los incrementos pactados para las prestaciones extralegales en los Acuerdos Generales vigentes en el periodo Abril 1º de 2009 a Junio 30 de 2017, sin perjuicio del incremento que se establezca para el primer año de vigencia de los Acuerdos Generales que resulten de la presente negociación.

En consecuencia los valores para el primer año de vigencia convencional serán los siguientes

Nombre prestación	Valor 1º año
Auxilio maternidad	\$ 127.527
Auxilio vacaciones	\$ 126.018
Auxilio Aguinaldo	\$ 122.684
Auxilio Arriendo	\$ 39.915
Auxilio escolaridad primaria	\$ 26.676
Auxilio escolaridad secundaria	\$ 30.952
Auxilio muerte de trabajador	\$ 632.864
Auxilio muerte familiar	\$ 205.965
Auxilio de casito	\$ 38.324

En el segundo año de vigencia convencional estas prestaciones se incrementarán en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

ARTÍCULO 44º SOBRE LA AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES: En los casos de prestaciones extralegales que se reconocieran por hechos relacionados con los padres del (de la) trabajador(a) beneficiario(a), para acreditar la ocurrencia del hecho, el parentesco y la relación de dependencia económica se recurrirá en primer término a los medios ordinarios de prueba, tales como: registros civiles, declaraciones extraprocesales, certificaciones médicas, entre otras. Cuando los padres del trabajador, por razón de la edad y la autonomía económica, no sean beneficiarios del sistema de

subsidio familiar no podrá exigirse la constancia de inscripción ante la Caja de Compensación Familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

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

ARTÍCULO 45º 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 de ciento cincuenta y nueve mil setecientos treinta y nueve pesos con ochenta y cuatro centavos ML (\$159.739,84), durante el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.

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

ARTÍCULO 46º PRIMA DE AGUINALDO: La Empresa reconocerá a los trabajadores, a más tardar el día 20 de Diciembre de cada año, una prima anual equivalente a la suma de doscientos veintinueve mil diecisiete pesos con sesenta y cinco centavos ML (\$229.017,65), durante el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.

A) Se harán acreedores a este AGUINALDO los trabajadores beneficiados con la convención colectiva que se encuentren vinculados a la empresa el 15 de diciembre del respectivo año y para la fecha de pago su tiempo de servicios sea superior a dos (2) meses.

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

ARTICULO 47º PRIMA DE ANTIGÜEDAD: La empresa reconocerá una prima de antigüedad a los trabajadores que cumplan los siguientes años de servicios continuos a la misma, así:

1	Cinco (5) años	36.355,81
2	Ocho (8) años	53.134,00
3	Doce (12) años	75.508,58
4	Quince (15) años	95.082,67
5	Veinte (20) años	125.848,43

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2016 y el día 30 de Junio de 2017.

ARTÍCULO 48º AUXILIO DE ESCOLARIDAD: la empresa otorgará a los trabajadores, que a la fecha de pago tengan una vinculación superior a los dos (2) meses, un auxilio anual de educación de cuarenta y tres mil seiscientos cuarenta pesos con treinta y un centavos ML (\$43.640,31) en el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.

Para el reconocimiento de este auxilio el trabajador deberá presentar oportunamente el correspondiente certificado de escolaridad, el pago se efectuará en el mes de marzo de cada año. En el caso de cónyuges vinculados a la empresa se reconocerá este auxilio unicamente a uno de ellos.

ARTÍCULO 49º AUXILIO DE MATERNIDAD: En caso de nacimiento de un hijo del trabajador con la esposa o compañera permanente, previamente inscrita en la administración de la finca, la Empresa le reconocerá un auxilio monetario por la suma de ciento setenta mil quinceintós veinticinco pesos con cuarenta y ocho centavos ML (\$170.525,48) cuando el hecho ocurra durante el primer año de vigencia de la convención colectiva.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.

Adicionalmente se concederá al trabajador un permiso de tres (3) días calendario no trasladable, remunerado con el salario básico vigente en el momento de ocurrir el parto.

Este auxilio también se cancelará una vez el trabajador presente el respectivo registro civil de nacimiento. En el caso de cónyuges vinculados a la empresa se reconocerá a uno de ellos.

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.

PARÁGRAFO UNO: Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, las disposiciones convencionales vigentes sobre "auxilio de maternidad" se aplicarán también cuando el (la) trabajador(a) adopte legalmente un(a) hijo(a).

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

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

ARTÍCULO 50º AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR: Cuando fallecieren los padres, esposa o compañera permanente o hijos del trabajador, que hayan sido debidamente inscritos ante la empresa, la empresa reconocerá al trabajador, previa comprobación del hecho, un auxilio de doscientos setenta mil cuatrocientos ocho pesos con ochenta y tres centavos ML (\$270.408,83) durante el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.

PARÁGRAFO UNO: La Empresa concederá un permiso por tres (3) días calendario, no trasladables, remunerados al básico vigente en el momento del deceso del familiar. En el caso de hermanos o cónyuges vinculados a la empresa se reconocerá el auxilio únicamente a uno de ellos.

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

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

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

ARTÍCULO 51º AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR: Cuando falleciere un trabajador estando al servicio de la Empresa, ésta pagará a quienes acrediten la calidad de herederos beneficiarios en los términos de la ley, un auxilio de setecientos un mil ochocientos cinco mil novecientos treinta y ocho pesos con treinta y tres centavos ML (\$805.938,33) durante el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.

ARTÍCULO 52º AUXILIO DE MATRIMONIO: En caso de que un trabajador con más de dos (2) meses de vinculación a la empresa contraiga matrimonio eclesiástico o civil debidamente comprobado, la empresa le reconocerá un auxilio de ciento sesenta y seis mil trescientos cuarenta y seis pesos con ocho centavos ML (\$166.346,08) durante el primer año de vigencia convencional.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.

Igualmente la empresa concederá un permiso por tres (3) días hábiles, no trasladables, remunerados con el salario básico vigente al momento del matrimonio.

D) PERMISO POR MATRIMONIO: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2017-2019) los permisos por matrimonio establecidos en las convenciones colectivas se deberán computar por días hábiles.

ARTÍCULO 53° AUXILIO PARA ANTEOJOS: La empresa reconocerá un auxilio para la adquisición de anteojos a los trabajadores que los requieran por prescripción médica por la suma de ciento seis mil doscientos cincuenta y nueve pesos con veintiocho centavos ML (\$106.259,28) durante el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- en el periodo comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.

Este auxilio lo suministrará la empresa hasta el momento en que sea asumido por el I.S.S. o las entidades promotoras de salud (E.P.S).

ARTÍCULO 54° CASINO: La empresa otorgará un auxilio mensual para la persona que maneje el casino de los trabajadores de la finca, cuando estos hagan uso del mismo, por la suma de cuarenta y un mil trescientos dos pesos con treinta y tres centavos ML (\$41.302,33) durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- en el periodo comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.

ARTÍCULO 55° AUXILIO PARA DEPORTES Y RECREACION: durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva, la empresa destinará la suma de un millón cuatrocientos ochenta y tres mil doscientos treinta y cinco pesos con veintinueve centavos ML (\$1.483.235,29), para constituir un fondo destinado a promover el deporte y la recreación de sus trabajadores, la cual se pagará en el mes de febrero de cada año.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- en el periodo comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.

ARTÍCULO 56°: ACUERDO SOBRE SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE CALZADO Y VESTIDO 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 litros) y un (1) pantalón y una (1) chaqueta plásticos impermeables, de calidad y resistencia adecuada, para cada uno de los trabajadores, sin tener en cuenta

el tope salarial señalado en la Ley 11 de 1984. La chaqueta y el pantalón plásticos impermeables y el termo a que se alude se entregarán a más tardar el día 30 de Junio de 2018.

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

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

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

ARTÍCULO 57º AUXILIO DE ARRENDAMIENTO: A los trabajadores con más de dos (2) meses de vinculación, que vivan fuera de las instalaciones de la finca, que no posean vivienda propia y paguen arrendamiento, la empresa les reconocerá un auxilio de arrendamiento de cincuenta y ocho mil seiscientos noventa mil pesos con cincuenta y cinco centavos ML (\$58.690,55) mensuales, durante el primer año de vigencia de la convención colectiva.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.

Para que los trabajadores tengan derecho a este auxilio será requisito indispensable La presentación del respectivo contrato de arrendamiento. En caso de cónyuges vinculados a la empresa se reconocerá el auxilio únicamente a uno de ellos.

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

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

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

ARTÍCULO 58º TRANSPORTE: Como la empresa suministra el servicio de transporte a sus trabajadores, desde las cabeceras de los municipios de apartado y Carepa hasta el sitio de trabajo, se compromete durante la vigencia de la presente convención colectiva a adecuar gradualmente la prestación de este servicio en las condiciones adecuadas y seguras inherente al transporte de personas. La adecuación a que se hace referencia corresponde a la transición a un sistema de transporte de personal en vehículos destinados a este fin. ✓

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

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

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

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

ARTÍCULO 59º 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 aplicación más favorable, pero no tendrá derecho a la aplicación de ambas. ✓

CAPÍTULO TERCERO

FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 60º FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS EN EVENTO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA: Durante la vigencia de la presente convención colectiva, la Empresa destinará la suma de dos millones trescientos cincuenta y nueve mil cuarenta pesos con treinta y cinco centavos M.L. (\$ 2.359.040,35) por finca, para constituir un fondo rotatorio de préstamos a los trabajadores en eventos de calamidad doméstica, el cual se regirá por las siguientes reglas:

Para el segundo año de vigencia, comprendido entre el día 01 de julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019, se incrementará en un porcentaje igual al IPC -obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1º de julio de 2017 y el 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 \$324.000. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos serán imputados al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

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

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Abril de 2011 y el día 31 de Marzo de 2012.

Los préstamos solo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad:

REGLAMENTACIÓN DEL FONDO: Entiéndase por calamidad doméstica todo suceso repentino e imprevisible que afecte al trabajador y que requiere soluciones inmediatas. Para los efectos de la presente convención colectiva de trabajo son eventos de calamidad doméstica:

1. Enfermedad de los padres, esposa o compañera permanente, hijos legalmente reconocidos que dependan económicamente del trabajador y que hayan sido previamente inscritos en la Empresa.

2. La muerte de alguna de las personas señaladas en el numeral anterior

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

REQUISITOS PARA ADJUDICACIÓN DEL PRÉSTAMO:

1. Que el trabajador formule la solicitud del préstamo, acompañada de la prueba de la calamidad doméstica, señalando el nombre y parentesco respecto de la persona afectada en los casos de los numerales 1. y 2.

Dicha prueba debe consistir en la certificación médica para los casos de enfermedad, registro civil de defunción para los casos de muerte, copia de la denuncia para los casos de hurto y pérdida.

2. Autorización del trabajador a la Empresa para que le retenga del valor de sus salarios la suma correspondiente al valor de la cuota de amortización, igualmente para compensar el saldo de su deuda al momento del retiro con el valor de sus prestaciones sociales.
3. Que el trabajador tenga más de dos (2) meses de servicio.
4. Que no tenga otro préstamo pendiente con la Empresa por el mismo concepto.

Para los préstamos a que se refiere el presente reglamento se establecen las siguientes normas para montos y plazos:

El monto del préstamo podrá ser hasta la suma de trescientos mil pesos (\$300.000). No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo.

Se pagarán con diez (10) cuotas de amortización catorcenales sucesivas equivalentes al diez por ciento (10%) del préstamo.

La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciará en la semana inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso.

Con el fin de lograr una adecuada y oportuna solución a las solicitudes de préstamos por calamidad doméstica, las actuales reglamentaciones existentes serán adicionadas con el siguiente parágrafo:

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 SEGUNDO: 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.

FONDOS SOCIALES

FONDO PARITARIO CONVENCIONAL DE VIVIENDA

ARTÍCULO 61º FONDO PARITARIO 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 - AUTORIZACION DE DESCUENTO: Las Empresas 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 cuota de los préstamos que habiendo sido deducidos por el empleador a los trabajadores no los entregue a la entidad o función administradora del Fondo, dentro de los treinta (30) días siguientes a la deducción, con base en el reporte que 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 este en un centro de costos separado.

PARÁGRAFO DOS- SISTEMA DE AUTORIZACION 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 de (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 este(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 INFORMACION: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017), al cierre de períodos 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 desembolsado y los reintegros por parte del empleador de los descuentos efectuados a los trabajadores. ✓

PARÁGRAFO CUATRO- VISIBILIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS FONDOS PARITARIOS DE VIVIENDA: En los proyectos de vivienda que se desarrollen en 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. ✓

CONSTITUCIÓN DE LA JUNTA PARITARIA DE VIVIENDA: Se constituye una Junta Paritaria por comercializadora, integrada por tres representantes de Sintrainagro y tres representantes por los productores a portantes al fondo de que se trata. Sintrainagro podrá delegar o designar los representantes del comité paritario de vivienda. ✓

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

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

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

ARTÍCULO 62: APORTES EXTRA—CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE: Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularan y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de ochocientos cincuenta millones de pesos (\$850.000.000) Dichos recursos se destinaran para la realización de actividades de Educación, Recreación, cultura deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá. ✓

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

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

CAPITULO CUARTO

SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 63: MODIFICACIÓN PARCIAL Y RATIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE ADICIÓN A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES.

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

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

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

PARÁGRAFO TRES: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al pago de la EPS o de la ARL, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean originariamente expedidos o que sea transcritos por la respectiva EPS o ARL, sin que para el efecto pueda solicitar la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del trabajador, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador, a menos que acredite que la EPS o ARL está haciendo esta exigencia.

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

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

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

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

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

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 esta 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 médicamente 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.

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 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 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 periodo 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 EXTRACONVENCIONAL 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.

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.

ARTÍCULO 64º COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL: Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1984, reglamentado por la resolución número 02013 de 1986, y el Decreto Ley 1295 de 1994, en la Empresa operará un comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO).

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

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

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

ARTÍCULO 65º RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL: La Empresa y Sintrainagro adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARL correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley.

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

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

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

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

ARTÍCULO 66º FUMIGACIONES AÉREAS: Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro, en ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la sigatoka negra. La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea. ✓

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

ARTÍCULO 67º FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ: A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos. ✓

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

B) COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LOS PERÍODOS 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. ✓

D. En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea más desfavorable al establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, serán reconocidas de acuerdo con lo que se tuvo en éstas y que se denominó "Sistema de Eventos". El trabajador endosará el certificado de incapacidad a la empresa para efectos del cobro respectivo a la EPS, si fuese pertinente, o para reconocer los tres (3) primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social. ✓

ADICIÓN SOBRE "CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO".

Quando el (la) trabajador(a) acuda a la Entidad promotora de salud (EPS) o a la institución prestadora de Servicios de salud (IPS) con el propósito de programar de manera presencial la asignación de una cita para consulta médica y, pase ver concurrido antes de las 9:00 a.m. no encuentre disponibilidad de cita para el mismo día, deberá tramitar la expedición de una constancia de asistencia al servicio médico, en la que conste su nombre, identificación y la fecha y hora en que el (la) trabajador(a) se presentó a la EPS o a la IPS.

La "constancia de asistencia al servicio médico" en sí misma no constituye prueba de justa causa no asistir al trabajo por razones de salud y, por tanto, será necesario que adicionalmente el (la) trabajador (a) acredite la programación de la cita médica dentro del término de tres días hábiles contados a partir de la solicitud que deberá hacer el mismo día, que es el término máximo de asignación de citas para medicina general dispuesto en la resolución 1552 de 2013 del Ministerio de Salud y Seguridad Social, o en el término máximo que establezca la norma que en el futuro modifique esta resolución, y la comprobación de la asistencia efectiva a la cita médica si programada. Cuando con sujeción a los termino y condiciones de esta disposición el (la) trabajador(a) acredite su ausencia a prestar el servicio, la Empresa le reportar como permiso no remunerado el día por el que presento la constancia de asistencia a servicio médico y el día en que concurrió efectivamente a la consulta médica, si no fuera incapacitado temporalmente para laborar, y no adelantara procedimiento disciplinario por esta (s) ausencia a laborar.

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

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

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

Quando de la información remitida surja que uno o varios de los trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores el primer día hábil de la semana, aún en el evento que se ausencia se encuentre aparentemente justificada con una incapacidad debidamente expedida por la Entidad Prestadora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliado, o cuando se evidencien casos de trabajadores consultadores

recurrentes por lesiones o patologías con diferentes códigos diagnósticos se convocara a audiencia al trabajador en la cual podrá participa también los delegados de la junta directiva seccional fin de escucharlas explicaciones del trabajador comprometido en las reiteradas ausencias.

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

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

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

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

PARÁGRAFO UNO: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal solo es la de ser un agente al pago de la A.R.L. 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 DOS: 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 reciproco de que se trata de garantizar el pago efectivo de la retribución salarial por un trabajo realizado por el trabajador, la administración de la finca deberá reportar al responsable del proceso de 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.

REUBICACIÓN: En caso de que por cualquier enfermedad un trabajador no pueda realizar determinadas labores, según el Departamento competente de la EPS o de la

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

El Comité Tripartito de Seguridad Social será convocado trimestralmente por el Ministerio de la Protección Social, a través de sus representantes en la zona de Urabá, y a sus reuniones podrán ser invitados los miembros de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia.

Las empresas y Sintrainagro, en el marco del Comité Tripartito de Seguridad Social, gestionaran conjuntamente para lograr que las entidades de seguridad social cumplan con su obligación de asumir los costos del desplazamiento de los trabajadores enfermos que deban ser atendidos en otra ciudad cuando la respectiva EPS o ARP ordenan dicho traslado.

MODIFICACION AL ACUERDO DE TRABAJADORES REUBICADOS:

Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante con la superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, o 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 finalizados o agotado los tratamientos o procedimientos que de acuerdo con literatura médica se encuentre disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador afiliado, exponiendo a este 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 un situación de estas, el (la) responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, con base en el análisis de factores de riesgo ocupacionales (AFRO) de los oficios habituales de la actividad bananera y/o el concepto médico del proveedor de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo que preste servicios a la empresa, procederá en forma inmediata a remitir una reclamación escrita dirigida a la E.P.S o la A.R.L. respectiva, en donde se expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación laboral.

ARTÍCULO 68º: NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL: El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo profesional constituye una típica prestación social y, por tanto, no constituye factor salarial. Entienden también las partes que las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o riesgo profesional no están previstas como causal de suspensión del contrato en la legislación laboral vigente (Artículo 51 del C.S. del T.) y, por tanto, para efectos de la causación de prestaciones sociales o descansos vacacionales no se descontarán los días de incapacidad temporal por enfermedad común o riesgo profesional. Por la misma razón, al momento de determinar el ingreso salarial promedio que serviría de base a la liquidación de una prestación social, descanso vacacional o una prestación extralegal fijada en días de

salario, el valor del auxilio económico por incapacidad temporal no se incluye dentro de los acumulados salariales, de una parte, y tampoco se descuentan los días de incapacidad temporal porque no se ha sucedido una suspensión del contrato de trabajo, de otra parte.

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

TERCERA PARTE

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 69º CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEADO: Sintrainagro y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa Sectorial como en el Comités Técnico convocados por el SENA, con el propósito de implementar para el sector bananero el modelo de formación por competencias laborales, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del SENA, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas.

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

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

PARAGRAFO TRES: 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) cursá(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.

PARAGRAFO CUATRO: PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DÍAS SÁBADOS: Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas y programas debidamente reconocidos por la autoridad competente, y deba concurrir a clases o reuniones presenciales el día sábado, la Empresa concederá permiso por ese día sábado 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.

ARTÍCULO 70º PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE: Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador.

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

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

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

ARTÍCULO 71º - FALTANTES DE NÓMINA: Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador del pago adoptado en cada empresa.

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

ARTÍCULO 72º NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, los beneficios extralegales pactados en favor de los trabajadores no constituyen salario y, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales, indemnizaciones, aportes a la seguridad social y aportes parafiscales.

En caso que por disposición legal se llegaren a establecer primas, auxilios, bonificaciones, permisos o beneficios iguales o similares a los presentados 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 73º AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA CELEBRACIÓN DEL ACUERDO EN ARREGLO DIRECTO Y COMPENSACIÓN POR VIGENCIA (2017-2019):

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

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

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

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

ARTÍCULO 74º MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL. La presente convención colectiva de trabajo sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que la suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la asamblea general de trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por la Gerencia de la Empresa, de la otra parte. Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.

ARTÍCULO 75º DENUNCIA Y PRÓRROGA: La presente convención colectiva de trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento que la convención no sea denunciada, su vigencia se prorroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 76º IMPUTACIÓN DE LO PACTADO: Acuerdan las partes que los beneficios consagrados en la presente Convención Colectiva De Trabajo, son imputables a los que tuviere que hacer la Empresa durante la vigencia de la presente convención, por Ley o por orden de autoridad competente, en tal forma que si los aumentos o beneficios fueren superiores a los estipulados en esta convención, la Empresa únicamente reajustará la diferencia y si fueren inferiores, se cumplirá con lo pactado en la presente Convención.

ARTÍCULO 77º INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES: Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2011-2013 y las disposiciones contenidas en las actuales convenciones colectivas de trabajo que no hubieran sido modificadas o derogadas en virtud de los presentes Acuerdos Generales.

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

ARTÍCULO 78º PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD: La Convención Colectiva se suscribe por las partes en el marco de los principios consagrados en la constitución política de Colombia y en la legislación laboral aplicable a las relaciones de carácter individual y colectivo. En caso de conflicto o de duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la interpretación más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

ARTÍCULO 79º. DIVULGACIÓN DEL TEXTO CONVENCIONAL: Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias de la convención que se detallan a continuación: _a) Las copias necesarias para el depósito de la convención ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. _b) Una (1) copia impresa para la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro. _c) una (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro. _d) una (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca. _e) Una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité obrero-patronal, incluido el suplente. _f) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanente. _g) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.

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

PARÁGRAFO DOS -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).

ARTÍCULO 80º PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES:

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

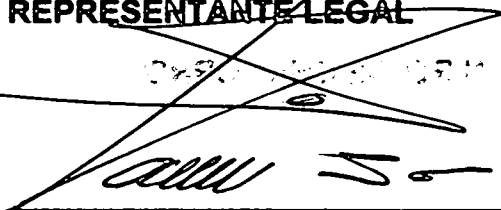
El o los productores que no se acojan a este periodo de vaciado, correrán con los gastos de viáticos y bonificación para el o los miembro(s) de la comisión Sindical que deba realizar el trabajo de revisión del vaciado de la respectiva convención, a razón de un miembro por Seccional de Sintrainagro en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

FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO. 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 julio de 2017.

En constancia de los anteriores acuerdos, se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, por las personas que intervinieron en representación de las Empresas y el Sindicato.

REPRESENTANTE LEGAL


FRANCISCO JAVIER SERNA SOLARTE

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

JESUS ALGARIN JIMENEZ

EUSEBIO PALMERA BERRIO

URIEL ORTEGA QUIÑONES

MANUEL RIVAS PALACIOS

NEVER ORTIZ PALACIO

ASESORES SINTRAINAGRO

GILBERTO TORRES ESPITIA

RAMON EMILO GRACIANO B.

MANUEL FERLEY PATIÑO PERDOMO

**ANEXO: GRUPOS DE LABORES 2017/2019
BANANERAS ZULEMAR**

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENCIA 2017 - 2019		
TABLA DE PRECIOS		
PRIMER AÑO 2017 - 2018		
GRUPO I: CAJA INTEGRAL. PESO: 45%		
LABOR	UNIDAD	PRECIO
Caja integral 20 kilos exportada	Caja	1596.78
Caja especial 20 kilos exportada	Caja	1913.22
Caja 13 kilos pallet o granel	Caja	1301.23
Caja 20 kilos mercado nacional	Caja	957.83
GRUPO II: LABORES CULTURALES. PESO 32%		
LABOR	UNIDAD	PRECIO
Amarre	Hectárea	7.817,68
Rea marre	Hectárea	2.953,48
Embolse	Hectárea	5.039,03
Deshoje	Hectárea	3.827,67
Deshoje y cirugía	Hectárea	12.114,91
Protección de fruta/Guantelete	Racimo	180,13
Desvío y Protección de fruta	Hectárea	3.370,60
Desmache sable	Hectárea	6.934,74
Desmache con palín	Hectárea	4.161,15
Desflore en campo	Hectárea	3.133,32
Aplicación fertilizante 70 gramos	Bulto	7141,52
Aplicación de abono PCMS	Bulto	5.162,77
Fertilización Foliar	Hectárea	10.500
Fertilización Orgánica	kilo	25,52
Fumigación contacto	Hectárea	4.457,08
Fumigación sistémica	Hectárea	2.452,71
Fertilización con caciqueo	Hectárea	26.061,85
Protección de fruta/ Yumbolón	Unidad	153,60
Aplicación Urea / Potasio	Bulto	5.162,65
Aplicación gallinaza	Bulto	2.702,47
Aplicación cal y menores	Bulto	5.162,77

GRUPO III: LABORES DE DRENAJES. PESO 8%

LABOR	FRECUENCIA	UNIDAD	VALOR
Limpia canal primario	8 semanas	ML	156,77
Limpia canal secundario	8 semanas	ML	137,91
Limpia canal terciario	8 semanas	ML	125,56
Fumigación canal primario	S/N programación	ML	4,79
Fumigación canal secundario	S/N programación	ML	3,78
Fumigación canal terciario	S/N programación	ML	2,69
Recava canal primario	S/N programación	ML	539,60
Recava canal secundario	S/N programación	ML	520,79
Recava canal terciario	S/N programación	ML	501,94
Construcción / Rotura de sangrías	S/N programación	ML	420,58

GRUPO IV: LABORES VARIAS. PESO 12%

LABOR	FRECUENCIA	UNIDAD	VALOR
Apertura de bolsa empaque		Unidad	15,09
Arranque maleza		Hora	3.964,44
Arreglo separadores		Día / persona	44.288,56
Aseo cartonera		Día / persona	51.759,73
Aseo diario empacadora		Día / persona	9.949,44
Aseo empacadora		Día / persona	50.164,29
Aseo de oficina y otros		Hora	3.683,93
Botada y regada de vástago		Unidad	46,44
Cablero		Hora	4.895,42
Cargue de cajas al camión		Unidad	84,17
Cargue de estibas		Unidad	216,55
Cargue y descargue de abono		Bulto	257,13
Cargue y descargue de cartón		Unidad	12,49
Colocada de puentes		Hora	7.294,30
Colocada de laminilla		Racimo	179,84
Corte y garrucha de boleja		Hora	3.569,16
Desdende		Hectárea	1.097,73
Despunte de sigatoka		Hora	3.732,64
Hechura de cinta para embolse		Unidad	11,79
Hechura de escaleras		Unidad	14.029,37
Hechura y colocada de torres		Hora	2.883,56
Lavada de garruchas		Hora	3.657,82
Lavada de tanque elevado		Día / persona	52.444,65
Limpieza de cable vía		Hora	3.570,37

Mezcla de abono		Bulto	837,96
Pegada de cajas		Unidad	65,70
Pintada de torres		Unidad	4.402,13
Recolección de nylon		Kilo	355,20
Repique de boleja		Hora	3.570,37
Resiembra cabeza de toro (AA)		Unidad	988,71
Resiembra cabeza de toro (APL)		Unidad	1.432,90
Resiembra puyón		Unidad	602,72
Bonificación de palletizado		Día / persona	15.345,63
Bonificación desmanador		Día / persona	4.171,09
Eliminación de todos los dedos laterales	Hasta 3 manos no se paga	Racimo	1.099,23
Nudo bolsa	Se anexa al embolse	Hectárea	140,62
Fertilización líquida	2.5 hectárea / rendimiento	Hectárea	25.563,57
Aplicación de Compost	3.500 kilos / rendimiento	Kilo	17,88
Labores involucradas en la labor de compost		Día	Promedio de embarque
Mantenimiento de resiembra		Hora	3.570,37
Halada de racimo		Und	87,48
Colocada de tacos		Und	17,88
Engrase de cable vías		Und	6.003,13
Oficios varios		Hora	3.570,37
Permiso remunerado		Hora	3.570,37
Reubicado		Hora	3.570,37
Repique de matas		Hora	3.570,37
Capacitaciones		Hora	3.570,37
Nudo de bolsa en campo		Racimo	147,65
Topyban		Racimo	51
Fertilización kumba 50 kg		Bulto	5.162,65
Fertilización triple vikingo 50 kg		Bulto	5.162,65
Fertilización abotek		Bulto	5.162,65

MINISTERIO DEL TRABAJO

18 OCT 2017

los a los 1349

resolución de conflictos de la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia Control y
 de la Oficina Especial de Urdo.
 de la convención Colectiva Pacto Colectivo
 del Sindicato Acia de Acuerdo
 Entre la Empresa BAVANERA y el Sindicato BAVANERA
 o sus trabajadores.

Firmada el día 05/08/2012

Carlos Nario Roldán

Maria Lopez

Auxiliar Administrativo