

244

| | |
|--|--|
|  MINTRABAJO | No. Radicado 11EI201733210000002211 |
| | Fecha 2017-02-23 07:59:19 am |
| Remitente | DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL |
| Destinatario | Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL |
| Anexos | 1 Folios 1 |


COR11EI201733210000002211

18F

INSP. 9047198-008

Ciénaga, Febrero 07 de 2017

MEMORANDO

PARA: GRUPO ARCHIVO SINDICAL.

DE: FERNANDO CANDANOZA POLO, INSPECTOR DE TRABAJO DE
CIÉNAGA MAGDALENA.

ASUNTO: REMISIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Adjunto al presente de manera atenta me permito remitir la siguiente Convención Colectivo de Trabajo, suscrito entre la EMPRESA COMPAÑÍA AGRICOLA GUERRERO LTDA", y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO".

Cordialmente,


FERNANDO CANDANOZA POLO
INSPECTOR

Anexo lo anunciado en Dieciocho (18) folios incluyendo el presente.

Transcribió: María Teresa S.
Revisó/Aprobó: Fernando C.

COO= 19246-20.

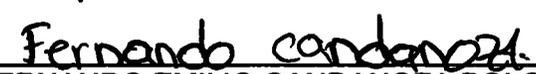
Ante el Despacho de la Inspección de Trabajo de Ciénaga Magdalena, hace presentación personal de la Convención Colectiva de Trabajo, celebrada y suscrito el día veintisiete (27) de Enero de 2017, con vigencia del primero (1) de Enero de Dos Mil Diecisiete (2017), hasta el treinta y uno (31) de Diciembre de Dos Mil Dieciocho (2018), suscrito entre la empresa COMPAÑIA AGRICOLA GUERRERO LTDA y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" SECCIONAL CIÉNAGA, es presentada personalmente por el Sr. ALFONSO E. MENDOZA ALVAREZ, identificado con la C.C. No. 19.586.504 expedida en Fundación (Magdalena), en su calidad de negociador de la Organización Sindical SINTRAINAGRO; ante el Inspector de Trabajo, hoy en Ciénaga (Magd) al primer (01) días del mes de Febrero de dos mil diecisiete (2017), siendo las 9:30 a.m.

Por el Sindicato:



ALFONSO E. MENDOZA ALVAREZ

EL Inspector:



FERNANDO EMILIO CANDANOZA POLO

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día veintisiete (27) de enero del año dos mil diecisiete (2017) en CIÉNAGA MAGDALENA entre COMPAÑÍA AGRÍCOLA GUERRERO LTDA. y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA (SINTRAINAGRO), al cual están afiliados los trabajadores de la compañía.

Entre los suscritos a saber, ALONSO GUERRERO NÚÑEZ, en calidad de representante legal de la COMPAÑÍA AGRÍCOLA GUERRERO LTDA. y AQUILEO MOZO ALMANZA en calidad de Coordinador por una parte, y por la otra DAVID MARTÍNEZ MÉNDEZ y JOSÉ CHARRIS JULIO, en calidad de negociadores de los trabajadores de la compañía, y el señor ROBINSON OLIVEROS, asesor de SINTRAINAGRO. Todos revestidos de plenos poderes, con el fin de llevar a Convención Colectiva de trabajo, los acuerdos logrados en la negociación del pliego de peticiones presentado por la organización sindical a la empresa. La empresa nombró a JORGE IGNACIO MORENO GUERRERO, identificado con C.C. No. 1.143.354.807 de Cartagena, como secretario de la reunión.

La convención colectiva de trabajo pactada regirá las siguientes relaciones entre la empresa y sus trabajadores y los términos de esta convención son:

CAPÍTULO PRIMERO

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL

La empresa Compañía Agrícola Guerrero Ltda. reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO), con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio del Trabajo, como representante de los trabajadores que se encuentran afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado SINTRAINAGRO, y no podrá celebrar pactos, ni convenciones colectivas con trabajadores o grupo de trabajadores diferentes a la presente convención colectiva.

En las relaciones laborales solo intervendrán la empresa, el sindicato, los trabajadores y las autoridades administrativas y judiciales del trabajo, esto es Ministerio del Trabajo y la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

La presente Convención Colectiva se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución Política de Colombia, y las disposiciones legales correspondientes.

ARTÍCULO 3. DENOMINACIÓN DE LAS PARTES

Para efectos de la negociación colectiva con la empresa Compañía Agrícola Guerrero Ltda., se entiende por empresario bananero a las personas naturales o jurídicas que en cualquier modalidad contractual o título posea o explote fincas de banano. Por sindicato, se entenderá el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO).

Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se elevará la respectiva convención colectiva entre los trabajadores sindicalizados y entre el empresario bananero y se enviará una copia al Ministerio de Trabajo.

Los acuerdos que se produzcan en la etapa de trámite se harán constar en actas que deben ser suscritas a medida que avancen las conversaciones, las que tendrán carácter definitivo.

ARTÍCULO 4. GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES

La empresa Compañía Agrícola Guerrero Ltda. garantizará a los negociadores por parte de los trabajadores, permisos de tiempo completo durante el periodo de negociación. Dichos permisos serán remunerados según el salario devengado por los negociadores.

PARÁGRAFO 1. La Empresa garantiza viáticos diarios por la suma de cincuenta mil pesos (\$50.000) para cada uno de los negociadores y asesores que nombre el sindicato.

PARÁGRAFO 2. La Empresa garantiza a sus trabajadores estabilidad mientras dure el periodo de negociación y en consecuencia se abstendrá de efectuar despidos sin justa causa. Cuando alegare justa causa, deberá comprobarla ante la comisión negociadora. Si la empresa despidiere trabajadores violando la presente norma, el trabajador tendrá derecho a que se le reintegre al mismo cargo que venía desempeñando, lo mismo que al reconocimiento y pago de prestaciones sociales y salarios dejados de percibir por el despido injusto.

ARTÍCULO 5. CAMPO DE APLICACIÓN

La convención colectiva de trabajo beneficiará a todos los trabajadores vinculados laboralmente con la empresa mediante contratos indefinidos de trabajo, y que se encuentren afiliados a la organización sindical SINTRAINAGRO.

La convención colectiva contiene los derechos y garantías mínimas que se aplicarán a los trabajadores beneficiarios de la misma, constituyendo el marco de las relaciones laborales colectivas entre empresa y SINTRAINAGRO. 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 la cuota de beneficio convencional, según el caso.

La renuncia que ocurra durante la convención colectiva de trabajo, tendrá plenos efectos y consecuencias conforme a la legislación laboral colombiana.

**CAPÍTULO SEGUNDO
ASUNTOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

ARTÍCULO 6. PREÁMBULO Y COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

A. PREÁMBULO

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, la estabilidad de la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la agroindustria, mejorar la calidad de la producción bananera y la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, garantizar la responsabilidad social de la empresa, la sostenibilidad ambiental, comercial, financiera y social de la industria, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los derechos humanos y laborales, fortalecer la unidad y el apoyo de la Zona Bananera, la convención colectiva de trabajo que se firme entre SINTRAINAGRO y la empresa, se regirá por los siguientes principios:

- 1) Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional.
- 2) Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los acuerdos internacionales, y en particular los convenios y recomendaciones de OIT, ratificados por la legislación nacional.
- 3) Las partes reconocen la importancia y la necesidad del fortalecimiento de la organización sindical y la viabilidad empresarial.
- 4) Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, expresión, negociación y huelga, de afiliación política de todos los trabajadores y en especial del comité obrero, como mecanismo fundamental de expresión de las relaciones obrero-patronales.
- 5) Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los trabajadores.
- 6) Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de la información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la agroindustria, sin interferir en los asuntos de la exclusiva órbita empresarial o patronal.
- 7) Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la agroindustria.
- 8) Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad ambiental, comercial, financiera y social de la actividad bananera.
- 9) Las partes reconocerán la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y

fortalecimiento de la zona bananera.

- 10) Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical se convierten en propósitos comunes. En ningún caso el empleador permitirá o propiciará prácticas atentatorias contra el derecho de asociación sindical que lesione a los trabajadores, a los miembros del sindicato que hagan parte del comité obrero-patronal o la organización sindical, buscando siempre la concertación como mecanismo de solución de las controversias que en ejercicios de la actividad productiva laboral y sindical surjan durante la vigencia y ejecución de los siguientes acuerdos.
- 11) Las partes reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la región.

B. COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO

A partir de la vigencia de la presente convención, se establecerá la comisión de verificación y seguimiento convencional y tendrá la siguiente composición, funciones y procedimientos:

CONFORMACIÓN.

La comisión de verificación y seguimiento estará conformada por dos trabajadores de la finca, dos de la empresa y uno del sindicato.

FUNCIONES.

- 1) Vigilar el cumplimiento de la Convención Colectiva del trabajo y realizar las gestiones correspondientes al marco establecido en el preámbulo de la misma.
- 2) Impulsar la estabilidad del Comité Obrero-Patronal.
- 3) Impartir las recomendaciones del caso, en asuntos que se sometan a su consulta y que tengan que ver con la productividad, la competitividad, la calidad y responsabilidad social en el sector bananero.
- 4) Informar sobre la situación nacional e internacional de la agroindustria bananera.
- 5) Promover la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en la finca.
- 6) Impulsar el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 7) Promover encuentros anuales referidos a Salud en el trabajo, Medicina del Trabajo y Seguridad Industrial.
- 8) Fomentar la realización de campañas de prevención en los temas relacionados con la salud, educación y trabajo.
- 9) Promover la capacitación de los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero-Patronal así como de los representantes de la empresa acerca de la legitimidad de estos organismos y de la necesidad de garantizar el libre ejercicio de sus funciones.
- 10) Promover actividades tendientes a fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos.
- 11) Emitir conceptos sobre despidos y sanciones disciplinarias que se realicen por parte de la empresa.

PARÁGRAFO 1. El comité de verificación y seguimiento convencional tendrá como una de sus funciones estudiar y decidir, luego de la respectiva evaluación del caso debidamente documentado, si la conducta del empleador que despide a un miembro del comité obrero, cualquiera fuera la causa, es violatoria o no de la ética empresarial, de los principios establecidos en el preámbulo de la convención, del código único de conducta y en particular si constituye o no persecución sindical y hará las recomendaciones pertinentes en caso de encontrar tal conducta violatoria de las materias señaladas.

Igualmente, si fuese el trabajador miembro del Comité Obrero quien se considerase, por parte de la empresa, incurso por una conducta violatoria de los principios señalados en el preámbulo de esta convención, corresponderá a esta misma comisión efectuar las recomendaciones pertinentes previo estudio del caso debidamente documentado.

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

PARÁGRAFO 2. Con todo en cuanto se refiere al examen de la legalidad o no de un despido de un trabajador miembro del Comité Obrero-Patronal, cualquiera sea su causa, la decisión será competencia de la Dirección Territorial del Trabajo y Seguridad Social del Magdalena, Seccional Ciénaga.

PARÁGRAFO 3. La Comisión de verificación y seguimiento convencional se reunirá en forma ordinaria durante los primeros veinte (20) días de cada trimestre. En forma extraordinaria se reunirá cuando sea convocada por la mayoría absoluta de los integrantes. La citación la realizará el sindicato y la presidencia será colegiala, un miembro designado por el sindicato y uno por la empresa. De cada reunión se levantará un acta que será firmada por la presidencia colegiala y enviada a los miembros de la comisión dentro de la semana siguiente a la realización de la reunión.

ARTÍCULO 7. FONDO PARA LA TOTALIDAD DE AUXILIOS AL SINDICATO.

Para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, compra de sede sindical, gastos derivados de tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la empresa concederá a SINTRAINAGRO la suma de setenta mil pesos (\$70.000) por una sola vez durante la vigencia de la presente convención, y será girado una vez firmada la convención colectiva de trabajo por todos los que en ella intervinieron.

ARTÍCULO 8. PERMISOS PARA ASISTIR A CURSOS, CONGRESOS, SEMINARIOS, ASAMBLEAS DE DELEGADOS MUNICIPALES O NACIONALES Y OTRAS ACTIVIDADES SINDICALES Y COOPERATIVAS

La empresa concederá para curso, seminario, asambleas de delegados municipales o

nacionales y otras actividades sindicales y cooperativas dentro o fuera del municipio Zona Bananera hasta doce (12) días al año de permiso remunerado y hasta diez (10) días de permiso no remunerado al año, a dos (2) trabajadores designados por SINTRAINAGRO.

PARÁGRAFO 1. Estos días de permiso no serán acumulables de un año a otro y no podrán ser utilizados en forma simultánea por más de un trabajador.

Cuando SINTRAINAGRO fuere a utilizar algunos de estos permisos sindicales, notificará por escrito a la empresa con una antelación no inferior a tres (3) días, informando el nombre del trabajador designado, el evento de que se trate, la finalidad y la duración del permiso. Los días del permiso remunerados, se liquidan con base en el salario promedio devengado por el trabajador.

CAPÍTULO TERCERO DE LOS COMITÉS

ARTÍCULO 9. COMITÉ PARITARIO OBRERO-PATRONAL

En la finca existirá un Comité Obrero-Patronal, en la forma y términos que a continuación se determina:

CONFORMACIÓN.

El comité estará integrado por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores de la finca, elegidos por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absoluta del principal. Para este fin se entenderá como falta temporal las ausencias originadas en incapacidades, 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-Patronal, cuando estuvieran reemplazando al principal.

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

FUNCIONES.

Serán funciones del Comité Obrero-Patronal las siguientes:

- 1) Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores como de la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo, siempre que así lo soliciten los unos a los otros.
- 2) Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
- 3) Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad, en la calidad y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las

relaciones Obrero-Patronal.

- 4) Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago de subsidio familiar.
- 5) Los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero-Patronal prestarán asesoría a los trabajadores que así lo soliciten en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salario y deducciones que les haga la empresa.
- 6) Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero-Patronal, asistir a los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva, en todo lo relacionado con el procedimiento disciplinario.

PARÁGRAFO. Las recomendaciones del Comité Obrero-Patronal serán presentadas oportunamente a la empresa y esta deberá considerarlas en un término de treinta (30) días calendario, aceptándolas o negándolas de manera motivada.

CAPÍTULO CUARTO ESTABILIDAD Y ASUNTOS SINDICALES

ARTÍCULO 10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1) OBJETO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

- 1) Asegurar la responsabilidad y conducta correcta de los trabajadores en el cumplimiento de las labores asignadas, conforme al Contrato individual de trabajo.
- 2) Garantizar a los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva los derechos que le corresponden, conforme principio legal como:

- 1) **EL DEBIDO PROCESO**, que implica seguir un procedimiento en que se pueda ejercer la defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva.
- 2) **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 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.

2) PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA

Antes de aplicar cualquiera de las acciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo de Trabajo, o de proceder a dar por terminado el Contrato de Trabajo por la existencia de una justa causa de las consagradas en el artículo 7 del Decreto 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 estará asesorado por dos (2) representantes del sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero-Patronal.
- 2) La empresa deberá hacer la citación por escrito dentro de los primeros cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que ocurrió la presunta falta, cuando se trata de una falta disciplinaria, o dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que la empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito. Adjunto a la notificación se allegará los medios de prueba que sustente el inicio del proceso disciplinario para efectos de que el trabajador pueda controvertirlas en la diligencia de descargos. En todo caso, cuando se trate de un delito la aplicación deberá estar soportada con el fallo judicial que determine el delito.
En la comunicación se indicará lugar, día, hora, para que el trabajador se presente a descargo dentro de los dos días (2) hábiles siguientes a la comunicación de la citación.
- 3) La citación deberá contener día, fecha y hora en la cual el trabajador deberá asistir a los descargos, y la presunta falta que se le imputa, de dicha comunicación se entregará copia a la comisión obrera.
- 4) La empresa realizará la diligencia de descargos en las instalaciones de la finca o en la oficina central de la empresa, en este último evento la empresa garantizará el transporte del trabajador para cumplir con tal fin.

PARÁGRAFO. Cuando el trabajador llamado a descargos fuere un miembro del comité obrero patronal, en la diligencia de descargos estará asesorado por dos (2) representantes de la Junta Directiva.

- 5) Escuchados los descargos o cuando notificada la citación al trabajador, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia injustificada del trabajador, la empresa calificará la falta en un término no inferior a cinco (5) días hábiles.
- 6) Para efecto de la calificación de la falta se consideran circunstancias atenuantes entre otras las siguientes:
 - a. Buena conducta.
 - b. Haber obrado por orden expresa y directa de un superior.
- 7) Si escuchados los descargos la empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
- 8) Cuando la decisión de la empresa sea la sanción disciplinaria, o el despido,

el trabajador podrá interponer el recurso de reposición en contra de las mismas, dentro de un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación de la sanción o al despido, los recursos tendrán efectos suspensivos, en caso de despido la empresa considera el concepto de la convención y verificación y seguimiento convencional y se anexara a la hoja de vida del trabajador. Bajo ninguna circunstancia el empleador podrá hacer efectiva la sanción hasta tanto no venza los términos para interponer los recursos o si interpuestos estos no hayan sido resuelto.

- 9) Interpuesto en tiempo el recurso de reposición la empresa decidirá e informará sobre este al trabajador dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del mismo. En ningún caso el empleador podrá hacer más gravosa la sanción impuesta al trabajador motivo del recurso.
- 10) Cuando el recurso de reposición no se interponga oportunamente o cuando la empresa al resolver el recurso decida confirmar la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el respectivo recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando este recurso no se hubiera interpuesto oportunamente, según el caso.
- 11) Si al concluir el procedimiento disciplinario, la empresa considera que los hechos no constituyen falta disciplinaria, archivará la documentación e informará al trabajador y al sindicato esta decisión mediante cartas, cuya copia se agregará a la hoja de vida del trabajador.
- 12) Será ilegal la sanción o el despido que se imponga pretermitiendo parcial o totalmente el procedimiento del que trata el presente artículo.
- 13) Cuando la empresa decida interponer una sanción disciplinaria, dicha sanción empezará a cumplirse una vez quede en firme la decisión de la sanción.
- 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) Si la empresa despidiera sin justa causa judicialmente declarada a un representante de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, deberá reintegrarlo y pagarle todos los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha del despido.

ARTÍCULO 11. GARANTÍAS JURÍDICAS CONVENCIONALES

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de trabajo que resultare del presente petitorio, el Comité obrero que sea despedido sin justa causa según decisión judicial será reintegrado por la empresa, y el lapso que transcurriere antes del reintegro será

cancelado con el promedio de los últimos tres (3) meses devengados y se le reconocerán todas las prestaciones sociales legales generadas durante dicho periodo.

ARTÍCULO 12. SISTEMA DE CONTRATACIÓN

A partir de la fecha de la firma de la Convención Colectiva de trabajo, para el cumplimiento de las actividades de la empresa, los contratos de trabajo serán a término indefinido. La empresa se reserva la facultad para contratar trabajadores ocasionales para cortes y empaques y otras labores de emergencia (obras civiles).

PARÁGRAFO 1. Los contratos a término fijo que estén vigentes en la empresa a la firma de la convención, se darán por terminado en los plazos pactados, sin que ellos impliquen violación a la convención.

PARÁGRAFO 2. A partir de la firma de la convención, la empresa se compromete a sustituir el trabajador que por norma salga a disfrutar de su pensión por vejez o invalidez, como también aquel trabajador que renuncie o que la empresa despida por justa causa, por otro trabajador que viene laborando en la empresa como ocasional. Este se contratará con un contrato igual al trabajador liquidado.

ARTÍCULO 13. DERECHO A LA INFORMACIÓN

Con el fin de construir relaciones de mayor cooperación y respeto y de que los conflictos laborales que surjan en las relaciones de trabajo se resuelvan de una manera positiva, la empresa suministrará al sindicato la siguiente información:

- 1) Relación anual de la aplicación de los beneficios convencionales, número de trabajadores beneficiados.
- 2) Producción anual de la finca, área sembrada y cajas exportadas.
- 3) Si se resuelve favorablemente el pleito jurídico del crédito asumido por la empresa con COVINOC, la empresa quedará financieramente viable para cancelar la hipoteca contraída con Caja Agraria y así poder aspirar a nuevas fuentes de financiación y resolver problemas técnicos (riego, cable aéreo) y mejorar por lo tanto, la productividad de la finca.
- 4) Catorcenalmente suministrará al sindicato la relación detallada de los salarios de sus trabajadores y la relación que por cuota sindical se hace.

CAPÍTULO QUINTO

JORNADA DE TRABAJO, INCREMENTO SALARIAL, AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 14. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo ordinaria será de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, salvo las excepciones y/o autorizaciones legales.

En los días de corte y empaque de fruta, la jornada podrá prolongarse con el fin de dar cumplimiento a los pedidos de fruta de la comercializadora, sin que ello constituya trabajo extra.

ARTÍCULO 15. INCREMENTO SALARIAL

Para el primer año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos el salario mínimo convencional será de setecientos treinta y siete mil setecientos diecisiete (\$737.717) pesos mensuales, es decir, veinticuatro mil quinientos noventa y uno (\$24.591) pesos diarios; y los precios de labores a contrato, destajo o unidad de obra civil serán los siguientes: *Anexo listado de precios actualizados*, constituyéndose estos como parte integral de la presente convención colectiva de trabajo. Estos precios se incrementarán en un porcentaje igual al de la inflación anual del 2016: 5,75%.

Para el segundo año de los acuerdos convencionales el incremento en los salarios será el equivalente a lo que incremente el gobierno para el año 2017. Y las labores del *Anexo* se incrementarán con la inflación anual del 2016.

Transporte de trabajadores: La empresa reconocerá lo estipulado por la ley.

ARTÍCULO 16. AUXILIOS EXTRALEGALES

Los auxilios extralegales para los trabajadores de la finca quedarán a partir de la vigencia de la convención colectiva de trabajo así:

- 1) Bonificación: La empresa reconoce a título de bonificación a cada trabajador tres (3) días de salario promedio pagadero por una sola vez en el mes de diciembre.
- 2) Auxilio de maternidad: En caso de nacimiento de un hijo del trabajador con su esposa o compañera permanente inscrita en la empresa, ésta la reconocerá un auxilio por la suma de sesenta mil pesos (\$60.000) por una sola vez. Este auxilio se reconocerá igualmente en caso de abortos no provocado, certificado por el médico de la EPS, a la cual se encuentre afiliado el trabajador; para el pago efectivo de este auxilio el trabajador tendrá un plazo de treinta (30) días siguientes al suceso, anexando la respectiva certificación.
- 3) Auxilio de matrimonio: Cuando el trabajador contraiga matrimonio la empresa reconocerá un auxilio por la suma de setenta mil pesos (\$70.000) una sola vez, demostrando el hecho con el registro civil del matrimonio.
- 4) Auxilio por muerte del trabajador o familiar: Cuando falleciere un trabajador de la empresa, el padre, la madre, la esposa o la compañera permanente inscrita en la empresa, o hijo legítimo o natural reconocido, la empresa pagará la suma de cien mil pesos (\$100.000) para gastos funerarios. Para obtener dicho pago se debe aportar el certificado de defunción. Cuando el fallecido sea el trabajador, el pago se hará a la cónyuge o compañera permanente.
- 5) Auxilio de educación: La empresa pagará anualmente la suma de treinta mil pesos (\$30.000) por familia en el mes de marzo a los trabajadores que tengan hijos estudiando. Este auxilio se reconocerá previa certificación de matrícula del plantel

educativo de bachillerato, SENA, universidades públicas o privadas e instituciones de educación no formal, y será reconocido a hijos hasta los 25 años de edad.

- 6) Fondo rotatorio de vivienda: Este fondo fue creado en el año 2005 y comenzará a tener vigencia y a reglamentarse una vez la empresa incremente su producción a 2.184 cajas por hectárea por año, es decir, 42 cajas por hectárea semana por lo mínimo. Esta certificación será expedida por la compañía a la que la empresa le coloque la fruta para exportarla.

PARÁGRAFO: La empresa gestionará un crédito en una papelería hasta por la suma de cien mil pesos (\$100.000) anualmente por familia para útiles escolares y este será descontado por nómina a los trabajadores que hagan uso de él.

ARTÍCULO 17. NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS EXTRALEGALES CONVENCIONALES

Todos los beneficios extralegales pactados en la presente convención colectiva de trabajo, no constituyen salario; por lo tanto, no se computarán como salario para ningún efecto legal, ni se tendrán en cuenta para liquidación de prestaciones sociales.

CAPÍTULO SEIS SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 18. EXAMEN MEDICO DE PREINGRESO Y EGRESO

La empresa asumirá los costos de los exámenes médicos de preingreso y de egreso de los trabajadores, de acuerdo a la Resolución 2346 del 2007 art. 3, 4, 6 y 11 del Ministerio de la Protección Social.

ARTÍCULO 19. FUMIGACIONES AÉREAS

Los trabajadores de la finca no laborarán en el momento en que se realice en ella fumigaciones aéreas para el control de la sigatoka negra. La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.

ARTÍCULO 20. SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR

La empresa suministrará a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor conforme a lo establecido en la Ley 11 de 1984. La dotación de vestido y calzado deberá ser utilizado por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la ley.

CAPÍTULO SÉPTIMO

VIGENCIA Y DISPOSICIONES VARIAS DE LA CONVENCION COLECTIVA

ARTÍCULO 21. VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

La presente convención colectiva de trabajo que resultare del presente petitorio será de 24 meses contados a partir del primero de enero de dos mil diecisiete (1 de enero de 2017) hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho (31 de diciembre de 2018).

Los artículos, párrafos, literales, numerales, incisos y normas de la convención colectiva de trabajo suscrita entre SINTRAINAGRO y la Empresa, que no hayan sido denunciados, modificados o sustituidos por la Convención Colectiva resultante del presente pliego de peticiones, que beneficien a los trabajadores, quedarán vigentes.

ARTÍCULO 22. INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES

Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que se hubieran incorporado durante la vigencia 2012 – 2013 – 2014 – 2015 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.

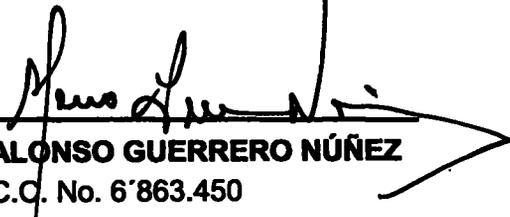
ARTÍCULO 23. DENUNCIA Y PRÓRROGA

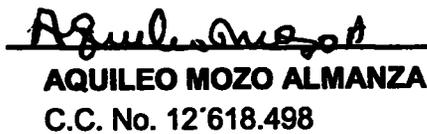
La presente convención colectiva de trabajo será denunciada por cualquiera de las partes en los términos establecidos por la ley. Y en el evento que no sea denunciada, su vigencia se prorrogará de acuerdo a la ley.

ARTÍCULO 24. MODIFICACIONES Y REVISIONES

La presente convención colectiva de trabajo podrá ser modificada únicamente por acuerdo entre las partes que en ella intervienen, en los términos previstos en la ley. Cualquier modificación que se realice sin el lleno de tales requisitos no obligará a las partes. Para constancia de los anteriores acuerdos, se firma la presente convención colectiva de trabajo por las personas que en ella intervinieron en seis ejemplares, el día 1 de febrero del año dos mil diecisiete (1 febrero de 2017), cuya destinación es: una (1) para la empresa, una (1) para SINTRAINAGRO, dos (2) para los trabajadores y dos (2) para el Ministerio de Trabajo, la cual podrá ser depositada por cualquiera de las partes.

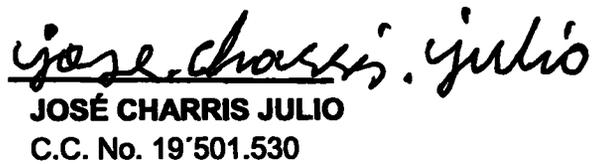
REPRESENTANTES DE LA EMPRESA


ALONSO GUERRERO NÚÑEZ
C.C. No. 6'863.450


AQUILEO MOZO ALMANZA
C.C. No. 12'618.498

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES


DAVID MARTÍNEZ
C.C. No. 18'968.349


JOSÉ CHARRIS JULIO
C.C. No. 19'501.530

ASESOR SINTRAINAGRO


ROBINSON OLIVEROS
C.C. No. 12'616.105

ANEXO CAPÍTULO QUINTO ARTÍCULO 15.

PRECIOS DE LABORES A CONTRATO ACTUALIZADOS

| LABOR | PRECIOS 2017 |
|---|------------------------|
| <i>DESMACHE¹</i> | \$29.800/Ha |
| <i>EMBOLSE</i> | \$2.576 |
| <i>DESHOJE</i> | \$2.576 |
| <i>DESFLORE</i> | \$2.576 |
| <i>AMARRE</i> | \$5.150 |
| <i>PROTECCIÓN DE FRUTA</i> | \$3.875 |
| <i>CONTROL DE MOKO²</i> | \$21.200 |
| <i>APLICACIÓN DE HERBICIDA³</i> | \$21.200 |
| <i>APLICACIÓN DE ABONO (FERTILIZANTE)</i> | \$2.732/bto |
| <i>LIMPIA MACHETE</i> | \$60.740/Ha |
| <i>LIMPIA DE CANAL (PRINCIPAL)</i> | \$230,40/m |
| <i>LIMPIA DE CANAL (SECUNDARIA)</i> | \$93,27/m |
| <i>LIMPIA DE CANAL (TERCIARIO)</i> | \$71,28/m |
| <i>TRINCHEO</i> | \$99.400/Ha |
| <i>RECAVA (PRINCIPAL)</i> | \$983,47/m |
| <i>RECAVA (SECUNDARIA)</i> | \$498,40/m |
| <i>RECAVA (TERCIARIO)</i> | \$446/m |
| <i>DAIPA</i> | \$112,83/racimo |
| <i>BOTADA DE VÁSTAGO</i> | \$24.590,57/día |
| <i>CORTE (trabajadores fijos)</i> | \$26.375/día |
| <i>CORTE (trabajadores ocasionales)⁴</i> | \$34.000/día |
| <i>PEGADA DE CARTÓN</i> | \$38/caja |
| <i>RECOLECCIÓN DE PITA⁵</i> | \$357,85/kilo |

¹ El incremento del pago respecto al año 2016 fue de 5,75%, es decir, de \$28.200 pasa a \$29.800. Esta labor se podrá realizar indistintamente con sable y/o con palín, y el responsable dejará la mata limpia y cuando sea con hijo estorbo aplicará el fertilizante respectivo.

² Llevado a máximo cinco (5) horas de trabajo, y el trabajador debe desempeñarse en otras labores después de controlado el moko.

³ Esta labor se realizará de 6am a 10am, y el trabajador debe desempeñarse en otras labores después de aplicado el herbicida.

⁴ Se incluye el subsidio de transporte diario por \$2771 y prestaciones sociales (18%).

⁵ La labor de recolección de pita debe ser limpio de cualquier suciedad (tierra).