

 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 043

CIUDAD:	Apartadó	FECHA:	13	10	2017	HORA	1:15 p.m.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	CAMILO ANDRES NOREÑA PATINO		
No. IDENTIFICACIÓN	1.094.882.718 de Armenia		
CALIDAD	Apoderado		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Kilómetro 1 vía Carepa, entrada al barrio el salvador		
No. TELÉFONO	8282400	Correo Electrónico	gestionhumana1@ceitropicalcom

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	CULTIVOS RANCHO ALEGRE S.A.S. (finca Raíces)					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"					
CUYA VIGENCIA ES	01/07/2017 – 30/06/2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	101	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input type="checkbox"/>	
				Regional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Local	<input type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios	40			

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)

Camillo Andres Noreña Patiño

(Nombre y firma)

El Depositante

Tabla de contenido

PREÁMBULO Y COMISIÓN DE VEEDURÍA Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL.....	4
PRIMERA PARTE	5
RECONOCIMIENTO Y GARANTIAS SINDICALES, PERMISOS SINDICALES, PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO, SISTEMAS DE CONTRATACION Y JORNADAS DE TRABAJO	5
CAPITULO PRIMERO	5
RECONOCIMIENTO Y GARANTIAS SINDICALES	5
ARTICULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL:	5
ARTICULO 2. GARANTÍAS SINDICALES:	5
ARTICULO 3. COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL:	6
CAPITULO SEGUNDO	7
PERMISOS SINDICALES	7
ARTICULO 4. LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE "SINTRAINAGRO" Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ:	7
ARTICULO 5. PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:	7
ARTICULO 6. PERMISOS PARA LA COMISIÓN OBRERA:	8
ARTICULO 7. VIATICOS PARA COMISIONES OBRERAS:	8
ARTICULO 8. PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACIÓN O ENGLOBALAMIENTO DE FINCAS:	8
ARTICULO 9. DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:	8
ARTICULO 10. AUXILIOS A SINTRAINAGRO:	9
CAPITULO TERCERO	10
COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	10
ARTICULO 11. COMITÉ OBRERO PATRONAL:	10
ARTICULO 12. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:	11
ARTICULO 13. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:	11
CAPITULO CUARTO	14
FONDOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS INDICES SOCIALES	14
ARTICULO 14. FONDO ROTATORIO PARA PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA:	14
ARTICULO 15. FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA:	16
ARTICULO 16. APORTE EXTRA CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACION, CULTURA Y DEPORTE:	17
CAPITULO QUINTO	17
COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	17
ARTICULO 17. DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACION Y READAPTACION LABORAL Y LA CALIFICACION DE LA PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN	18
ARTICULO 18. ACUERDO TEMPORAL Y EXTRA CONVENCIONAL PARA DESARROLLAR UN PROGRAMA PILOTO DE MONITOREO Y GESTIÓN DE CASOS PRIORITARIOS EN SALUD Y RIESGOS LABORALES	19
ARTICULO 19. RIESGOS LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL:	22
ARTICULO 20. ACUERDO ADICIONAL A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES:	22
ARTICULO 21. NATURALEZA JURIDICA DEL AUXILIO ECONOMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL:	24
ARTICULO 22. FUMIGACIONES AÉREAS:	26
CAPITULO SEXTO	26
SISTEMAS DE CONTRATACION, JORNADA ESPECIAL Y FORMAS DE REMUNERACION	26
ARTICULO 23. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN:	26
ARTICULO 24. SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:	27
ARTICULO 25. ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL:	28
ARTICULO 26. ROTACIONES TEMPORALES Y TRASLADOS DEFINITIVOS:	29
ARTICULO 27. NO DISCRIMINACION POR EDAD Y GENERO:	30
ARTICULO 28. SOBRE RELACIONES DE APRENDIZAJE - APRENDICES:	31
ARTICULO 29. MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO:	31
ARTICULO 30. LIBRETA MILITAR:	31
ARTICULO 31. JORNADA DE TRABAJO Y SISTEMA DE REMUNERACIÓN:	31
ARTICULO 32. APLICACIÓN DEL ARTICULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990:	32
ARTICULO 33. PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DIAS SABADOS:	32
ARTICULO 34. CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES:	32
ARTICULO 35. PAGOS CON MEDIOS ELECTRONICOS Y CHEQUE:	32
ARTICULO 36. FALTANTES DE NOMINA:	33
ARTICULO 37. SUMINISTRO DE DOTACION DE LABOR:	33
ARTICULO 38. SUMINISTROS DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL:	34
SEGUNDA PARTE	34
DISPOSICIONES SOBRE INCREMENTO SALARIAL, LAS PRESTACIONES SOCIALES Y FONDOS PARA	

EL MEJORAMIENTO DE LOS INDICES SOCIALES	34
CAPITULO PRIMERO	34
SALARIOS	34
ARTICULO 39. INCREMENTO SALARIAL:	34
ARTICULO 40. AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA NEGOCIACIÓN (2017-2019):	34
CAPITULO SEGUNDO	35
AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES	35
ARTICULO 41. INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES:	35
ARTICULO 39. AUXILIO POR NACIMIENTO DE UN HIJO DEL TRABAJADOR:	35
ARTICULO 42. AUXILIO POR MATRIMONIO DE UN TRABAJADOR:	36
ARTICULO 43. AUXILIO POR MUERTE DE TRABAJADOR:	36
ARTICULO 44. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIAR DEL TRABAJADOR:	36
ARTICULO 45. AUXILIO DE ESCOLARIDAD PRIMARIA Y SECUNDARIA:	36
ARTICULO 46. AUXILIO DE TRANSPORTE:	37
ARTICULO 47. AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:	37
ARTICULO 48. AUXILIO DE ANTEOJOS:	37
ARTICULO 49. AUXILIO DE CASINO:	37
ARTICULO 50. PRIMA VACACIONAL:	37
ARTICULO 51. AUXILIO DE AGUINALDO:	38
ARTICULO 52. AUXILIO PARA DEPORTES Y RECREACION:	38
ARTICULO 53. PRIMA DE ANTIGÜEDAD:	38
ARTICULO 54. SERVICIO DE TRANSPORTE:	38
ARTICULO 55. SOBRE LA AFILIACION AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES:	39
TERCERA PARTE	39
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	39
ARTICULO 56. CREACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL:	39
ARTICULO 57. ACUERDO SOBRE ADELANTOS TECNICOS Y CREACION DE LABORES:	40
INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES (2017 – 2019):	42
ARTICULO 58. FORMA DE REMUNERACIÓN DE LA BOTADA DE RECHAZO:	42
ARTICULO 59. FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS:	43
ARTICULO 60. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:	43
ARTICULO 61. RECHAZO DE CAJAS:	44
ARTICULO 62. LABORES VARIAS:	44
ARTICULO 63. INCREMENTO DE LA PARICIÓN EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN AREAS DE RENOVACION:	45
ARTICULO 64. SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS:	45
ARTICULO 65. SITUACIONES ESPECIALES:	46
ARTICULO 66. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS:	46
DISPOSICIONES VARIAS	47
ARTICULO 67. CAMPO DE APLICACIÓN:	47
ARTICULO 68. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL PRESENTE ACUERDO CONVENCIONAL:	48
ARTICULO 69. INCORPORACION DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES:	48
ARTICULO 70. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD:	48
ARTICULO 71. DIALOGO SOCIAL Y CONCERTACION:	48
ARTICULO 72. VIGENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS:	48
ARTICULO 73. DERECHO A LA INFORMACIÓN:	48
ARTICULO 74. VACIADO Y FIRMA DE CONVENCIONES:	49
ARTICULO 75. FINALIZACION DEL CONFLICTO COLECTIVO:	49
ANEXOS	50
NORMAS BASICAS PARA LA EJECUCIÓN DE LAS LABORES	52
1. LABORES DE PLANTACIÓN	52
2. LABORES DE COSECHA Y EMPAQUE	62
3. LABORES GENERALES	65
RENDIMIENTOS MÁXIMOS Y MÍNIMOS EN LAS LABORES	72
TABLAS DE AREAS, LOTES Y CANALES	73
TABLAS DE TARIFAS PRIMER AÑO DE VIGENCIA	74

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA SOCIEDAD CULTIVOS
RANCHO ALEGRE S.A.S. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA AGROPECUARIA, (Sintrainagro)**

En el municipio de Medellín, el día 27 de junio de 2017, entre los representantes de los empresarios bananeros de Urabá vinculados a la presente negociación, de una parte y los representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – SINTRAINAGRO, de otra parte, han celebrado los siguientes Acuerdos Generales que se incorporan a las convenciones colectivas de trabajo vigentes en las empresas o fincas.

La presente Convención Colectiva de Trabajo es de obligatorio cumplimiento de acuerdo con lo señalado por la Ley Laboral.

PREÁMBULO Y COMISIÓN DE VEEDURÍA Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

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

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los Jueces de la República.
2. Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes.
3. 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.
4. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.
12. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las

- condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.
13. las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigente, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.
 14. Las partes ratifican que no habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social.
 15. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
 16. 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.
 17. 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.
 18. 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

RECONOCIMIENTO Y GARANTIAS SINDICALES, PERMISOS SINDICALES, PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO, SISTEMAS DE CONTRATACION Y JORNADAS DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

RECONOCIMIENTO Y GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL:

La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, SINTRAINAGRO, con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio del Trabajo 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 que se encuentre afiliado SINTRAINAGRO.

ARTICULO 2. GARANTÍAS SINDICALES:

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

1. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
2. La empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborables, ó que se

ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de expresión y el derecho de huelga, todos en los términos consagrados en la ley y en la presente convención colectiva de trabajo.

3. La empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, 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.
4. La renuncia de un trabajador a los beneficios convencionales que ocurra durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, tendrá plenos efectos conforme a la ley laboral colombiana.

ARTICULO 3. COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL:

Se nombra una Comisión Paritaria de Seguimiento a la Convención, conformada por seis (6) miembros con sus respectivos suplentes, así:

Por Sintrainagro: tres (3) representantes de la organización sindical Sintrainagro con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal.

Por los Empresarios: tres (3) representantes de los productores bananeros con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal.

Funciones: la Comisión tendrá las siguientes funciones generales:

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

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

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

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

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

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

CAPITULO SEGUNDO

PERMISOS SINDICALES

ARTICULO 4. LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE "SINTRAINAGRO" Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ:

La Empresa en su(s) finca(s) concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de las Juntas Directivas Seccionales de los municipios de Turbo, 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 con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO UNO: Durante esta suspensión, y a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con los regímenes generales de pensiones y de seguridad social en salud.

ARTICULO 5 PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:

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

HAS	No. PERMISOS
0 - 60	26 días / año
61 - 80	29 días / año
81 - 100	35 días / año
101 - 140	40 días / año
Mas de 141	42 días / año

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

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 mas de dos (2) trabajadores de una misma finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establecen el número de delegados que participan en las asambleas de la organización sindical.

Para la utilización de estos permisos el Sindicato deberá solicitarlos por escrito, con una antelación no inferior a una semana, indicando expresamente los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

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

tramitará el correspondiente procedimiento disciplinario.

La retribución 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.

ARTICULO 6. PERMISOS PARA LA COMISIÓN OBRERA:

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

HAS	No. PERMISOS
0 - 70	1 día por semana
Mas 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.

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

PARÁGRAFO DOS: La finca concederá viáticos para la Comisión Obrera, por cada día de permiso utilizado durante la vigencia de los Acuerdos Convencionales. Los viáticos para los comité obreros se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primer año, como para el segundo de vigencia de los acuerdos convencionales.

ARTICULO 7. VIATICOS PARA COMISIONES OBRERAS:

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

ARTICULO 8. 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 2004 - 2006. Así las cosas, se obtienen dos totales, en tal caso el número de permisos sindicales para eventos, será la mitad de la diferencia existente entre las dos cifras así obtenidas, más lo que por convención le corresponda de acuerdo a la nueva área total integrada.
2. El número de permisos para comités obreros en caso de integración o englobamiento se mantendrán siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En caso contrario, se tendrá un solo comité obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo a la tabla que prevén los acuerdos generales 2004 - 2006.

ARTICULO 9. DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:

La empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos:

1. Como descuento sindical por la negociación, la empresa descontará, a cada uno de los

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

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

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

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

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

ARTICULO 10. AUXILIOS A SINTRAINAGRO:

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

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

PARÁGRAFO UNO: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2017-2019) Sintrainagro deberá destinar del auxilio sindical al menos tres pesos (\$3) por caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso, para constituir una fiducia que se destinará a la organización, diseño, financiación e implementación de un plan institucional de pensiones voluntarias

que complemente las pensiones de vejez de directivos sindicales beneficiarios de licencias permanentes no remuneradas. La Comisión Paritaria de Concertación Laboral analizará los casos individuales de los potenciales beneficiarios y elegirá la(s) opción(es) y condiciones de los Planes Institucionales.

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

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

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

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

CAPITULO TERCERO

COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTICULO 11. COMITÉ OBRERO PATRONAL:

En cada una de las fincas existirá un comité obrero patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan:

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

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

Serán funciones del comité obrero patronal las siguientes:

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, asistir a los trabajadores miembros del Sindicato, cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.

4. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en calidad, y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.
5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.
6. Asesorar a los trabajadores, si estos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios, y deducciones que les haga las empresas.
7. Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa.
8. Vigilar para que a través del sistema de convocatoria a los días de corte y empaque no sean discriminados los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada especial.

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

ARTICULO 12. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:

La Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, dirigida 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.

Los demás aspectos del procedimiento disciplinario serán los establecidos en los Acuerdos Generales suscritos para la vigencia 2002-2004.

ARTICULO 13. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:

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

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

Antes de aplicar una cualquiera de las sanciones consagradas en el reglamento interno de trabajo o en el código sustantivo del trabajo, o de proceder a dar por terminado el contrato de trabajo por la existencia de una justa causa de las consagradas en el artículo 7° del decreto ley 2351 de 1965, la empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece:

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

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

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

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

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

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

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

12. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.
13. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.
14. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.
15. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.
16. La asignación por reparto de las actividades propias del contrato de caja integral y la distribución del número de personas que conformen el equipo de corte y empaque las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de cada embarque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Esta asignación de labores y la definición del pedido de fruta deberá comunicarse de manera oportuna a los trabajadores a efectos de facilitar procesos de concertación que garanticen el procesamiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva.

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. ✓

CAPITULO CUARTO

FONDOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS INDICES SOCIALES

ARTICULO 14. FONDO ROTATORIO PARA PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA:

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo el fondo rotatorio para préstamos en eventos de calamidad doméstica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial; sin que en ningún caso el monto del fondo de calamidad doméstica pueda ser menor de \$ 2.359.718 por finca. Las Convenciones Colectivas que tengan un monton superior a este valor se incrementaran con los porcentajes acordados para los salarios en cada año vigencia.

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del prestamo podra ser hasta de \$ 404.518 No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales la empresa conceda prestamos en cuantia superior, el de estos prestamos seran imputados al monto del fondo. La reglamentacion del fondo rotatorio sera la misma que se encuentra pactada en la respectiva convencion colectiva de trabajo. ✓

DISPOSICION GENERAL 1^o: El setenta por ciento (70%) del monto disponible del fondo de calamidad domestica debera estar en la zona de Uraba, a efectos de atender oportunamente las solicitudes. ✓

DISPOSICION GENERAL 2^o: En el evento que por disposicion de la A.R.L. o de la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador-afiliado a recibir atenciones medicas fuera de la zona de Uraba y el medico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante, o atencion médica de urgencia tambien fuera de la misma zona, la Empresa otorgara un prestamo con cargo al fondo de calamidad domestica, para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutencion del (de la) acompañante. El pago del prestamo se sujetara a la reglamentacion del fondo de calamidad domestica. En caso de atenciones medcas de urgencia, la prueba de la certificacion medica sober la necesidad del traslado con acompañante se debera presentar dentro de los diez(10) diaz habiels siguientes al desembolso del prestamo. ✓

PARAGRAFO UNO. REGLAMENTACIÓN DEL FONDO:

1. **OBJETO:** Ayudar a los trabajadores en la solución de calamidades domesticas.
2. **BENEFICIARIOS:** El personal de la Empresa que se beneficia con la Convención.
3. **DESTINACIÓN DE LOS PRESTAMOS:** Sólo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad domestica: ✓

- Enfermedad de los padres, esposa o compañera permanente, hijos legalmente reconocidos del trabajador y que hayan sido previamente inscritos en la Empresa o ante Comfamiliar-Camacol.
- El pago de servicios médicos, compra de droga, hospitalización e intervención quirúrgica, de una cualquiera de las personas enunciadas en el numeral 3.1.
- 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.

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

PARAGRAFO DOS. REQUISITOS PARA ADJUDICACIÓN DEL PRÉSTAMO:

1. Que el trabajador formule la solicitud del préstamo, mediante el diligenciamiento del formato que para el efecto entrega la Empresa. El formato contendrá la siguientes información:

- Autorización del trabajador a la Empresa para efectuar los descuentos por nómina.
- Autorización del trabajador a la Empresa para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva, en caso de retiro del trabajador.
- Nombre y parentesco de la persona afectada por la calamidad ocurrida.
- Pruebas de la ocurrencia de la calamidad.
- Cuantía del préstamo solicitado.
- Deudas pendientes con la Empresa.
- Que el trabajador tenga más de dos (2) meses de servicio.
- Que la persona afectada por la calamidad esté previamente registrada en la hoja de vida del trabajador.
- Que no tenga otro préstamo pendiente con la Empresa por el mismo concepto.

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

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

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

PARAGRAFO TRES. MONTO Y PLAZO.

Para los préstamos a que se refiere el presente reglamento se establecen las siguientes normas

MONTOS: Según el caso.

PLAZO: Se pagarán con cuotas de amortización semanales del diez por ciento (10%) sobre el devengado total.

PARAGRAFO CUATRO. TRÁMITE PARA UTILIZAR EL CRÉDITO.

- El interesado llenará un formulario de solicitud especialmente diseñado para el efecto.
- Este será presentado ante la Empresa, para el estudio respectivo.

PARAGRAFO CINCO. CANCELACIÓN Y EXTINCIÓN DEL PRÉSTAMO: Se cancelará y se dará por extinguido el plazo en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador pague la totalidad de la obligación contraída con la Empresa.
- Cuando el trabajador se desvincule definitivamente de la Empresa.
- Cuando el trabajador presente pruebas o documentos falsos.

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

PARAGRAFO SIETE: AMORTIZACIÓN DEL PRÉSTAMO: El trabajador amortizará el préstamo

mediante la cancelación de las cuotas fijas, las cuales serán deducidas directamente de la nómina.

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

PARAGRAFO OCHO. DEDUCCIÓN DE CUOTAS ORDINARIAS: La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciarán en la semana inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso. Como tal, se entiende la fecha de recibo que tenga el comprobante de caja, la cual será comunicada por el empleado que desempeñe en la Empresa las funciones de Cajero.

PARAGRAFO NUEVE. DESEMBOLSO DEL PRÉSTAMO: Una vez aprobado el préstamo, el cheque será entregado por la Empresa al trabajador.

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

PARAGRAFO ONCE. PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMESTICA.

- En caso de Muerte: Copia del certificado de defunción.
- En caso de hurto o similares: Copia de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y el valor de los objetos hurtados.
- En caso de enfermedad de familiares del trabajador que dependan económicamente de él, se debe presentar dictamen de un médico autorizado para ejercer la profesión, los demás documentos y evidencias que se estimen necesarios, tales como fórmula médica, valor de la droga, etc.

Cualquier falsedad en informaciones o datos requeridos por la empresa para obtener un auxilio será sancionado de acuerdo a la ley laboral.

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

ARTICULO 15. FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA:

Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para capitalización de los Fondos Paritarios de Vivienda, los Empresarios bananeros destinarán la suma de **treinta y cinco mil pesos (\$35.000)** por hectárea neta sembrada en banano. Este valor se aportará durante el segundo año de vigencia de la convención colectiva.

PARÁGRAFO UNO: AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS- Las Empresa vinculadas a la presente negociación colectiva de trabajo autorizarán, en forma irrevocable, a la comercializadora a la cual entreguen la fruta con destino a la exportación, para que durante la vigencia de la convención colectiva, mediante cuotas fijas semanales, deduzca de los embarques la suma de dinero que debe aportar al Fondo Paritario de Vivienda. Adicionalmente, la autorización a que se hace referencia se

extenderá a la deducción de las cuotas de los préstamos que habiendo sido deducidos por el empleador a los trabajadores no los entregue a la entidad o fundación administradora del Fondo, dentro de los treinta (30) días siguientes a la deducción, con base en el reporte que le remita la Junta Paritaria de Vivienda de la comercializadora.

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

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

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

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

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

ARTICULO 16. APORTE EXTRA CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACION, CULTURA Y DEPORTE:

Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de ochocientos cincuenta millones de pesos (\$850.000.000). Dichos recursos se destinarán para la realización de actividades de Educación, Recreación, Cultura y Deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

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

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

CAPITULO QUINTO

COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

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

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

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

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

ARTICULO 17. DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACION Y READAPTACION LABORAL Y LA CALIFICACION DE LA PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN.

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

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

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

1. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, dispongan y/o contraten en la zona de Urabá una oferta completa y constante de servicios médicos especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de mediana y alta complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral suministren al trabajador-afiliado los medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia del paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.

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

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

3. La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propenderán para que en los eventos en que por razones de salud se remita el trabajador fuera de la Zona Bananera de Urabá, la entidad remitente le extienda y pague la incapacidad por los días respectivos, debido a que es una obligación a cargo del sistema de seguridad.

4. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2017-2019, los empresarios bananeros y Sintrainagro, en una comisión paritaria, elaborarán un instructivo para informar a los trabajadores y empresarios, sobre los procedimientos y plazos necesarios para la calificación del estado de invalidez.

5. A partir de la vigencia de la presente convención, los empresarios dispondrán en cada una de las fincas de un (1) ejemplar de la planilla de autoliquidación de los aportes a la seguridad social del mes anterior, con el propósito de que el trabajador que lo desee haga copia de ésta para su uso individual.

6. Los empresarios bananeros y Sintrainagro se comprometen a mantener sus representaciones en la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de una parte, y a realizar las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo y las Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral a las que se encuentran afiliados los trabajadores (EPS's, ARL's y AFP's) participe en las reuniones de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de otra parte.

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

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

PARÁGRAFO UNO: 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.

ESPACIO
EN
BLANCO

ESPACIO EN BLANCO

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

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

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.

3. TRASLADOS: Cuando por determinación de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) un trabajador sea trasladado a la ciudad de Medellín y no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado de un trabajador a la ciudad de Medellín para ser evaluado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá, en dinero o en especie, el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos internos en la ciudad de destino que tenga que realizar el trabajador para cumplir con sus citas para atenciones médicas o de calificación parte de la Junta; sin perjuicio de los acuerdos que sobre estos suministros

celebren las partes. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 19. RIESGOS LABORALES 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 Profesionales, 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 laborales), un Comité Tripartito en Seguridad Social que impulsará la realización de una investigación completa que permita establecer el mapa de riesgos ocupacionales de todas las labores de la agroindustria bananera. De acuerdo con los resultados, propondrán un plan de intervención para eliminar y mitigar los riesgos encontrados y establecerán un sistema de seguimiento de los resultados de la investigación y de las acciones definidas, elaborando los perfiles de prevención y tratamiento de las enfermedades comunes o profesionales que se presentan en la actividad bananera, según las prioridades arrojadas por los indicadores epidemiológicos. Para dar cumplimiento a lo anterior, las Empresas se comprometen a entregar los resultados de dicha investigación y el mapa de riesgos resultante dentro de los seis meses posteriores a la iniciación de la misma. Las bases y metodología de la misma se definirán dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la Convención.

ARTICULO 20. ACUERDO ADICIONAL 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.

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.

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

A) PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL.

Las incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria, se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles.

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

B) PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL.

Conforme a lo prescrito en el decreto 1295 de 1994, y demás disposiciones legales que lo modifiquen, adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo y enfermedad profesional, se pagarán de acuerdo con el régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

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

Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes 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.

PARÁGRAFO CINCO: 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 para la respectiva A.R.L. o E.P.S.

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

ARTICULO 21. NATURALEZA JURIDICA DEL AUXILIO ECONOMICO 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 o al descanso vacacional, el valor del auxilio económico por incapacidad temporal no se incluye dentro de los acumulados salariales, de una parte, y tampoco se descuentan los días de incapacidad temporal porque no se ha sucedido una suspensión del contrato de trabajo, de otra parte.

Sin perjuicio de los entendimientos comunes precedentes, a partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que se resuelvan la presente negociación colectiva (2011), cuando al momento de liquidar una prestación social o el descanso vacacional 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, 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 período 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, interés 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.

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

fecha y hora en que el(la) trabajador(a) se presentó a la EPS o a la IPS.-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 22. FUMIGACIONES AÉREAS:

Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro, en ningún caso los trabajadores laboraran en la plantacion en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aereas para el control de la sigatoka negra. La empresa adoptara un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizara la fumigacion programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizaran a la empacadora cuando se inicie la fumigacion aerea.

PARÁGRAFO UNO: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociacion colectiva, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitacion previstas en el articulo 21 de la Ley 50 de 1990, durante el tiempo de la fumigacion area, se remunerara este tiempo con base en el salario basico convencional en proporcio a las horas empleadas.

PARAGRAFO DOS: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociacion, el tiempo que dure la fumigacion aerea, encontrandose los trabajadores en las instalaciones de la planta empacadora, se imputara a las actividades recreacion previstas en el articulo 21 de la Ley 50 de 1990, remunerando este tiempo con base en el salario basico convencional en proporcio a las horas empleadas.

CAPITULO SEXTO

SISTEMAS DE CONTRATACION, JORNADA ESPECIAL Y FORMAS DE REMUNERACION

ARTICULO 23. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN:

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO CUATRO: 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 el personal entre sus fincas.

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

PARAGRAFO QUINTO: 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.

ARTICULO 24. SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:

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

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

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

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

ARTICULO 25. 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 (2015-2017), los trabajadores contratados en jornada especial deberán ser convocados para prestar servicios, como mínimo, durante seis (6) días por cada catorcena o bisemana. Cuando por decisión o culpa del empleador no se convoque al trabajador de jornada especial para laborar durante el número mínimo de días por catorcena establecidos en este acuerdo, el empleador deberá remunerar el día o los días que faltare(n) para dar cumplimiento a este acuerdo y lo hará con base en el salario mínimo convencional.

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

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

PARÁGRAFO DOS: La jornada especial, para actividades de corte y empaque, ocurre cuando la empresa o finca requiere personal adicional al vinculado en jornada máxima legal, para atender el pedido de fruta en cada día de embarque. Por tanto, la convocatoria de personal vinculado en jornada especial se hará de acuerdo con las cantidades de los pedidos diarios de fruta, guardando la proporcionalidad establecida en el 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 Acuerdos Generales (2013-2015), los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empresa desarrolle actividades a cualquier título, para la ejecución de las labores que le son permitidas según las previsiones de este acuerdo, sea que éstas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones del comité obrero a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.-

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

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

ARTICULO 26. ROTACIONES TEMPORALES Y TRASLADOS DEFINITIVOS:

Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la

empresa, tales como: ausentismo en días de embarque, atrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar temporalmente el personal entre sus fincas.

La decisión de rotar temporalmente o trasladar definitivamente a un trabajador de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero – patronal vigilará que la rotación o traslado definitivo no tenga por causa uno o 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 disminuir las garantías que el trabajador posee en la finca para la cual se celebró el contrato de trabajo.

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

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

ARTICULO 27. NO DISCRIMINACION POR EDAD Y GENERO:

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

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

La empresa cumplirá con las disposiciones de la ley 931 de 2004 y las demás garantías tendientes a garantizar la equidad y la no discriminación por razones de edad o sexo en las oportunidades de trabajo.

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

PARAGRAFO DOS: Sintrainagro y los empresarios bananeros, por conducto de las cajas de compensación familiar, el programa Banatura, el Sena y las fundaciones sociales del sector, promoverán actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres cabeza de familia para habilitarles las competencias que les permitan asumir adecuadamente el suministro de alimentación en las fincas. Las empresas y Sintrainagro, a través del Departamento de la Mujer, coordinarán las actividades necesarias para materializar el objetivo de este acuerdo.

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

PARAGRAFO CUATRO: Adicional a la obligación de cumplir el acuerdo sobre este mismo tema previsto en los Acuerdos Generales 2011-2013; durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2017-2019) las empresas, en cada finca, contratarán al menos dos (2)

mujeres en jornada especial. Esto se debe materializar en los primeros dos meses a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

PARAGRAFO CINCO: Augura y Sintrainagro coordinaran la articulacion de programas de capacitacion para garantizar que estas mujeres tengan las destrezas para ejecutar dichas labores.

PARAGRAFO SEXTO - COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO: A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa entregará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de la finca o que lo solicite en la vigencia del mismo.

ARTICULO 28. SOBRE RELACIONES DE APRENDIZAJE – APRENDICES:

La empresa dara preferencia a los hijos de los trabajadores para la celebracion de relaciones de aprendizaje encaminadas a cumplir la cuota de aprendices que fije el SENA, siempre que el contenido del programa que este(os) cursa (n) tenga relacion y aplicación en la actividad bananera, de manera que pueda tambien garantizarse al aprendiz un adecuado campo de practica. Los programas de formacion que pueden ser objeto de estas relaciones de aprendizaje deberán ser impartidos por una entidad de formacion reconocida por el SENA para los efectos del cumplimiento de la cuota de aprendices.

ARTICULO 29. MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO:

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

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

ARTICULO 30. LIBRETA MILITAR:

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

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

ARTICULO 31. JORNADA DE TRABAJO Y SISTEMA 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.

PARAGRAFO UNO: Por regla general el reajuste al salario básico convencional operará cuando el devengando 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 al 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.

ARTICULO 32. APLICACIÓN DEL ARTICULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990:

En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las Empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores.

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

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

Las empresas concertarán periódicamente con la comisión obrero patronal, el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma legal. Las actividades de que trata el artículo 21 de la ley 50 de 1990 se realizarán preferentemente en forma semanal o dedicando un día al mes, sin afectar los embarques ni las actividades productivas que no sean susceptibles de interrupción. Para la programación de dichas actividades, las empresas tendrán en cuenta las propuestas planteadas por SINTRAINAGRO, sin perjuicio de la obligación del empleador de organizar las actividades señaladas en la ley y en el decreto 1129 de 1991, y utilizando instalaciones adecuadas.

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

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

ARTICULO 33. PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DIAS SABADOS:

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, según el caso, siempre que el número de trabajadores que hagan uso de este permiso no afecte la ejecución normal de las actividades de embarque de fruta ("caja integral"). Cuando lo anterior ocurra, se concertará la solución con Sintrainagro.

ARTICULO 34. CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES:

El día sábado es un día hábil para todos efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones. Al momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones la empresa pagará el valor de las vacaciones y la prima extralegal de vacaciones, donde existiera esta prestación.

ARTICULO 35. PAGOS CON MEDIOS ELECTRONICOS Y CHEQUE:

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

Cuando el medio de pago consista en tarjetas debito recargables no vinculadas a una cuenta bancaria, y el trabajador no reciba el abono del salario en su medio electrónico de pago, el empresario le efectuara 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 este procederá a consignar directamente la correspondiente suma a la empresa. Cuando la causa del faltante fuere un hecho fraudulento imputable al trabajador se procederá conforme lo establece el procedimiento disciplinario.

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

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

ARTICULO 36. FALTANTES DE NOMINA:

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

Cuando por errores involuntarios al momento del pago del salario se presenten faltantes por no haber sido incluidos en este 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 hubiere lugar, dentro de la misma semana (semana de no pago o semana pobre). De otra parte el empresario deberá garantizar que estos reajustes queden incluidos dentro de los componentes salariales que sirven de base para calcular otros pagos laborales que deban liquidarse con base al salario promedio devengado por el trabajador.

ARTICULO 37. SUMINISTRO DE DOTACION DE LABOR:

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

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

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

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

ARTICULO 38. SUMINISTROS DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL:

Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el analisis de riesgo ocupacional (ARO) determine la presencia de riesgo fisico-quimico que pueda afectar el organo de la vision, la empresa con carácter devolutivo, suministrara el elemento de proteccion personal (gafas-proteccion ocular) que de ordinario se muestre adecuado para la mitigacion del factor de riesgo. Este, asi como los demas elementos de proteccion personal, debe ser devuelto al almacen de la finca a la terminacion de la jornada diaria.

SEGUNDA PARTE

**DISPOSICIONES SOBRE INCREMENTO SALARIAL, LAS PRESTACIONES SOCIALES
Y FONDOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS INDICES SOCIALES**

CAPITULO PRIMERO

SALARIOS

ARTICULO 39. 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, los salarios a destajo y las prestaciones extralegales expresadas en sumas de dinero 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.

PARAGRAFO UNO. SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL O DE PROTECCIÓN: A partir del 08 de Agosto de 2017, por la jornada ordinaria laboral diaria, de ocho (8) horas distribuidas como se establece en la presente Convención Colectiva de Trabajo, todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo convencional o de protección de **TRES MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS CON OCHENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$3.359,84)** hora, para el primer año de vigencia de la convención, sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

Las labores a realizar, no remuneradas al destajo, se remunerarán con el básico convencional.

ARTICULO 40. AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA NEGOCIACIÓN (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.

CAPITULO SEGUNDO

AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTICULO 41. INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES:

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

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

ARTICULO 39. AUXILIO POR NACIMIENTO DE UN HIJO DEL TRABAJADOR:

A partir de la vigencia de la presente convencion 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 finca y la Caja de Compensación familiar, la empresa reconocerá un auxilio monetario para cada vigencia convencional (ver la tabla adjunta a la presente convención colectiva)

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 sujetaran a las previsiones sobre número de días establecidas en la denominada "Ley Maria", ley 755 de 2002, y la retribución estara 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 los reglamentos del sistema de seguridad social y/o otorgará un permiso (ver tabla anexa), remunerado con el básico convencional.

PARAGRAFO UNO: Si padre y madre fueren trabajadores de la empresa, solo se pagará un solo auxilio.

PARAGRAFO DOS: Sin perjuicios de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentran vigentes en algunas empresas, las disposiciones convencionales vigentes sobre "AUXILIO DE MATERNIDAD" se aplicaran también cuando el (la) trabajador (a) adopte legalmente un(a) hijo (a).

PARAGRAFO TRES: En caso de que la esposa o compañera permanente del trabajador, previamente inscrita en la administración de la finca, con posterioridad al Cuarto mes de gestación, sufra un aborto NO PROVOCADO, la empresa reconocerá al trabajador el mismo auxilio monetario que en los casos de nacimiento. Para que el trabajador tenga derecho a este auxilio, es necesario que la esposa o compañera permanente haya sido inscrita en la Administración de la finca y se acredite mediante certificación médica el hecho del aborto y el tiempo de gestación.

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

PARAGRAFO CINCO. PERMISO POR PATERNIDAD: 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.

ARTICULO 42. AUXILIO POR MATRIMONIO DE UN TRABAJADOR:

Cuando un trabajador de la empresa contraiga matrimonio se le reconocerá un auxilio monetario (ver la tabla adjunta a la presente convención colectiva).

Además otorgará un permiso (ver tabla anexa), remunerado con el básico convencional.

Para que el trabajador tenga derecho a este beneficio, estará en la obligación de aportar el correspondiente registro civil de matrimonio.

PARAGRAFO UNO - 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.

ARTICULO 43. AUXILIO POR MUERTE DE TRABAJADOR:

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, cuando un trabajador al servicio de la empresa falleciere, ésta le reconocerá a sus familiares un auxilio (ver la tabla adjunta a la presente convención colectiva), sin perjuicio de lo que corresponda por la ley o concedan otras entidades.

ARTICULO 44. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIAR DEL TRABAJADOR:

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 adiciono el Nro 10 al artículo 57 del C.S. del T. y la retribución se hará con base en el salario básico convencional.

A partir de la vigencia de la presente convención la empresa pagará al trabajador por muerte de uno de sus familiares, acreditada mediante el correspondiente registro civil, un auxilio monetario (ver la tabla adjunta a la presente convención colectiva) si la muerte ocurriere durante el primer año de vigencia de los acuerdos convencionales.

Se entienden por familiares del trabajador el padre, la madre, los hijos que dependan económicamente de él y la esposa o compañera permanente, inscritos en las oficinas de la finca.

Para pagar este auxilio el familiar fallecido debe haber estado previamente inscrito en las oficinas de la empresa y ser acreditado el fallecimiento mediante el correspondiente registro civil de defunción.

Además otorgará un permiso (ver tabla anexa), remunerado con el básico convencional.

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

PARAGRAFO UNO. 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.

ARTICULO 45. AUXILIO DE ESCOLARIDAD PRIMARIA Y SECUNDARIA:

La empresa reconocerá al trabajador un auxilio de escolaridad por cada hijo registrado en la administración de la empresa, y ante la Caja de Compensación, y previa comprobación de que adelanta estudios en un establecimiento legalmente aprobado, por un valor de (Ver tabla adjunta a la presente convención colectiva).

El hijo del trabajador beneficiado con ese auxilio debe presentar el certificado de ingreso del presente año del establecimiento donde se encuentra matriculado la no presentación de estos documentos a más tardar al finalizar la tercera (3a) catorcena del año exime a la empresa de pagar dicho auxilio. Este auxilio se pagará en la cuarta catorcena del año a menos de que existan problemas de fuerza mayor.

ARTICULO 46. AUXILIO DE TRANSPORTE:

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, a los trabajadores que vivan fuera de la finca, a más de un kilómetro (1 Km) de distancia, se les pagará un subsidio de transporte de Ley Proporcional a los días realmente trabajados y a su utilización. Si el transporte se presta directamente, se exonera de pagar este auxilio. Dicho auxilio se pagará con los requisitos y términos de ley (ingreso salarial, distancia, utilización, etc.).

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

ARTICULO 47: AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:

La empresa pagará para el trabajador casado o con compañera como auxilio de arrendamiento por la suma según tabla anexa extralegales primer año de vigencia convencional.

PARAGRAFO UNO: Este auxilio se pagará siempre y cuando la finca no suministra alojamiento en sus campamentos a los trabajadores. No tendrá derecho a este auxilio el trabajador que sea propietario de casa o habitación y solo se pagará a los beneficiarios previa presentación del contrato de arrendamiento vigente.

PARAGRAFO DOS: Si se llega a comprobar 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.

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

ARTICULO 48. AUXILIO DE ANTEOJOS:

La empresa auxiliará con la suma de: (ver tabla adjunta a la presente convención colectiva) y por una sola vez, al trabajador que le fueren recetados anteojos por el medico autorizado por la empresa.

ARTICULO 49. AUXILIO DE CASINO:

La empresa reconocerá un auxilio anual para el casino o casinos que funcionen en sus instalaciones con la siguiente suma de dinero (ver tabla adjunta a la presente convención colectiva) sin que ello implique la existencia de relación laboral alguna.

Ese aporte se le entregará a la o las personas que administran el casino o casinos de la finca dividida en contados catorcenaes.

ARTICULO 50. PRIMA VACACIONAL:

Cuando el trabajador hiciere uso de sus vacaciones la empresa le reconocerá como prima, durante el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, la suma de (ver tabla adjunta a la presente convención colectiva). Siempre y cuando el trabajador disfrute en tiempo las vacaciones.

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 reconocera 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 reconocera la prima de vacaciones de este periodo.

ARTICULO 51. AUXILIO DE AGUINALDO:

Se haran acreedores a este AGUINALDO los trabajadores beneficiados con la convencion colectiva que para la fecha de pago su tiempo de servicios sea superior a dos (2) meses.

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

ARTICULO 52. AUXILIO PARA DEPORTES Y RECREACION:

Para cada una de las fincas se constituye un fondo para deportes con la suma de (ver tabla anexa a la presente convención colectiva

Se pagará por cada mes efectivamente trabajado durante el año. Quedan incluidos en esta suma el valor de cualquier posible inscripción, arbitraje, o cualquier costo semejante.

Las empresas en cuyas convenciones se encuentre pactada el "auxilio de deportes" como una prestación en especie (uniformes y otros), convertiran la prestación en especie por una suma de dinero, por año de vigencia convencional, la cual se pagara en el mes de Febrero de cada año. La conversion se hara tomando como base tres(3) cotizaciones del valor de la prestación en especie que debera presentar el empresario a la comision de redacion designada por Sintrainagro.

ARTICULO 53. PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa pagará una prima de antigüedad en favor de sus trabajadores, cuyos periodos de causación y monto de la prima serán los siguientes (Ver tabla anexa)

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO DOS -CONVERSIÓN DE EXTRALEGALES ESTABLECIDAS EN DÍAS A VALORES ABSOLUTOS-: Los empleadores que tengan establecida alguna prestación en días, y se encuentren interesados en convertirlas a valores absolutos, buscarán con el sindicato, la metodología para la conversión de la prestación.

ARTICULO 54. SERVICIO DE TRANSPORTE:

Las empresas que suministren el servicio de transporte a sus trabajadores desde las cabeceras de los municipios o corregimientos hasta el sitio de trabajo, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, deberán adecuar gradualmente la prestación de este servicio a las condiciones adecuadas y seguras, e inherentes al transporte de personas. La adecuación a que se hace referencia corresponde a la transición a un sistema de transporte de personal en vehículos destinados a este fin.

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

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

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

metodología para el suministro de transporte.

ARTICULO 55. SOBRE LA AFILIACION AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES:

En los casos de prestaciones extralegales que se reconocieran por hechos relacionados con los padres del (de la) trabajador (a) beneficiario(a), para acreditar la ocurrencia del hecho, el parentesco y la relacion de dependencia economica se recurrira en primer termino a los medios ordinarios ed prueba, tales como: registros civiles, declaraciones extraprocesales, certificaciones medicas entre otras. Cuando los padres del trabajador, por razon de la edad y la autonomia economica, no sean beneficiarios del sistema de subsidio familiar, no podra exigirse la constancia de inscripcion ante la caja e compensacion familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestacion extralegal o auxilio.

TERCERA PARTE

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.

ARTICULO 56. CREACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL:

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

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

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

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

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

5. Establecer un sistema de remuneración por unidad de obra para la realización de las labores de "embolse", "desflore" y "amarre", durante los ciclos iniciales de "alta parición" en plantaciones nuevas y áreas renovadas.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 57. ACUERDO SOBRE ADELANTOS TECNICOS Y CREACION DE LABORES:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES (2017 – 2019):

ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

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

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, Las mismas quedan descritas en el anexo 01 - MANUAL TECNICO DE LABORES de la presente Convención Colectiva de trabajo, de igual forma los precios quedan establecidos en el anexo 03 - TABLA DE TARIFAS:

1. HERCULES SIN INCORPORACION
2. PULPA CREMA:
3. LAVADO DE COCHINILLA:
4. TOPYBAN
5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA
6. HOMBRE AGRICULTOR
7. AREA DE MOKO
8. QUITADA, SACUDIDA, EMPAQUE Y ALMACENAMIENTO DE PROTECTORES EN AREA DE DESMANE
9. ASEO DE EMPACADORA –REVISIÓN DEL VALOR DEL CONTRATO_: Las empresas que hubieran efectuado variaciones significativas a las dimensiones de los tanques de sus planta(s) empacadora(s), incluidos sus equipos y demás instalaciones, deberán concertar con Sintrainagro, al momento del vaciado de la convención, el ajuste proporcional del valor del contrato de aseo de empacadora – labor completa-, bajo la condición necesaria que el valor de ese contrato en la convención respectiva no sea superior al promedio general de la zona de Urabá.
10. CONSTRUCCIÓN DE ESCALERA: Esta labor se encuentra previamente pactada. A esta labor se le efectuará el incremento acordado en esta negociación para cada año de vigencia convencional. En todo caso, si el trabajador no desea elaborar la escalera en los términos convencionales, la Empresa le entregará una como herramienta de trabajo.

ARTICULO 58: FORMA DE REMUNERACIÓN DE LA BOTADA DE RECHAZO:

Cuando la totalidad de la fruta de rechazo producido en la finca sea botado por personal de la finca, la empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista en la presente convención colectiva de trabajo.

Cuando la fruta de rechazo sea recogida por "bolejeros" o "rechaceros" se procederá de la siguiente forma: Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratada la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, ésta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera:

- a) 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.
- b) Cuando tengan que botar el rechazo de un día se les pagará por el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente.
- c) Cuando tengan que botar el rechazo de dos días se les pagará por el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente.
- d) Cuando tengan que botar el rechazo de tres días se les pagará por el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente.
- e) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se les pagará por el cien por

ciento (100%) del valor pactado convencionalmente.

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

ARTICULO 59. FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS:

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%

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.

En la labor de desmache se pagará la proporción por cada semana del ciclo.

En cualquier otra labor no se pagarán atrasos.

ARTICULO 60. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:

Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 1/2 lbs) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión ya sea en cajas o pallets, 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, todas las personas que intervienen en el proceso de corte, repique, desflore, garrucha y empaque, sin excepción alguna. por lo tanto, para la liquidación del contrato, no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs) o proporcional al peso de la misma se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "Caja Integral", sin excepción alguna. Se pagará por caja exportada, no por caja rechazada.

Cuando se produzcan rechazos de cajas, el total de cajas rechazadas se descontará del contrato de "Caja Integral", en el día que se produce el rechazo, para todo el personal que participa en el contrato de "Caja Integral".

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

Se reitera que quedan incluidas en este contrato todas las personas que intervengan en el proceso.

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

El contrato de "Caja Integral" para tipos de empaque de 25 Kgs, 15 Kgs, 13 Kgs, etc. se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lbs) para cada tipo de empaque. El contrato de "caja integral" para tipos de empaque de diferente peso, se remunerará proporcional al valor pactado en la tabla para cajas de veinte kilogramos (20 Kgs).

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

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

PARAGRAFO TRES: CONTRATO CAJA INTEGRAL CON DESTINO EL MERCADO NACIONAL: Acuerdan las partes establecer el precio por la labor a destajo denominada "caja integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20 Kg. en el sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la fruta premium o proporcional de acuerdo con el peso de la caja.

ARTICULO 61. RECHAZO DE CAJAS:

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

Cuando de hecho se presenten rechazos se realizará la correspondiente verificación de causas o motivos del mismo. La duda en relación con la causa determinante del rechazo y con la responsabilidad directa del trabajador en el mismo, como ocurre en los casos de "cicatriz de fricción" y "cuello roto" se interpretara a favor de este y por tanto no se aplicaran sanciones disciplinarias. Cuando en el curso de la investigación se pruebe que la causa de rechazo obedece a la intención positiva de dañar o a grave negligencia imputable al trabajador implicado, este hecho sera valorado siguiendo el procedimiento establecido en la convencion colectiva y este podra ser sancionado.

PARAGRAFO: En caso de perdidas de cajas no imputables a la responsabilidad del trabajador como: accidentes del camion o falta de transporte oportuno y cuando por error de la administracion la fruta no reuna los requisitos exigidos por la Comercializadora en la orden de corte, se reconocera el pago de dichas cajas en ese dia.

ARTICULO 62: LABORES VARIAS:

	DESCRIPCIÓN DE LAS LABORES	PRECIO / UNIDAD
1	Aseo de polea, excluida del aseo empacadora	Salario básico convencional
2	Estaquillada para amarre siembra nueva (doble surco)	Salario básico convencional
3	Arranque de maleza	Salario básico convencional
4	Arreglo de jardín	Salario básico convencional
5	Prensada de bolsa	Básico convencional proporcional, para aquellos que no tienen maquina prensadora.
6	Pre-aseo diario	Salario básico convencional
7	Molida de rechazo y vástago con máquina	Promedio de embarque
8	Picada manual de rechazo y vástago	Promedio embarque
9	Encostalada o regada de corona	Salario básico convencional
10	Acarreo y esterillada de vástagos	Revisar redacción distancias
11	Acarreo semilla para siembra o resiembra	Cuando existe banco de semillas se paga al básico y donde ya esté pactado se respeta.

	DESCRIPCIÓN DE LAS LABORES	PRECIO / UNIDAD
12	Fumigación foliar	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial.
13	Lavada planta recirculación	Al salario básico convencional y se respeta lo que ya se haya pactado.
14	Elaboración o producción bio compost	Promedio embarque para compostaderos internos y estudio para los otros.
15	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 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) estas labores (es) serán pagadas al salario básico convencional.

ARTICULO 63. INCREMENTO DE LA PARICION EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN AREAS DE RENOVACION:

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

ARTICULO 64. SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS:

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

PARÁGRAFO: 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 cablevías, de acuerdo con los planos que se deben incluir en toda convención.

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

ARTICULO 65. SITUACIONES ESPECIALES:

SINTRAINAGRO prestará su concurso para colaborar en la solución de casos especiales que se presenten en la empresa, que tengan desviaciones substanciales del Standard de la zona, nos referimos a temas como salarios, ciclos, y demás aspectos de la convención colectiva.

ARTICULO 66. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS:

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. En el evento que por razones o adelantos técnicos se modifique o mecanice la forma de realización de una labor o esta no se continúe realizando la empresa estará en libertad de determinar el cambio, con lo cual cesa su obligación de remuneración, ciclo, frecuencia, y cesa para el trabajador la obligación de realizar la labor.
7. 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.
8. Todas las labores de este Manual Técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que de esto depende la buena marcha de la empresa. Lo que se pacta en la Convención Colectiva de Trabajo, es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no 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.
9. 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.

10. De acuerdo con lo convenido en los contrato de trabajo suscritos por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día Domingo o festivo realizado por el trabajador para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. El patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.
11. A criterio del personal de administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.
12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el Moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta grave disciplinaria.
13. Todo trabajador esta 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.

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

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

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

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

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

CUARTA PARTE

DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 67. CAMPO DE APLICACIÓN:

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

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

En Todo caso el trabajador beneficiario de la convencion colectiva tendrá a su cargo la obligacion de contribuir a los fondos de la organización sindical, en los terminos de las leyes laborales colombianas, para lo cual la empresa debera eectuar el correspondiene descuento de la cuota sindical o 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 conforme a la ley laboral colombiana.

ARTICULO 68. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL PRESENTE ACUERDO CONVENCIONAL:

El presente acuerdo convencional sólo podrá ser modificado por acuerdo entre las mismas partes que lo suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General del Sindicato, 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.

ARTICULO 69. INCORPORACION DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES:

Conservaran su vigencia las actas de acuerdos que validamente se hubieren incorporado durante la vigencia 2013-2015 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.

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

ARTICULO 70. 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.

ARTICULO 71. DIALOGO SOCIAL Y CONCERTACION:

Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalizacion comercial, los empresarios bananeros, representados por Augura y Sintrainagro realizaran procesos de dialogo social y concertacion, 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 concertacion con las demas instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Region de uraba

ARTICULO 72. VIGENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS:

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

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

ARTICULO 73. DERECHO A LA INFORMACIÓN:

En el mes de mayo de cada año AUGURA y Sintrainagro convocaran 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, propiciará con asistencia de una representación de los productores, una reunión con la junta directiva nacional de SINTRAINAGRO y a 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.

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 (2015-2017).-

ARTICULO 74. VACIADO Y FIRMA DE CONVENCIONES:

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

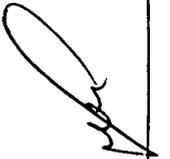
El o los productores que no se acojan a este periodo de vaciado, correrán con los gastos de viáticos y bonificación para el o los miembro(s) de la comisión Sindical que deba realizar el trabajo de revisión del vaciado de la respectiva convención, a razón de un miembro por Seccional de Sintrainagro en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

ARTICULO 75. FINALIZACION DEL CONFLICTO COLECTIVO:

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

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

ANEXOS



ANEXO 01

NORMAS BASICAS PARA LA EJECUCIÓN DE LAS LABORES

MANUAL TÉCNICO: Las labores se realizaran de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa. Anexo a la convención colectiva de trabajo está la descripción técnica de las labores y oficios, que hace parte integral de la misma. Las labores se realizaran o desarrollaran de acuerdo a los ciclos o frecuencias establecidas en la convención colectiva de trabajo.

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

Las instrucciones técnicas del manual técnico 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.

INTRODUCCION

El presente manual fija las normas y condiciones mínimas sobre como se realizaran las distintas labores en la empresa.

Las normas técnicas del manual obedecen a conceptos técnicos y agronómicos propios de la agroindustria bananera y son susceptibles de ser modificadas de acuerdo con los adelantos científicos que se produzcan.

A juicio de la empresa, las labores de la plantación, caja integral exportada, labores generales y mantenimiento de drenajes, obedecerán a una programación semanal hecha por la administración de la finca, la cual se entregará al trabajador.

Hace parte de este manual y por tanto de la convención colectiva de trabajo la tabla de rendimientos mínimos y máximos para cada labor.

1. LABORES DE PLANTACIÓN

Las labores culturales del campo y de todas aquellas que tengan relación con el buen desarrollo de la plantación y él, mantenimiento correcto del estado fitosanitario del cultivo serán programadas y presupuestadas por la administración y se harán de acuerdo con las recomendaciones agronómicas impartidas por los técnicos.

**1.1. DESMACHE
OBJETIVOS**

- Mantener los niveles de población en los rangos técnicamente requeridos por la empresa.
- Mantener una adecuada distribución de la población.
- Garantizar el acuerdo retorno (reemplazo de una mata madre). En el menor tiempo posible.

Las labores del desmachador son las siguientes:

- a. Esta labor se realizará con ciclos de 8 semanas.

- b. El desmachador seleccionará los puyones a dejar únicamente en las matas paridas. A las plantas sin parir se le dejarán todos los puyones de agua que tengan; siempre se eliminarán los orejones y rebrotes de mala presentación.
- c. La selección de los puyones a dejar en las plantas paridas se hará de acuerdo con su tamaño, vigor, ubicación y orientación.
- d. El desmachador trabajará con dobles opuestos únicamente cuando haya espacios en las orillas de los cables y de los canales.
- e. El corte de los puyones eliminados, orejones, rebrotes y seudotallos se hará de adentro hacia fuera evitando herir la planta madre. El corte se efectuará a ras del suelo procurando que se vea el fñame o rizoma del puyón eliminado.
- f. El corte del tronco o seudotallo del racimo cosechado se efectuará paulatinamente a medida que se vaya pudriendo éste, es decir, que a las cepas verdes se irán despuntando las partes podridas.
- g. En época de verano, no se despuntará, se dejará podrir para preservar la humedad.
- h. En el desguasque de la planta y el puyón se eliminarán únicamente las partes secas y los cortes se harán de abajo hacia arriba evitando herir la planta.
- i. La cepa de la planta desmachada debe quedar libre de las basuras, hojas, puyones eliminados, nylon, maleza, etc.
- j. Los residuos del desmache no deben caer o dejar sobre los canales, botalones, cunetas de drenaje, sangrías, áreas de cable amarre o soporte o sobre las otras plantas.
- k. La programación de cada lote se entregará por escrito a cada desmachador indicando el número de plantas requeridas por hectárea para ejecutar correctamente su labor.
- l. En las fincas donde existan brotes de moko u otras enfermedades es obligatorio para el desmachador usar el sabletero con las recomendaciones sanitarias establecidas.
- m. La unidad de pago del desmache es por hectárea neta realizada y recibida a satisfacción.

1.2. DESMACHE CON PALIN.

OBJETIVOS

- Mantener los niveles de población en los rangos técnicamente requeridos por la empresa.
- Mantener una adecuada distribución de la población.
- Garantizar el acuerdo retorno (reemplazo de una mata madre). En el menor tiempo posible.

Descripcion y pasos de la labor Desmache con Palin.

- Esta labor se realizará con ciclos de 8 semanas o de acuerdo a la convención.
- El desmachador seleccionará el mejor puyón a dejar únicamente en las matas paridas. A las plantas sin parir se le dejarán todos los puyones de agua que tengan; siempre se eliminarán los orejones y rebrotes de mala presentación se le quitarán los hijos rastreros.
- La selección de los puyones a dejar en las plantas paridas se hará de acuerdo con su mejor tamaño, mejor vigor y orientación, siempre cumpliendo con los parámetros dados por la empresa.
- El desmachador trabajará con dobles solo cuando la empresa lo requiera. Los puyones opuestos únicamente se dejarán cuando haya espacios en las orillas de los cables y de los canales.
- El corte de los puyones eliminados, orejones, rebrotes y pseudo tallos se hará de adentro hacia fuera evitando herir la planta madre. El corte se efectuará profundo cortando el punto de crecimiento.
- En las fincas donde existan brotes de moko u otras enfermedades es obligatorio para el desmachador usar Atomizador y Desinfectante con las recomendaciones sanitarias establecidas. Se maneja el mismo parámetro del miss.
- Los residuos del desmache no se deben dejar en los canales o sistemas de drenajes, en el área de fertilización del puyón, áreas de cables vías, o sobre otras plantas.
- El tronco o pseudo tallo que se vaya descomponiendo, se doblará hacia un sitio que no afecte la plantación o los drenajes.
- No se realizará el desguasque.
- El desmachador no está autorizado a capar matas sin la instrucción directa del administrador.
- **Rendimiento:** hasta un máximo de 3 en jornadas de 10 horas y 2.4 en jornadas de 8 horas. Hectáreas/día/hombre. El trabajador deberá ejecutar la labor ajustándose a los requisitos previstos para todas las labores en la convención colectiva de trabajo.

Herramientas, equipos y materiales:

- a. Palín
- b. Lima
- c. Atomizador o Desinfectante.

- **Precisiones a la labor:** El pago de esta labor sera del 50% del valor del desmache con sable pactado en la convencion, La empresa quedar en libertad de suspender la labor(desmache con palin) y , volver al desmache con sable, con sujeccion a las condiciones que se tienen previstas en la convencion colectiva para esta labor.
- **DESMACHE EN DOBLE SURCO:** En aquellas fincas donde existan siembras con el sistema de DOBLE SURCO y tengan una densidad por encima de las 1750 matas por hectarea, el DESMACHE se pagara en proporcion a este numero de mata(1750).

1.3. HERCULES

OBJETIVOS

- Mantener el area de la mata con el suelo removido y oxigenado
- Garantizar un mejor retorno, aprovechamiento en la fertilizacion y descompactacion del suelo.

Descripcion y pasos de la labor Hercules:

- a. Esta labor se realizará cuando la empresa lo requiera.
- b. Se riega en media luna materia organica o composten el area a subsolar.
- c. El hercules se realizara al frente del puyón primario en media luna.
- d. Se realizaran 3 chuzones en media luna a una profundidad de 30 centímetros cada chuzon y se hara 1 cuarto chuzon desmoronando el area removida.
- e. El area removida debe quedar a 10 centímetros del puyón. O a una distancia de 40 centímetros de la planta se introduzcan los chuzos de la herramienta en toda su longitud.
- f. Esta labor se realizara en todas las matas del area a realizar.
- g. En las fincas donde existan brotes de moko u otras enfermedades es obligatorio usar atomizador y desinfectante con las recomendaciones sanitarias establecidas.

Rendimiento: hasta un maximo de 0.42 hectareas en jornadas de 10 horas y 0.32 hectareas en jornadas de 8 horas. Hectareas/dia/hombre. El trabajador debera ejecutar la labor ajustandose a los requisitos previstos para todas las labores en la convencion colectiva de trabajo.

Herramientas, equipos y materiales:

- Hercules maximo de 4 dientes.
- Atomizador o Desinfectante. En caso que en dichas areas existan brotes de moko u otras enfermedades.

Precisiones a la labor: El pago de esta labor seras según tabla de precios. A partir de la firma de la presente acta, en este valor esta incluido la transportada, regada e incorporada de materia organica o compost. (maximo 2 kls por mata). Si la empresa no suministra la materia organica o compost, dcha labor tendra el mismo valor. Si los lotes superan los 1850 matas por hectarea bruta el valor se pagara proporcional al numero de matas.

1.4. EMBOLSE

OBJETIVOS

- Mantener el racimo inmune a toda clase de daños, causados por insectos, hongos o patógenos.
- Identificar para poder llevar el inventario de fruta (existencias por edad y lote por lote).

Las labores del embolsador son las siguientes:

- a. Embolsará únicamente en bacotas que estén inclinadas (colgando)
- b. Debe doblar hacia atrás y enredar la hoja placenta para que no regrese a su posición, nunca cortarla.
- c. Cortará únicamente las hojas que estén pegadas a la bacota y que pueden ocasionar daños al racimo; apartándolas en el centro de la calle para conservar limpia la base de la mata.
- d. Distribuirá la bolsa alrededor del vástago, en forma de campana, es decir, que no quede retorcida.
- e. Amarrará la bolsa arriba de la cicatriz de la hoja "placenta", y anudará en la parte de debajo de está en caso necesario.
- f. Sacudirá las brácteas desprendidas en los racimos embolsados en vueltas anteriores.
- g. Desmanará el racimo cuando la cara interna de la mano falsa esté paralela al suelo. Desmanará la falsa y una, dos o tres manos a juicio de su inmediato superior. Siempre dejando la espuela en la mano falsa.
- h. Deberá desbacotar el racimo cuando haya una longitud de 10 centímetros entre la bellota y la cicatriz de la mano falsa (espuela), teniendo cuidado al desbacotar que sea desprendiendo la bellota sin desgarrar el vástago para evitar la pudrición.
- i. El embolsador deberá dejar de la punta de la bacota hacia abajo una longitud de bolsa igual a la mitad del tamaño de la bacota.
- j. Identificará la edad del racimo con la cinta o pintura de color correspondiente a la semana.
- k. Con el objeto de mantener un buen control sobre las existencias de racimos, el embolsador deberá cortar en el momento del embolse las puntas de las bacotas, separadas por lote y presentarlas a quien la administración designe para su respectivo contéo.
- l. Deberá hacer dos (2) vueltas por semana. Con intervalo mínimo de dos días entre vuelta y vuelta.
- m. La unidad de pago de embolse es por hectárea neta, realizada y recibida a satisfacción.
- n. Usará el tipo de bolsa indicado por la empresa y se llevará al campo en fajas sin recortar y abiertas.

1.5. SUPRESION DE DEDOS LATERALES CON EL DESFLORE O DESDEDE

Cuando esta labor se realice en tres o menos manos del racimo no tendra ninguna remuneracion y sera ejecutada por el desflorador. Cuando se ejecute la eliminacion de todos los dedos laterales en todas las manos del racimo.

1.6. HECHURA DE NUDO CON EL EMBOLSE

En relacion con la labor de hechura de nudo con el embolse, cuyo precio esta establecido en las diferentes convenciones colectivas de trabajo, las partes aclaran que dicha labor solo esta pactada para realizarse en areas abiertas, orillas de canales y orillas de cables.

1.7. DESFLORE EN EL CAMPO OBJETIVOS

- o Prevenir los daños causados por las flores durante el proceso de cosecha.
- o Mejorar el rendimiento en el proceso de empaque y reducir el riesgo de manchas por látex.

Las labores del desflorador son:

- a. Cuando la empresa decida realizar esta labor en el campo, lo hará dando dos (2) vueltas semanales, eliminando las flores de las manos que estén horizontales, para evitar que el látex manche la fruta. En esté estado, la flor, presenta un color miel y debe desprenderse fácilmente.
- b. Normalmente para desflorar un racimo se necesitan dos pasadas con intervalo aproximado de tres (3) días.
- c. Esta labor se remunerará por hectárea neta.
- d. Si el racimo no presenta condiciones optimas para hacerle esta labor por estar pasado de tiempo, se debe dejar de hacerla, caso en el cual si al momento de cosecha llegan racimos sin desflorar o parcialmente desflorados, éstos deberán ser desflorados dentro del contrato de caja

integral sin ningún costo para la finca.

1.8. AMARRE

OBJETIVOS

- Evitar la caída de matas a partir del momento de parición.

Las Labores del amarrador son:

- a. Se realiza una vuelta semana hectárea neta, únicamente amarrando plantas con racimos.
- b. El amarrador llevará al campo, el nylon que a juicio de la administración sea suficiente para la realización de la labor y será transportado en la forma como ésta lo indique.
- c. Las herramientas a utilizar será una aguja de acero y navaja o gubia. En los lotes afectados por enfermedades (moko, bacteriosis, etc.), no se utiliza aguja; se utilizará la doble enlazada o bozal.
- d. Calculará la longitud de la cuerda ideal, orientándola adecuadamente, sin desperdicio de nylon. El nudo en el "cogollo" de la mata deberá abarcar 3 ó más vainas y no quedará ni muy flojo ni demasiado ajustado para evitar ahorcar la mata.
- e. En la planta en donde se va a amarrar la cuerda, la aguja se introducirá superficialmente alseudotallo y en un costado; la altura de amarre con respecto al suelo debe ser más o menos de cincuenta (50) centímetros (rodillero).
- f. El ojal no deberá quedar demasiado ancho para evitar desperdicios; el nudo del remate debe ser sencillo y con tres (3) ojales, no deben quedar colas después del nudo.
- g. La planta a amarrar no debe templarse demasiado para evitar el repeche del racimo.
- h. Los apoyos en los cuales se sujetarán los extremos de las cuerdas deberán ser en su orden:
- i. Matas paridas
- j. Matas próximas a parir
- k. Estacas clavadas al suelo cuando no exista posibilidad de hacerlo en A ó B
- l. Nunca debe hacerse a puyones, resiembras, torres, puentes.
- m. Siempre debe evitarse el roce de cuerdas, entre si o con racimos lo cual se conseguirá con una adecuada orientación de los hilos.
- n. Los rendimientos de nylon debe guardar proporción con los racimos embolsados.
- o. La unidad de pago para esta labor será por hectárea neta realizada y recibida a satisfacción.

1.9. REAMARRE

OBJETIVOS

- Corregir y dar mantenimiento al amarre ya realizado.

Las labores en el reamarre son:

- a. Esta labor no se hace para corregir anomalías en la ejecución del amarre. La empresa únicamente programará esta labor para reemplazar, restituir o reorientar cuerdas que se hayan aflojado o roto por efecto del viento u otros factores.
- b. Esta labor se remunerará por hectárea neta realizada y recibida a entera satisfacción.

1.10. DESHOJE

OBJETIVOS

- Evitar la proliferación de enfermedades y evitar el daño que la hoja le pueda causar a racimos cercanos por razonamiento.

Las labores del deshojador son:

- a. La herramienta a utilizar será el cuchillo curvo o deshojadora, no debe utilizarse la media luna o machete.
- b. El deshojador únicamente cortará a ras delseudotallo de la planta, las hojas agobiadas o

- dobladas. A las hojas en buen estado que toquen el racimo, solo se les cortará la parte que roce con este a fin de que no se produzca maltrato de hoja a los frutos no deshoje innecesario.
- c. No se eliminarán hojas que no estén dobladas, afectadas por sigatoka o por daños significativos causados por insectos. En lo posible no cortar hojas a los puyones.
 - d. El deshojador deberá apartar de la base de la mata toda la hoja y no dejará "puentes" de hojas cortadas que queden prensadas en las matas vecinas. También cuidará que las hojas no caigan sobre los puyones, cuerdas de nylon, cables y drenajes.
 - e. Esta labor se realizará una vuelta semanal y se pagará por hectárea neta.

1.11. MISS

"Deshoje y Cirugía" la cual se denominara "deshoje combinado – sigatoka y sanidad-(miss)" y se establecen la forma de ejecución de las mismas, los rendimientos máximos y mínimos, la frecuencia y el valor unitario de la misma.

OBJETIVOS

- Disminuir el inculo de sigatoka Negra en forma temprana.
- Reducir el daño severo causado al follaje por la Sigatoka Negra y la posible maduración temprana del racimo.
- Evitar el repique de racimos por el bajo número de hojas.

Descripción y pasos de la labor combinada

- a. Desinfectar las herramientas mata a mata en áreas o fincas con MOKO. A diez metros a la redonda del área de moko.
- b. Cortar secciones dobladas de hojas.
- c. Cortar desde la base las hojas dobladas y secas en todo tipo de matas.
- d. Eliminar los foliolos de todos puyones que tengan cualquier sintoma de sigatoka o maduración.
- e. Hacer cirugía en las hojas que tengan sigatoka. Solo se quitara el área afectada con sigatoka.
- f. Eliminar las hojas bajas secas.
- g. Cortar desde la base las hojas puente.
- h. Eliminar la hoja completa cuando tiene mas de la mitad dañada por Sigatoka Negra.
- i. Eliminar las puntas de las hojas afectadas por Sigatoka Negra.
- j. Apartar de la base de la mata las hojas cortadas.
- k. No dejar los residuos de las hojas o material quitado en los drenajes y en el área al frente del puyón.
- l. Al momento de bajar las hojas cortadas, tener cuidado de no dañar la candela de los puyones de reemplazo.
- m. No dejar hojas enganchadas en las plantas deshojadas ni en las vecinas.
- n. Cortar las hojas a ras del pseudo-tallo, evitando dejar pedúnculos largos.

Rendimiento: Hasta un máximo de 5.0 en jornadas de 10 horas y 4.0 en jornadas de 8 horas. Hectáreas/día/hombre. El trabajador deberá ejecutar la labor ajustándose a los requisitos previstos para todas las labores en la convención colectiva de trabajo. Dicho vencimiento esta sujeto a verificación; si se demuestran que se pueden realizar mas hectáreas. Ajustándose a los requisitos de calidad, se podrán modificar.

Frecuencia: Una vuelta semanal, hasta cuando la administración de la empresa decida libremente suspender la ejecución de la labor combinada y retornar a la ejecución separadas de las labores de "protección integral de fruta" y "deshoje", previstas en la convención colectiva, caso este ultimo en que se deberán acordar un voluntario para la labor denomina "cirugía", siempre y cuando a juicio de la empresa se considere necesaria la ejecución de esta ultima labor (cirugía). Los atrasos de esta labor imputables a la empresa se pagaran al 100% y cuando sea han imputables al sindicato, será como dice la convención.

HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MATERIALES:

- *Deshojadora o Cirujana.
- *Machetilla
- *Lima
- *Atomizador y Desinfectante.

Precisiones a la labor combinada pactada: La empresa quedara en libertad de suspender la labor combinada (deshoje y cirugía) y, consecuencialmente, realizar de manera separada las labores de "deshoje" y "protección integral de fruta" y cirugía, con sujeción a las condiciones previstas en la convención colectiva. En caso de que la empresa decidiera libremente realizar de manera separa la labor de cirugía se deberá acordar con el sindicato el valor unitario de la misma y la forma de ejecución, para la cual se cumplir el procedimiento definido en la convención para establecer "labores nuevas".

1.12. PROTECCIÓN DE FRUTA

OBJETIVOS

- Se busca con esta labor proteger el racimo de el roce de puyones, hojas, nylon, roces con el seudotallo para obtener así una mejor calidad de racimo al cosecharlo.

Las labores de la protección de fruta son:

- El objeto de esta labor es proteger el racimo del daño que pueda sufrir por causa de roce con el puyon, nylon, torres, seudotallo, etc. El desvío se hace con nylon, guasca, cena de hoja pedazo de tronco o seudotallo según se de el caso.
- Al desviar el puyon se debe tener cuidado de no quebrarlo o causar daño a sus hojas.
- Se debe desviar el racimo que este en contacto con seudotallos (repechado), torres, cable vías. Se hará con nylon teniendo en cuenta prevenir el desgarrar del vástago y/o mal formaciones de fruta.
- Esta labor se realiza semanalmente y se remunerará por hectárea neta realizada y recibida a satisfacción.

1.13. COLOCACION DE GUANTELETE O LAMINILLA

Se ejecutara como se viene realizando y esta pactada en la convencion colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realizacion del nudo de la bolsa.

1.14. COLOCACION DE YUMBOLON EN EL RACIMO EN EL CULTIVO

Se ejecutara como se viene realizando y esta pactada en la convencion colectiva de trabajo. Esta labor incuye al realizacion del nudo de la bolsa.

1.15. COLOCACION DEL PROTECTOR DEL RACIMO EN EL CABLE

El valor total causado por esta labor se agregara al contrato de caja integral para dividir entre los trabajadores que participan en las labores de corte y empaque. Esta labor debera ser realizada por el garruchero, quien tendra la obligacion de proteger la totalidad del racimo.

1.16. COLOCADA Y QUITADA DE FOMMY OBJETIVOS:

- Reducir al máximo las cicatrices que se producen en campo.
- Mejorar el rendimiento en el empaque
- Subir el ratio.
- Mejorar la merma
- Reducir al máximo los rechazos de las cajas por calidad en canal.
- Aprovechar al máximo la fruta.

Descripción y pasos para la colocación del fomy:

- a. Dicha labor se ejecutara bisemanal.
- b. Se levanta completamente la bolsa del racimo
- c. Se coloca el protector (Fomi) en todas las manos
- d. Se colocaran en todos los racimos que tengan tres (3) semana de edad fisiológica.
- e. El cuello del protector debe introducirse en el bastago y el protector quedar centrado protegiendo toda la mano del racimo.
- f. Después de colocados todos los protectores Se le hará un nudo a la bolsa des pues de la última mano (apical) para evitar que los protectores se caigan.

Rendimiento: Un rendimiento mínimo de 400 racimos en jornadas de 10 horas y 350 racimos en 8 horas. El trabajador deberá ejecutar la labor ajustándose a los requisitos previstos para todas las labores en la convención colectiva de trabajo. Dicho Rendimiento está sujeto a verificación; si se demuestran que se pueden realizar más racimos, ajustándose a los requisitos de calidad.

Frecuencia: Una (1) bisemanal semanal a toda la finca,

Paragrafo uno: la ejecución de esta labor será hasta cuando la administración de la empresa decida libremente suspenderla.

Parágrafo dos: Para ejecutar dicha labor la empresa se compromete a vincular un personal nuevo. El personal de la finca que quiera libremente hacer dicha labor. La podrá ejecutar.

Parágrafo tres: Para la quitada del fomi y empaquetada de este se establece un básico especial por día completo de embarque en los que se encuentran incluidos los eventuales recargos por trabajos suplementarios, y horas extras según anexo tabla de precios. Sábados y domingos aplican sus respectivos recargos.

Paragrafo cuatro: La empresa tendrá la potestad de realizar dicha labor con un aprendiz.

1.17. FUMIGACIONES DE MALEZAS

OBJETIVOS

- o Mantener la plantación libre de malezas de toda índole para evitar:
 - La competencia por nutriente con la planta de banano
 - La proliferación de insectos
 - La proliferación de hongos
 - La proliferación de nematodos

Las labores del fumigador son:

- a. Para esta labor se tienen establecidos dos ciclos básicos dependiendo del tipo de herbicida (contacto o sistémico) y la época del año (invierno o verano): para herbicidas de contacto es de 4 semanas y para herbicidas sistémicos es de 8 semanas.
- b. El herbicida se entregará de acuerdo con las programación de cada lote, considerado como dosis normal 500 a 600 centímetros cúbicos por hectárea ya sea de contacto o sistémico. La mezcla de herbicida debe ser realizada en la planta empacadora y bajo la responsabilidad de su inmediato superior. Por ser esta labor de efecto retardado, las malezas que no sean eliminadas se repararán cuando se vea el resultado de la primera aplicación.
- c. Para aplicar los herbicidas en contacto se utilizarán boquillas TK 2.5 o TK 5 y para herbicidas sistémicos boquillas tipo T-jet. Las boquillas y los equipos no podrán ser modificados en su forma con el fin de que salga mayor cantidad de mezcla.
- d. Las aplicaciones quedan sujetas a las condiciones del clima; es decir, que en caso de lluvias, brisas o vientos fuertes, se debe suspender la aplicación hasta tanto las condiciones sean favorables. El fumigador no debe dejar herbicida preparado de un día para otro y en ningún caso deben ser fumigados.
- e. Las recomendaciones de seguridad para el manejo de herbicidas deben ser cumplidas estrictamente.
- f. Los herbicidas deben ser preparados en canecas plásticas con aguas limpias, libres de barro, materia orgánica y otras impurezas y de ser necesario adicionar colorantes.
- g. La remuneración de esta labor será por hectárea neta realizada y recibida a entera satisfacción, teniendo en cuenta que el área neta llega hasta el borde del canal e incluye las sangrias.

1.18. APLICACIÓN DE FERTILIZANTES

OBJETIVOS

- Cuando se aplican nutrientes al suelo básicamente se busca reponer los elementos extraídos por las plantas del suelo, a fin de que estos no pierdan su fertilidad.
- Otras labores similares diferentes a la fertilización, buscando corregir suelos (Encalamiento), controla nematodos (aplicación de nematicidas).

Las labores del fertilizador son:

- a. Antes de aplicar los fertilizantes, la cuadrilla o equipo de abonadores deberá recibir la programación por escrito por parte del administrado, donde se especificarán en forma clara los lotes a fertilizar y los productos a aplicar con sus correspondientes cantidades dadas en bultos por hectárea neta.
- b. Los supervisores organizarán los equipos de tal manera, que una vez recibido del almacenista los bultos fertilizantes, se procederá de inmediato a desmenuzar cada bulto, aporreándolo hasta homogenizar el granulado; después, se procederá a mezclar los fertilizantes para luego ser transportados a los distintos lotes y efectuar su aplicación.
- c. La aplicación deberá hacerse a media luna uniforme a una distancia del puyón de 40 a 50 centímetros, limpiando con los pies las hojas o basuras que se encuentren en esta área. Esta labor exige la utilización de guantes.
- d. Cuando la aplicación sea en forma líquida, la mezcla preparada se debe aplicar continuamente. Si el recipiente es de 20 litros, no se deben transportar más de cuatro por garrucha, se asignará un empujador para que retire y coloque los recipientes en la espalda de los aplicadores.
- e. La aplicación se debe hacer en la misma forma como se aplica el fertilizante sólido.
- f. La remuneración a esta labor se hará por bulto de 50 kilos o su equivalente. Para establecer el número de bultos por persona, se divide el total de bultos aplicados correctamente entre el número total de personas que participan en esta labor.
- g. La aplicación de fertilizantes incluye la muestra de estos. El transporte y aplicación dosificada del producto a la planta, de acuerdo con las técnicas, las recomendaciones agronómicas y con el programa que para el efecto haga el administrador.

1.19. FERTILIZACION CON CACIQUEO BULTO 50 KILOS

Incluye la sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleado para desmoronar bultos endurecidos, apartar con el pie todo el material y plástico que se encuentra alrededor del puyón con la medida de 108 gramos esto para cuando se aplique urea, potasio, magnesio, azufre, sulfato de magnesio y sulfato de potasio.

1.20. ABONO CON GALLINAZA

Se pagará por bultos de 50 kilos o su equivalente; se aplicará localizando en los puyones de 30 a 60 centímetros de retirado, en dosis recomendada por la administración. Incluye acarreo desde la bodega hasta el lugar de aplicación.

1.21. REGADA DE CAL O CORRECTIVOS AL SUELO

Se pagará por bultos de 50 kilos o su equivalente. Se aplicará según las recomendaciones técnicas, sin que caiga a los cables o canales, incluyendo acarreo desde la bodega hasta el lugar de aplicación.

1.22. 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: Ver tabla anexa d precios

1.23. 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.

1.24. 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.

2. LABORES DE COSECHA Y EMPAQUE

2.1. CAJA INTEGRAL EXPORTADA

OBJETIVOS

- Buscar un mejor aprovechamiento de la fruta por parte de todo el personal que participa en esta labor.
- Esta labor se hará conjuntamente en contrato que incluye todos y cada uno de los oficios necesarios para la exportación de fruta de banano. Se considera; corte de racimo, transporte de estos a la empacadora de la fruta, paletización, arrume y cargue al camión.

2.1.1. CORTE DE RACIMOS

- a. El Puyero esta en la obligación de informarse sobre los colores de la fruta acortar y su calibración. Además, que manos del racimo va a calibrar y con que máximo o mínimo de

- líneas es la calibración.
- b. El puyero llevara la siguiente herramienta: calibradores de buen estado, puyas y sable.
 - c. El puyero verificará el color de la cinta que identifica la edad del racimo o frutos: luego, calibrará correctamente uno de los tres (3) dedos centrales de la mano del racimo a cosechar, una vez hecho lo anterior, procederá a cortar de la siguiente manera:
 - Elimina con la puya las hojas que al cortar el racimo pueda causar daño a matas vecinas o puyones.
 - El puyero cortará el nylon en los ojales en donde se encuentra amarrada a la planta que se va a cosechar.
 - Picará la mata con la puya o sable a una altura que permita al colero colocar el racimo con comodidad, seguridad y sin maltrato sobre la cuna, aguantando con la puya para que el racimo caiga suavemente. El colero deberá tomar por la punta del vástago y ayudará a doblar la mata al tiempo que coloca la cuna para que el racimo quede bien distribuido en ella. En este momento el puyero, hará un solo corte plano (perpendicular al vástago).
 - Es responsabilidad del puyero, caminar correctamente y totalmente el área a cosechar. El puyero es responsable de la fruta apta para cosechar y no cortada y de la fruta que sin llenar los requisitos sea cosechada.
 - d. El colero transportará con paso suave y con firmeza y deberá tener cuidado de no rozarlo con las cuerdas. Además, al descargarlo en el cable con la ayuda del empinador, deberá tenerlo de la punta del vástago para que el racimo no quede oscilando en forma de péndulo y maltrate los racimos ya empinados.
 - e. Es obligación del colero en caso de daño en su cuna, informarla a la administración y solicitar cambio de la misma inmediatamente.
 - f. El empinador estará atento al sitio donde va a salir los coleros al cable para que estos hagan un menor recorrido.
 - g. El empinador debe tapar el corte del vástago con un pedazo de bolsa de la parte de abajo, para que el látex no manche las manos de la parte superior.
 - h. El puyero cortará el tronco a una altura de 1.50 metros; el corte debe hacer en bisel, cuidando de no ir a dañar el puyon.
 - i. El repique de la mata ya cosechada (incluida dentro del precio del contrato de caja integral), se realizará en forma individual por una persona en la cuadrilla, debe colocar los residuos vegetales en el centro de la calle; cortará las hojas deseudotallo y parte del tronco; partirá las hojas a la mitad, recogiénolas y amontonándolas, luego colocará encima el resto delseudotallo o tronco cortado en varias partes, conservando el aseo de la plantación. Deberá siempre evitar el cortar o reventar pitas que estén sosteniendo otras matas, y deberá cuidar no introducir material vegetal en las áreas de fertilización, cunetas, sangrías, cable vías, etc. así como tampoco ocasionar daños a puyones.

2.1.2. TRANSPORTE DE FRUTA

- a. El garruchero es la persona responsable del transporte de los racimos. Trabaja con un equipo de 20 a 25 garruchas. Al recibir el equipo, verificará que se encuentre en buen estado.
- b. El garruchero ayudara a armar el viaje evitando el maltrato de los racimos con los separadores. Además, no deberá manchar los frutos con grasa.

2.1.3. DESFLORE EN EMPACADORA

- a. Desflorar el racimo de abajo hacia arriba para evitar manchas de látex; adicionalmente no deben haber mas de 15 racimos desflorados antes de ser desmanados y a las horas de salir a tiempos de comidas no pueden quedar racimos desflorados.

2.1.4. DESMANE

- a. Nunca se desmanará un racimo sin haber sido inspeccionado por el barcadillero.

- b. Debe hacerse con un corte rápido y limpio, utilizando una desmanadora o gurbia con hoja delgada y buen filo.
- c. El corte debe hacerse lo mas cerca posible al vástago dejando suficiente tejido en la corona para que al recortar y pulirla, los gajos queden bien presentados, cumpliendo con las normas exigidas por la comercializadora.
- d. El desmanador al desprender las manos de los vástagos, cuidará que éstas no caigan sobre las puntas de las manos interiores, tomándolas por debajo y en el centro, abarcando el mayor numero de dedos. La fruta deberá ser colocada en el tanque, evitando que caigan manos a gajos sobre otras.
- e. La corona debe quedar totalmente sumergida con el objeto de facilitar el desleche. Siempre debe procurarse que la punta de los dedos no dañen o rocen los dedos de otras manos. Para ello se hace necesario voltearlas cuidadosamente.

2.1.5. SELECCIÓN

Para la buena selección de la fruta deberá seguirse los siguientes pasos:

- a. Revisar bien la mano.
- b. Se quitaran los residuos de las flores.
- c. Se suprimirán con la gurbia bien afilada los dedos defectuosos (saneamiento), dejando parte del pedúnculo.
- d. Debe partirse la mano en gajos o clústeres aprovechando al máximo el saneo hecho anteriormente y buscando la buena configuración de éste.
- e. Debe pulirse bien la corona haciendo cortes planos y en forma de mesa. Quitando el tejido triturado y áspero, cortando las orillas puntiagudas y pedazos de tejido extraños.
- f. Colocar suavemente el clúster en el tanque y con la corona sumergida evitando que caiga sobre otro ya depositado.
- g. En embarques tipo banavack que permite el empaque de manos enteras, deberán retirarse los dedos laterales de las manos y un dedo del centro, con lo cual se procurará un mejor ajuste en el empaque.

2.1.6. DESLECHE

- a. El proceso de desleche comienza con el desmane. El tiempo de duración en el tanque después de realizar la selección, será de 15 a 20 minutos como mínimo.
- b. Los tanques deberán llenarse a tres cuartos de su capacidad, con suficiente y flujo constante, con el objeto de evitar la acumulación de látex. Es muy importante que la fruta sea colocada durante el desmane y la selección, con la corona sumergida.

2.1.7. LLENADO PESAJE

- a. Antes de comenzar cada embarque y el transcurso de éste, se calibrarán las básculas con un patrón de peso, observando que la aguja indicadora éste en posición correcta, antes de llenar cada bandeja.
- b. Las bandejas se llenarán cuidadosamente con gajos grandes, medianos y pequeños, consiguiendo el peso exigido.
- c. Los clústeres deben quedar colocadas ordenadamente descansando sobre la curva de los bananos, de tal manera que facilite la colocación de sellos.
- d. Siempre se iniciarán los embarques con las bandejas completamente limpias, sobre todo, libres de sellos para así evitar que los sellos diferentes a los del embarque se adhieran a la fruta del nuevo embarque.
- e. Los gajos o clúster que presenten defectos deben ser retomados a los gurbieros para su reproceso.

2.1.8. SELLADO

- a. El sellado de la fruta se hará del primer dedo del clúster, de la izquierda a derecha y en forma alternada, colocando los sellos en la parte frontal central de los dedos. No deberá quedar ningún clúster sin sello.

2.1.9. EMPAQUE

- a. El empaque de la fruta se hará teniendo en cuenta los distintos tipos de clústeres o manos seleccionados durante el proceso de los racimos. Cada empacador numera la base con el número asignado (1, 2, 3, etc.). el ordenamiento de los clústeres dentro de la caja, obedecerá a instrucciones precisas de la comercializadora de orden. No se empacará en ningún caso clústeres defectuosos. Ni se empacará en ningún caso en cajas defectuosas (mal grapadas, húmedas, deterioradas). El arrume de cajas en general, deberá hacerse bajo techo, a la sombra y sobre estibas.

2.1.10. PALETIZACION

La paletización se hará sobre una plataforma cuyo diseño facilitará el desplazamiento de palets o conjunto de 48 cajas organizadas sobre estibas. Tanto en arrume como en la paletización, siempre deben tenerse en cuenta lo siguiente:

- a. No tirar cajas.
- b. Colocar o estibar cajas en forma correcta y alineada.
- c. Los esquineros y el zuncho deben quedar correctamente colocados. El zuncho se tensionará correctamente, la grapa debe ser colocada de manera que no se suelte o permita que se destensione el zuncho.
- d. El zuncho se debe cortar de manera que no se presente desperdicio, o sea después de haber colocado la grapa y no antes, obteniendo de esta manera el rendimiento normal de 26 metros lineales por palets.
- e. Los palets deben quedar bien asegurados en el camión, amarrados a la carrocería y protegidos de la lluvia y del sol.

En el contrato caja integral exportada, se consideran incluidos todos los trabajadores que intervengan desde la puya hasta el cargue de la caja dentro del camión, sea a granel o paletizada y la jornada se prolongará sin solución de continuidad en horas o sea hasta la terminación total del embarque cumpliendo con el pedido programado por la comercializadora.

2.1.11. COLOCADA DE TACO

Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, la cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesario su utilización.

3. LABORES GENERALES

3.1. RESIEMBRA

OBJETIVO

Mantener los índices de población por hectárea de acuerdo a las recomendaciones técnicas.

- a. Dentro de la plantación de resembrarán puyones de 1.80 metros mínimo de altura, en los que se despuntarán las hojas del puyón resembrado, dejando intacta la hoja bandera, o semillas de cabeza de toro, de altura mínima de 1.30 metros en las cuales se deberá limpiar de raíces y conservarle como mínimo dos botones (hijos) que al sembrar se orientarán.
- b. El campo abierto; esto es un área sin plantas, se aceptarán puyones más pequeños o semillas.

- c. La resiembra deberá obedecer a la programación de la finca y se autorizan una vez hechos los conteos de la población con que se evaluará el índice de plantas por hectárea.
- d. Esta labor incluye la alineación, el arranque, arreglo, desinfección, transporte, ahoyado, fertilización y siembra de plántula, siguiendo las recomendaciones de los técnicos.
- e. En las siembras o resiembras que se utilizan plántulas provenientes de meristemo, únicamente se tendrá en cuenta la alineación, el transporte, ahoyado, fertilización y siembra de plántula, siguiendo las recomendaciones de los técnicos.
- f. La remuneración a esta labor se hará por hectárea, puyón, cabeza, cabeza de toro, o por unidad de tiempo de acuerdo a los pactado recibida a satisfacción.
- g. Esta labor solamente se hará por personal capacitado y seleccionado por la administración de la empresa.

3.2. FUMIGACIÓN PARA CONTROL DE SIGATOKA

- a. Esta labor se efectuará bajo autorización y recomendación estricta de la administración, localizando en forma precisa los focos de sigatoka a controlar, utilizando el producto o productos que recomienden los técnicos y teniendo como guía las exigencias ordenadas por el departamento de control de sigatoka de la comercializadora.
- b. La administración de la finca dotará al trabajador de equipo y herramientas indispensables para efectuar su labor, y coordinará con el trabajador la hora y tiempo de la aplicación de los respectivos fungicidas.

3.3. ENCAMELLONE (organización de basura y residuos de cosecha en la plantación)

- a. La labor de encamellone se hará eventualmente una vez cada año en toda finca, deberá ser ordenada por la administración y se realizará en equipo, que será organizado por el administrador en número y ubicación. Colocarán los seudotallo, las hojas, las cepas y de más residuos de cosecha, en surcos con los cual, facilitará las demás labores y la aplicación de abonos o fertilizantes, se hará en forma más racional.
- b. El nylon deberá sacarse de la plantación y quemarse, de tal manera que únicamente quede en ella la materia orgánica, debidamente distribuida.

3.4. CACIQUEO

OBJETIVO

Mantener el pie de los puyones limpios con el fin de garantizar una mejor labor sobre ellos. La labor de caciqueo de hará cuando la administración de la empresa considere necesario su ejecución. Colocarán los seudotallos, hojas, las cepas y demás residuos de cosecha a una distancia de 50 cms. Hacia fuera de la mata.

3.5. REPIQUE DE MATAS NO COSECHADAS

OBJETIVO

Conservar el estado fitosanitario de la plantación.

- a. Esta labor se realizará por orden de la administración en los casos en que haya que repicar matas y racimos por motivos de vientos, tempestades, huelgas, fruta caída, o fruta pasada de vitola.
- b. Se pactará por hectárea o por día, de acuerdo a las necesidades de la administración.

3.6. CABLERO

OBJETIVO

Dar mantenimiento a los cable vías.

- a. El cableero será la persona encargada del mantenimiento preventivo global de los cable vías de la plantación, manteniendo en buen estado las torres, los ganchos, las curvas, las agujas, los cabezales y las chanelas, etc. Dicho mantenimiento se garantizará gracias a la revisión diaria de los sistemas y al cambio de piezas.
- b. Mantendrá el nivel adecuado y distribución correcta de las torres. Reemplazará las chanelas, las torres, los ganchos y bases que están en mal estado. Las placas deberán permanecer limpias de basuras, tierra y elementos extraños.
- c. Deberá también garantizar el buen estado de la vía, esto es puentes, desagues, apertura y limpieza de la vía.
- d. La programación de mantenimiento será ordenada por la administración.
- e. Se exceptúa de la anterior norma las fincas que por poseer infraestructura de cables metálicos ó madera inmunizada no necesitan cableero; en estas, cuando la administración lo requiera se dará un mantenimiento a la red de cable vías, apretando las chanelas, enderezando torres, ajustando ganchos, limpiando y desaguando la vía, y en fin todas las labores que correspondan.

3.7. ENGRASE DE CABLES

De acuerdo con los conceptos técnicos esta labor solo tiene como finalidad el evitar procesos de corrosión en los cables-vías. Sin perjuicio de los acuerdos vigentes entre las Empresas y Sintrainagro sobre frecuencia y precio de esta labor, las empresas en cuya convención no se encuentre previsto el precio y/o frecuencia deberán acordarse estos en el marco del procedimiento transitorio establecido para las labores nuevas pendientes de negociación.

3.8. BOTAR RECHAZO

OBJETIVO

Evacuar los desperdicios de la fruta que queden en la empacadora al terminar los embarques.

- a. Esta labor incluye para su remuneración, el cargue y descargue en los sitios asignados por la empresa, tratamientos con cal y/o herbicidas para evitar problemas sanitarios y ecológicos. Para su ejecución, la administración designará el número de trabajadores para que garantice la ejecución de esta labor.
- b. La labor de botada de rechazo se liquidará según el número de cajas exportadas. La forma de pago, se establece dividiendo el número de cajas por el número de personas que intervengan y multiplicando por el precio pactado.
- c. En este caso de no ejecutarse esta labor ya sea porque se recolecta por parte de camiones comercializadores de rechazo o porque se procese para comercializarlo en el interior o exterior del país. **El pago de esta labor se hará proporcionalmente a lo que debe definitivamente para votar.** En la convención colectiva está diseñado el esquema de remuneración de la labor.

3.9. PICADA DE RECHAZO

Se realiza en la plantación con un mínimo de cuatro (4) cortes al banano o dedo antes de que esté maduro.

3.10. DESCARGUE DE CARTÓN

En la labor de descargue de cartón, las unidades a pagar se liquidarán sobre la correspondiente remisión. El valor a cancelar será el resultante de multiplicar el número de cajas por el valor pactado y dividir éste por el número de personas que intervengan en esta labor.

3.11. 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 presente problemas.

3.12. PEGADA DE CAJAS

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

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

3.13. HOMBRE BROCHA

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

3.14. EL CARTONERO

- a. El cartonero será la persona responsable del manejo general del cartón, su aseo y organización; se encargará de recibirlo, amará las cajas y entregará de acuerdo con los pedidos de fruta con la suficiente anticipación y con el visto bueno del coordinador de la empacadora.
- b. Mantendrá en correcto estado el inventario e informará a la administración de todos los movimientos del cartón; todo en coordinación con el almacenista y el coordinador de la empacadora.
- c. Por ningún motivo el cartonero está autorizado a prestar o permitir salida del cartón sin autorización del administrador. En caso de omitirse la anterior norma, el cartonero será responsable económicamente de dicho faltante.

3.15. ASEO GENERAL DE EMPACADORA

Sin perjuicio de la incorporación de adelantos técnicos en los procesos de aseo general de empacadora, el periodo 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.

OBJETIVO

Mantener la planta de la empacadora limpia.

El aseo general de la empacadora, se realiza una vez por semana por orden de la administración sin discriminación de hora ni día y consiste en la limpieza de toda la planta empacadora, la barcadilla, la rampa de paletizado, los canales de desagüe de los tanques, el lavado del jagüey, el lavado de los tanques (desmane, desleche y cortinas), lavado de transportadores y cortinas, el aseo de pisos en general, bandejas y delantales.

- a. Antes de iniciar el embarque, la planta empacadora deberá estar completamente limpia.
- b. Se aplicará desinfectante después de cada embarque, alrededor de la planta y piso de la misma.
- c. Se hará cambios de agua y limpieza del tanque cuando sea necesario a juicio de la administración, utilizando los métodos recomendados.
- d. Los desperdicios deberán eliminarse constantemente durante el embarque después del proceso.
- e. Las bandejas deberán permanecer limpias y libres de látex y sellos.
- f. El número de personas que hacen esta labor serán determinados por la administración.

y precio pactado para efectuarla se reparte equitativamente entre las personas asignadas.

POLEA DE RECHAZO

Se entiende por Polea o banda de rechazo, una banda transportadora de funcionamiento electro-mecánico; generalmente construida en acero inoxidable la cual está colocada a todo lo ancho del tanque y que por si sola genera un movimiento que transporta mecánicamente la fruta de rechazo. Su objetivo es evacuar la fruta que no posee características de empaque. Solamente en aquellas fincas que posean este sistema habrá que realizar el aseo y el mantenimiento de éstas.

3.16. PROCESO DE BOLEJA

Esta labor se realiza cuando la comercializadora lo autoriza, procediendo de acuerdo con las exigencias de dicha comercializadora en cuanto a edad, color etc.

3.17. PROCESO DE BOLEJA AL CABLEVIA O EN PLANTACIÓN

Comprende el corte, repique de la mata, coleo al cable, descargue, arrume de racimos, recogida de plástico de embolsado y cinta de identificación, repique racimo boleja en el sitio y tratamiento sanitario del sitio donde se efectuó el repique con cal y fumigación con agroquímico.

3.18. 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.

3.19. 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.

3.20. 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.

3.21. 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.

4. LABORES EN MANTENIMIENTO DE DRENAJES.

4.1. CONTROL DE MALEZA

OBJETIVOS

- Mantener los canales y cunetas libres de malezas para evitar la propagación de esta en la plantación
- Permitir una mejor circulación de aguas.
- Como estética de la plantación.

Esta labor se realizará de acuerdo a los ciclos pactados y por el método recomendado bien sea por el mecánico (rula, guadañadora) o utilizando herbicidas. Todas las basuras (mepas, hojas, racimos, bolsa, nylon, malezas eliminadas, etc.) deben ser sacadas de los drenajes colocadas de manera que no caigan dentro de éstos nuevamente. Para lograr que estos mantengan el cauce normal de las aguas.

4.2. RECAVA DE CANALES

- a. Esta labor se debe realizar de acuerdo con la programación de labores aprobada por la dirección de la empresa, siempre que se obtenga mínimo una palada de corte (30cms.), se sacarán todos los sedimentos que se presenten, los que deben quedar en el lado externo del talud, procurando siempre conservar el nivel del drenaje y la dirección del talud con el fin de mantener el buen funcionamiento evitando charcos o taponos.
- b. Para recibir los trabajos se hará en estaciones de recibo cada veinte (20) metros y para ello intervendrán el coordinador de turno y el trabajador.
- c. La unidad de pago para esta labor será en metro lineal realizado y recibido a satisfacción.

4.3. FUMIGACIÓN CANALES

OBJETIVO

Alternativa para dar cumplimiento a la programación de la limpieza de drenajes.

- a. Se hará con el producto que recomiende la empresa, cumpliendo las condiciones sanitarias exigidas por el ICA y el ministerio de salud; se seguirán las recomendaciones técnicas hechas por el fabricante del herbicida. Incluye todo el canal hasta el borde (los dos taludes, el plan y los dos andenes), siguiendo el ordenamiento exigido por la administración e incluye lavada diaria de los equipos en el lugar señalado por la administración.

PARAGRAFO GENERAL

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

RENDIMIENTOS MÁXIMOS Y MÍNIMOS EN LAS LABORES

En los precios de las labores al destajo pactadas en la convención colectiva de trabajo esta incluido el rendimiento mínimo de cada labor y los rendimientos máximos en las jornadas de ocho (8) y diez (10) horas.

NOMBRE DE LA LABOR	RENDIMIENTO PARA 10 HORAS			RENDIMIENTO PARA 8 HORAS		
	MÍNIMO	PROMEDIO	MÁXIMO	MÍNIMO	PROMEDIO	MÁXIMO
Amarre	6,6	7,5	11	5,28	6	8,8
Reamarre	17	20	29	13,6	16	23,2
Amarre + Reamarre	5,5	6,5	9,5	4,4	5,2	7,6
Embolse	10	12	17,5	8	9,6	14
Desflore campo	17	20	29	13,6	16	23,2
Embolse + Desflore	8	10	14,5	6,8	8	11,6
Deshoje	15,52	18	26	12,42	14,4	20,8
Protección de fruta	17	20	29	13,6	16	23,2
Deshoje + Protección	10	12	17,5	8	9,6	14
Desmache	1	1,5	2	0,8	1,2	1,6
Fumigación	3,5	4	5,5	2,8	3,2	4,4

ANEXO 02.

TABLAS DE AREAS, LOTES Y CANALES

FINCA RAICES

No. LOTE	HAS BRUTAS	HAS NETAS
----------	------------	-----------

1	5,71	5,00
2	7,65	6,64
3	8,76	7,56
4	8,53	7,28
5	9,22	7,93
6	9,78	8,39
7	6,58	5,45
8	6,63	5,63
9	6,47	5,47
10	6,00	5,15
11	5,03	4,24
12	3,81	3,23
13	4,38	3,65
14	4,96	4,12
15	5,22	4,33
16	4,84	3,91
17	7,69	6,46
18	6,72	5,63
19	11,11	9,11
20	12,34	10,21
21	9,27	7,95
22	6,93	6,01
23	6,63	5,57
24	7,91	6,71

TOTALES	172,17	145,63
----------------	---------------	---------------

No. CANAL	MTS CANAL PRIMARIO	MTS CANAL SECUNDARIO	MTS CANAL TERCARIO
-----------	--------------------	----------------------	--------------------

1	650	403	2.133
2	809	1.301	952
3	110	1.675	2.206
4	110	1.010	1.996
5	80	1.107	1.962
6	206	896	2.092
7	150	190	1.085
8	170	788	1.316
9	140	710	1.157
10	335	651	903
11	330	485	751
12	200	313	664
13	240	595	919
14	170	910	838
15	200	565	1.086
16	200	700	1.011
17	330	962	1.758
18	460	757	1.575
19	810	818	2.558
20	478	824	2.928
21	595	700	1.762
22	264	610	1.498
23	200	580	1.487
24	574	1.081	1.804

7.811	18.631	36.441
--------------	---------------	---------------

ANEXO 03

TABLAS DE TARIFAS PRIMER AÑO DE VIGENCIA

1. GRUPO LABORES BASICAS

DESCRIPCION LABOR	UND PAGO	UNIDAD / FRECUENCIA	1er AÑO
Amarre	Hta/Neta	1 vuelta semanal	\$7.119,01
Chapeo Plantación	Hta/Neta	cuando la Admón. lo requiera	\$62.098,03
Embolse	Hta/Neta	2 vueltas semanal	\$4.120,57
Desflore	Hta/Neta	2 vueltas semanal	\$2.833,52
Deshoje	Hta/Neta	1 vueltas semanal	\$4.684,10
Desmache	Hta/Neta	cada 8 semanas	\$68.687,65
Desmache Con Palin	Hta/Neta	cada 8 semanas	\$34.343,82
Fertilización Y Limpieza	Bulto	cuando la Admón. lo requiera	\$5.532,49
Fumigación	Hta/Neta	cada 8 semanas	\$15.148,41
Miss	Hta/Neta	1 vueltas semanal	\$12.770,12
Protección De Fruta	Hta/Neta	1 vueltas semanal	\$4.318,65
Reamare	Hta/Neta	1 vuelta cat/nal	\$2.386,07

2. GRUPO LABORES COSECHA Y EMPAQUE

Caja Integral Granel	Caja. Exp.	Con Repique	\$1.432,05
Caja Especial Granel	Caja. Exp.	Con Repique	\$1.687,69
Caja Integral Palet	Caja. Exp.	Con Repique	\$1.494,74
Caja Especial Palet	Caja. Exp.	Con Repique	\$1.761,72
Caja Integral Palet Cinco Bag	Caja	Con Repique	\$1.555,03
Caja Integral Palet 59*40 Y 60*40	Caja. Exp.		\$1.468,64
Caja Mercado Nal.	Cja. Desp.	Con Repique	\$859,23

3. GRUPO LABORES VARIAS

Apertura Bolsa De Campo	Unidad	Cuando la Admon. Lo requiera	\$12,19
Apertura Bolsa De Empaque	Unidad	Cuando la Admon. Lo requiera	\$13,21
Arranque De Maleza	Hora	Cuando la Admon. Lo requiera	\$3.359,84
Arreglo De Jardín	Hora	Cuando la Admon. Lo requiera	\$3.359,84
Bajada Y Arrumada Boleja	Racimo	0	\$71,00
Botada Y Encamell. Bastago	Unidad	Semanal	\$35,55
Botada Rechazo Camión	Unidad	Caja Exportada	\$56,85
Botada Rechazo Camión 1 Día	Unidad	Caja Exportada	\$17,06
Botada Rechazo Camión 2 Día	Unidad	Caja Exportada	\$28,39
Botada Rechazo Camión 3 Día	Unidad	Caja Exportada	\$42,62
Cablero	Hora	Cuando la Admon. Lo requiera	\$3.853,59
Cargue Cajas Granel	Unidad	Cuando la Admon. Lo requiera	\$68,15
Cargue Palets	Pallet	Cuando la Admon. Lo requiera	\$1.912,80
Cargue Y Desc. Cartón	Unidad	Cuando la Admon. Lo requiera	\$3,35
Cargue Y Desc. Esquineros	Unidad	Cuando la Admon. Lo requiera	\$4,97
Cargue Y Desc. Estibas	Unidad	Cuando la Admon. Lo requiera	\$207,78
Cargue Y Desc. Fertilizante	Bulto	Cuando la Admon. Lo requiera	\$222,55

ANEXO 03
TABLAS DE TARIFAS PRIMER AÑO DE VIGENCIA
3. GRUPO LABORES VARIAS

Casiqueo	Hectárea	Cuando la Admon. Lo requiera	\$27.780,82
Compostaje Y Aplicación	Kilo	Cuando la Admon. Lo requiera	\$17,81
Construcción Puentes	Unidad	Cuando la Admon. Lo requiera	\$6.489,21
Corte Boleja	Racimo	Cuando lo pague la comercializadora	\$355,07
Colocada De Taco	X Pallet	Cuando la Admon. Lo requiera	\$17,52
Colocada De Todos Los Sellos Del Pallet	X Pallet	Caja Exportada chiquita	\$469,57
Colocación de Fomi	Racimo	Bisemanal.	\$147,00
Quitada de Fomi	Dia		\$38.409,10
Topyban	Racimo		\$53,55
Quitada, sacudida, empaque y alm. Protector	Racimo		\$34,00
Ayudante Agricultor	Hora		\$4.600,00
Control Moko	Hora		\$4.400,00
Ecokey	Hora	Cuando la Admon. Lo requiera	\$3.359,84
Eliminación De Todos Los Dedos Laterales	Hectárea	Cuando la Admon. Lo requiera	\$1.094,16
Embolse Con Nudo	Hectárea	Cuando la Admon. Lo requiera	\$128,38
Encostalada O Regada De Corona	Hora	Cuando la Admon. Lo requiera	\$3.359,84
Engrase De Cables	Todos	Cuando la Admon. Lo requiera	\$56.327,96
Estaquillada Para Amarre Siembra Nueva (Doble Surco)	Hora	Cuando la Admon. Lo requiera	\$3.359,84
Fertilización Liquida	Hectárea	Cuando la Admon. Lo requiera	\$25.446,33
Fertilización Foliar C/Motor	Hectárea	Con fumigadora de motor	\$6.478,80
Fertilización Foliar Manual	Hectárea	Con fumigadora manual	\$9.718,19
Garrucha Boleja	Racimo	Cuando la comercializadora lo pague	\$157,71
Hércules	Hectárea	Cuando la Admón. Lo requiera	\$149.367,67
Hércules Con Abono Incorporado	Hectárea	2 kilos por mata	\$149.367,67
Lavada De Cochinilla Y Fumagina	Hora	Cuando la Admon. Lo requiera	\$3.359,84
Lavada De Guantelete	Hora	Cuando la Admon. Lo requiera	\$3.359,84
Lavada Planta Redrculación	Hora	Cuando la Admon. Lo requier	\$3.359,84
Lavada Y Engrase Garrucha	Unidad	Cuando la Admon. Lo requiera	\$222,55
Mantenimiento De Empacadora	Toda	Semanal	\$104.703,92
Mezcla Fertilizantes	Bulto	Cuando la Admon. Lo requiera	\$689,84
Molida De Rechazo Y Vástago Con Máquina	Promedio Embarque	Cuando la Admón. Lo requiera	\$0,00
Pegada De Cajas	Und. Completa	Cuando la Admon. Lo requiera	\$69,97
Picada Manual De Rechazo Y Vástago	Promedio Embarque	Cuando la Admón. Lo requiera	\$0,00
Pre - Aseo Diario	Hora	Cuando la Admón. Lo requiera	\$3.359,84
Preparación De Cintas	Unidad	Cuando la Admon. Lo requiera	\$13,62
Recuperación De Nylon	Unidad 12 M	Cuando la Admon. Lo requiera	\$43,22
Resiembra Cabeza De Toro	Unidad	Cuando la Admon. Lo requiera	\$1.433,98
Resiembra Puyon	Unidad	Cuando la Admón. Lo requiera	\$1.103,73
Supresión De Todos Los Dedos Laterales Con Desflore O Desde	Hectarea	Cuando la Admón. Lo requiera	\$1.007,96
Fertilización Con Caciqueo Bulto 50 Kilos	Bulto	Cuando la Admón. Lo requiera	\$6.462,04
Labores Varias (Básico Convencional)	Hora	Cuando la Admón. Lo requiera	\$3.359,84

ANEXO 03
TABLAS DE TARIFAS PRIMER AÑO DE VIGENCIA

4. GRUPO LABORES DRENAJES

Limpia Canal Primario	Metro	8 Semanas libres	\$123,48
Limpia Canal Secundario	Metro	8 Semanas libres	\$100,98
Limpia Canal Terciario	Metro	8 Semanas libres	\$61,18
Recava Canal Primario	Metro	Cuando la Admón. Lo requiera	\$371,03
Recava Canal Secundario	Metro	Cuando la Admón. Lo requiera	\$333,95
Recava Canal Terciario	Metro	Cuando la Admón. Lo requiera	\$274,53
Fumigación Canal Primario	Metro	Cuando la Admón. Lo requiera	\$68,60
Fumigación Canal Secundario	Metro	Cuando la Admón. Lo requiera	\$57,15
Fumigación Canal Terciario	Metro	Cuando la Admón. Lo requiera	\$51,44
Construcción Sangrias	Metro	Cuando la Admón. Lo requiera	\$371,02

TABLAS DE EXTRALEGALES PRIMER AÑO DE VIGENCIA

EXTRALEGALES FINCA RAICES

EXTRALEGAL	VALOR PRIMER AÑO VIGENCIA
	RAICES
Auxilio De Maternidad	\$163.370
Auxilio De Matrimonio	\$177.227
Auxilio Muerte Del Trabajador	\$810.441
Auxilio Muerte De Familiar En Urabá	\$299.457
Auxilio Muerte De Familiar Fuera De Urabá	\$299.457
Auxilio De Escolaridad Primaria	\$39.813
Auxilio De Escolaridad Secundaria	N/A
Auxilio De Arrendamiento	\$54.217
Auxilio De Lentes	\$42.355
Prima Vacacional	\$156.943
Auxilio De Casino Mensual	\$66.234
Aguinaldo X Mes Trabajado	\$13.499
Auxilio De Deportes X Año	\$1.052.174
Fondo De Calamidad Doméstica	\$3.955.368
Prima De Antigüedad 5 Años	\$21.944
Prima De Antigüedad 10 Años	\$28.831
Prima De Antigüedad 15 Años	\$41.326
Prima De Antigüedad 20 Años	N/A
Viaticos Sindicales	\$21.372

PERMISOS

Auxilio De Maternidad	3 Dias Calendario/ basico convencional y/o ley María o ley 755 de 2002
Auxilio De Matrimonio	5 Dias Calendario basico convencional.
Auxilio Muerte De Familiar En Urabá	3 Dias Calendario basico convencional y/o ley de luto
Auxilio Muerte De Familiar Fuera De Urabá	6 Dias Calendario basico convencional y/o ley de luto
Dias de Permiso Comisión obrera	2 días/semana

En constancia se firma por los que intervinientes en dos (2) ejemplares del mismo tenor en Medellín, el día viernes 01 de Septiembre de 2017.

PRODUCTORES BANANEROS:

JUAN ESTEBAN ÁLVAREZ B.



JAVIER RESTREPO GIRONA

LUIS CARLOS JARAMILLO F.

EFRAIN RODAS RAMÍREZ

JORGE IVAN JIMENEZ B.

CARLOS MARIO BETANCUR

CLAUDIA ARGOTE ROMERO

LUIS ALFONSO BRAVO

JOSE FERNANDO JARAMILLO V.

CARLOS MARIO RESTREPO

POR SINTRAINAGRO:



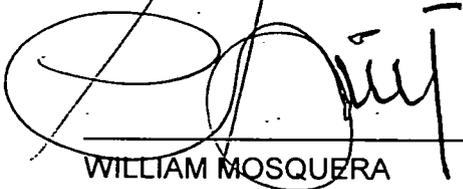
GUILLERMO RIVERA ZAPATA



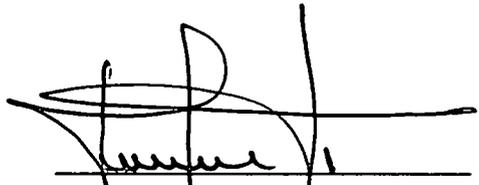
PEDRO PABLO BARBOSA



ADELA TORRES VALOY



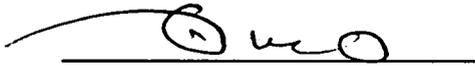
WILLIAM MOSQUERA


MEDARDO CUESTA QUEJADA


OMAR DE JESUS COGOLLO

JORGE ANDRES VARGAS BUENO

BENJAMIN ROJAS CHAMORRO


DANIEL GUERRA OVIEDO

JOSE LUIS FLORES PAJARO

ESTEBAN GULFO ROMERO

OMAR CASARRUBIA BARBAS

JESÚS ALGARÍN JIMÉNEZ

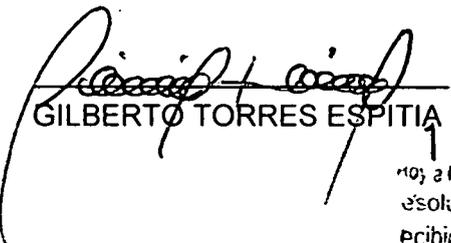
EUSEBIO PALMERA BERRIO

URIEL ORTEGA QUIÑONES

MANUEL RIVAS PALACIOS


NEVER ORTIZ PALACIO

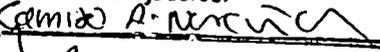
ASESORES SINTRAINAGRO


GILBERTO TORRES ESPITIA

MINISTERIO DEL TRABAJO

13 OCT 2017 1363
... la Coordinación del Grupo de Inspección y Vigilancia Control y
... resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.
... recibió la convención Colectiva Pacto Colectivo ...
... Contrato Sindical Acta de Acuerdo Firmada el día 21/06/2012
... Entre la Empresa Cultivos de Urabá S.A.S. y el Sindicato ...
... y el Sindicato ...
... o sus trabajadores.

MANUEL FERNEY PATIÑO

ENTREGADO POR: 
RECIBIDO POR: 