

MINTRABAJO No. Radicado 11EE2017710500100001926
Fecha 2017-09-27 10:48:38 am
Remitente INVERSIONES AGROLORICA SAS
Destinatario Sede D. T. ANTIOQUIA
Depen. GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y
TRAMITES
Anexas 1 Folios 1
COR 11EE2017710500100001926

Medellín, 26 de septiembre de 2017

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
OFICINA REGIONAL DE ANTIOQUIA
E.S.D.

55470

JORGE EDWIN ARANGO ZULUAGA, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Medellín, identificado con la cédula de ciudadanía que aparece al pie de mi firma, obrando en nombre y representación de la sociedad INVERSIONES AGROLORICA S.A.S., por el presente escrito faculto a la señora JULIA NANCY CASTAÑEDA PABON, quien se identifica con la cédula de ciudadanía número 43.095.891, para que en mi nombre y representación presente para el depósito de la convención colectiva de trabajo suscrita con la empresa y el Sindicato Nacional de la Industria Agropecuaria Sintrainagro para la vigencia 2017-2019, el cual se resume en los siguientes términos:

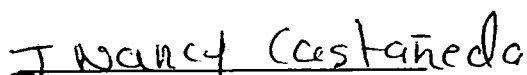
1. Vigencia dos años, contados a partir del 01 de julio de 2017.
2. Incremento primer año 5%, segundo año IPC obreros nivel nacional, salario y prestaciones sociales.
3. Trabajadores beneficiados de la convención colectiva de trabajo (112).

El apoderado o facultado que se designa goza de todas las facultades inherentes al poder, en especial la de suscribir los documentos que sean necesarios, y todos los trámites administrativos que sean del caso realizar, lo anterior, en razón a que el lugar de domicilio, no es dicha localidad.

De usted respetuosamente,


C.C. 70128513

Acepto


C.C. 43095891

DEVOLVER FIRMADO

	MINTRABAJO	No. Radicado	11EE201733210000055470
		Fecha	2017-10-30 10:57:00 am
Remitente	JORGE EDWIN ARANGO		
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL		
Anexos	1	Folios	1
			
COR11EE201733210000055470			

 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:
		Página: 1 de 1

Dirección Territorial de Antioquia
Inspector de Trabajo Efren Madrigal R.

Número: 054

CIUDAD: MEDELLIN	FECHA: 27 09 2017	HORA: 10:48 am
-------------------------	--------------------------	-----------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	JORGE EDWIN ARANGO ZULUAGA		
No. IDENTIFICACION	70.128.513		
CALIDAD	REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE		
DIRECCION DE CORRESPONDENCIA	CRA. 43A # 14-109 OF. 204 ED. NOVATEMPO		
No. TELEFONO	2661890	Correo Electrónico	iagrolorica@hotmail.com

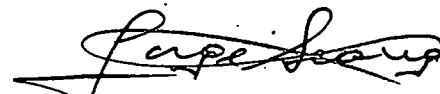
TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE:	Convención Colectiva	☒ X	Pacto Colectivo	☐	Contrato Sindical	☐
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA.	INVERSIONES AGROLORICA S.A.S.					
Y	Organización Sindical	☒ X	Trabajadores	☐		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA					
CUYA VIGENCIA ES:	01 de Julio de 2017 Al 30 de Junio de 2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Pacto o Pacto)	112	AMBITO DE APLICACION		Nacional	☐	
				Regional	☒ X	
				Local	☐	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios		105		

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.


(Nombre y firma)
Inspector de Trabajo () de ()


(Nombre y firma)
El Depositante JORGE E. ARANGO Z.

 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:
		Página: 1 de 1

Dirección Territorial de Antioquia
Inspector de Trabajo Efrén Madrigal R.

Número:

CIUDAD: MEDELLÍN	FECHA: 27 09 2017	HORA:
-------------------------	--------------------------	--------------

DEPOSITANTE

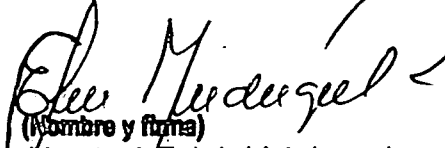
NOMBRE	JORGE EDWIN ARANGO ZÚLUAGA		
No. IDENTIFICACIÓN	70.128.513		
CALIDAD	REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CRA. 43A # 14-109 OF. 204 ED. NOVATEMPO		
No. TELÉFONO	2661890	Correo Electrónico	iagrolorica@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPÓSITO DE	Convención Colectiva	☒ Pacto Colectivo	☐ Contrato Sindical
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	INVERSIONES AGROLORICA S.A.S.		
Y	Organización Sindical	☒ Trabajadores	☐
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA		
CUYA VIGENCIA ES:	01 de Julio de 2017 Al 30 de Junio de 2019		
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Pacto o Contrato)	112	AMBITO DE APLICACION	☐ Nacional ☒ Regional ☐ Local
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios	105

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


 (Nombre y firma)
 Inspector de Trabajo () de ()


 (Nombre y firma)
 El Depositante JORGE E. ARANGO Z.

COD 19246

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA:
INVERSIONES AGROLORICA S.A.S. ("TOSCANA" Y "ASTURIAS") Y EL
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA
"SINTRAINAGRO".**

En el municipio de Medellín, República de Colombia a los catorce (14) días del mes de septiembre del dos mil diecisiete (2017), se reunieron los señores: Jorge Arango, quien actúa en representación de la Empresa, de una parte, y los señores miembros de la comisión negociadora, de otra parte, quienes actúan en nombre y representación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" y de los trabajadores de la empresa Inversiones Agrolorica S.A.S.: con sus secciones "TOSCANA" y "ASTURIAS" todos revestidos de plenos poderes conforme a lo establecido por la ley 39 de 1.985, con el fin de elevar a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos logrados en la negociación del pliego de peticiones presentado a la Empresa.

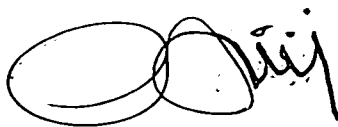
La presente Convención Colectiva de Trabajo es de obligatorio cumplimiento para las partes de acuerdo con lo establecido en la Ley Laboral, dando así solución al conflicto desatado con la presentación del Pliego de Peticiones.

PREÁMBULO

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

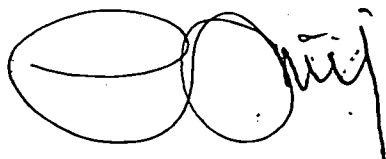
1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los Jueces de la República.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

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



presentes acuerdos.

3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional.
4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.
6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.
7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.
8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud 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 corresponsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del auto cuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por las Empresas o las autoridades del ramo.
9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.
10. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.
11. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.
12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigente, deberán adoptarse las medidas



necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.

13. Las partes ratifican que no habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social.
14. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.
16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.
17. Las partes ratifican que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, por tanto, la Organización Sindical que suscribe el presente acuerdo convencional se compromete a velar por que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual.
18. **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.

**PRIMERA PARTE
ASPECTOS NORMATIVOS**

**CAPÍTULO I
RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES**

ARTÍCULO 1º: RECONOCIMIENTO SINDICAL

La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Sintrainagro, con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio de Trabajo, como representante de sus trabajadores que se encuentren afiliados a

Sintrainagro, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sintrainagro.

ARTÍCULO 2º: 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 1º: La Comisión Paritaria de Concertación Laboral deberá ocuparse de examinar las siguientes peticiones contenidas en el pliego (2017-2019), relacionadas con precisiones a algunas labores previamente acordadas o con labores modificadas o nuevas, en su orden:

Embarque todo sellado ✓	Precisar alcance contrato de caja integral.
Embarque todo aspirado ✓	Precisar alcance contrato de caja integral.
Aplicación de cal o enmiendas, al voleo o dosificado ✓	Descripción, rendimientos y precios unitarios
Control sigatoka ✓	Precisar y fijar precio en reinicio.
Fertilización con caciqueo ✓	Labor acordada; precisar alcance del acuerdo convencional.
Engrase de cable vía ✓	Labor pactada, definir frecuencia

Fumigación con / "dos productos".	Evaluar / fijar precio
Botada de rechazo en canastilla /	Precisar alcance contrato de caja integral.
Labor de riego /	Descripción y fijar remuneración
Realce /	Labor previamente pactada en Control Sigatoka y Desmache / Evaluar
Pelada y regada de vástagos /	Labor previamente pactada / Precisar distancia
Quitada de dedos laterales /	Labor pactada / Precisar unidad de pago /
Lavada y engrase de garruchas /	Labor pactada / Análisis técnico / Evaluar periodicidad
Engrase de cable vías /	Labor pactada / Análisis técnico / Evaluar periodicidad
Bolsa mercado nacional /	Precisar descripción y valor unitario.

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

ARTÍCULO 3º: GARANTÍAS SINDICALES: En desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, la empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la organización sindical, para lo cual se establece:

1. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
2. La empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborables, o que se ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de expresión y el derecho de huelga, todos en los términos consagrados en la ley y en la presente convención colectiva de trabajo.
3. La empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, sub-directivas, comisión de quejas y reclamos, comisión obrera y de los delegados designados por los trabajadores

o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones.

PARÁGRAFO UNO: Las empresas respetarán el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores beneficiados con la presente convención colectiva de trabajo.

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

CAPÍTULO SEGUNDO

PERMISOS SINDICALES:

ARTÍCULO 4º: PERMISO 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
Más de 70	2 días por semana

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

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

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 cuales serán equivalentes a la suma de veintiún mil trescientos setenta y tres pesos (\$21.373,00) diarios.

Para el segundo año de vigencia convencional se incrementará en un porcentaje igual a la

variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

ARTÍCULO 5º: 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
Más de 141	42 días / año

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

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

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

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

ARTÍCULO 6º: 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.

ARTÍCULO 7º: LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE SINTRAINAGRO Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ:

La Empresa en su(s) finca(s) concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de las Juntas Directivas Seccionales de los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó y de la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.

Durante el período que dure dicha licencia, se suspende la obligación para el trabajador de prestar el servicio prometido y para la Empresa la de pagar los salarios por ese lapso. Este período de suspensión se descontará al liquidar vacaciones, cesantías y jubilación, conforme con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2015-2017), durante esta suspensión del contrato de trabajo corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con el Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).

ARTÍCULO 8º. ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE PERMISOS SINDICALES PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:

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

CAPÍTULO III

AUXILIO SINDICALES

ARTÍCULO 9º: AUXILIOS A SINTRAINAGRO

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 10º: 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.

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

ARTÍCULO 11º: DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS: La empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos:

- a) Como descuento sindical por la negociación, la empresa descontará, a cada uno de los trabajadores beneficiados una suma equivalente a un (1) día de salario básico

convencional, por una sola vez, en la segunda catorcena posterior a la firma de la convención.

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

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

Los dineros correspondientes a estos descuentos serán girados y/o entregados a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro a quienes se les entregará adicionalmente una relación de los salarios pagados a cada uno de los trabajadores 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 constituye un aporte social para todos los afiliados a la Organización Sindical.

CAPÍTULO CUARTO COMITÉ OBRERO PATRONAL

ARTÍCULO 12º: COMITÉ OBRERO PATRONAL

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

Let

Ortiz

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:

- A. 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.
- B. Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
- C. 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.
- D. 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.
- E. 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.
- F. 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.
- G. Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa.
- H. Vigilar para que a través del sistema de convocatoria a los días de corte y empaque no sean discriminados los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada especial.

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

CAPÍTULO V ESTABILIDAD

ARTÍCULO 13º: PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:

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

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

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

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

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

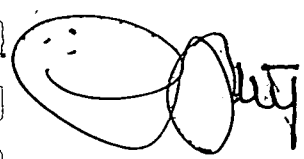
En la comunicación se indicará lugar, día y hora para que el trabajador se presente a descargos dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.

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

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

10. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar o modificar parcialmente la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el recurso o dentro de los cuatro (4) días

fest



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 llegará a hacer necesario el desarrollo de trabajo suplementario se deberá concertar con los trabajadores, con participación de los representantes de la comisión obrero-patronal, para garantizar el derecho de aquellas personas que no se encuentren dispuestas a realizar trabajo suplementario. En estos casos, cuando un trabajador que hubiere prestado servicios durante la jornada ordinaria en labores de caja integral decida libremente no participar en la realización del trabajo suplementario derivado de un pedido adicional, no se le promoverá procedimiento disciplinario alguno por este hecho, ni podrá ejercerse en su contra tratamientos discriminatorios o retaliatorios, sin menoscabo del derecho de coordinación

empresarial que se reconoce como facultad exclusiva del empleador. Con todo, cuando el trabajador en uso de su autonomía acceda a realizar el trabajo suplementario derivado de un pedido adicional no podrá retirarse del contrato de caja integral sin que se hubieran procesado la totalidad de las cajas de banano solicitadas por la Compañía Comercializadora.

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

17. Será ilegal la sanción que se imponga pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata el presente artículo.
18. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, éste podrá acudir a la jurisdicción del trabajo.

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

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

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

ARTICULO 14º: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, la tabla de indemnización por despido injusto será el que a continuación se establece, para lo cual sustituye a la prevista en la Ley Laboral:

- a) Cuando el tiempo de servicio continuo fuere mayor de dos (2) meses e inferior a un (1) año de servicios se pagará una indemnización equivalente a cincuenta y tres (53) días de salario promedio.
- b) Cuando el tiempo de servicio continuo fuere mayor de un (1) año e inferior a cinco (5) años de servicios se pagará una indemnización equivalente a diez y ocho (18) días de salario promedio por el año de servicio subsiguientes al primero, adicionales a los cincuenta y tres (53) días del literal a. Y proporcional por fracción de año.
- c) Cuando el tiempo de servicio continuo fuere mayor de cinco (5) años e inferior a diez

(10) años de servicios se pagaran una indemnización equivalente a veintitrés (23) días de salario promedio por año de servicio subsiguiente al primero, adicionales a los cincuenta y tres del literal a) y proporcional por fracción de año.

PARÁGRAFO: Cuando en la Empresa se tome la decisión de despedir un trabajador miembro del comité obrero patronal, sin que medie justa causa, se reconocerá una indemnización, en relación al tiempo de servicio, incrementada en cuatro (4) días de salario respecto de la tabla convencional de indemnización, por cada uno de los literales antes mencionado.

CAPÍTULO VI

SISTEMA DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 15º: 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.

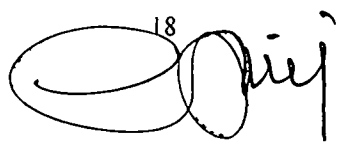
PARÁGRAFO TRES: En caso que se presente vacante en un cargo desempeñado por un trabajador contratado a término indefinido en jornada ordinaria y a juicio de la Empresa fuere necesario su reemplazo, se contratará un trabajador a término indefinido. En estos casos se recurrirá preferentemente a uno de 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.

Los x

18



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

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

ARTÍCULO 16º: 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.

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

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



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

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

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

En ningún caso la decisión de no convocar a un trabajador vinculado en jornada especial para laborar en actividades de corte y empaque podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que a través del sistema de convocatoria no sean discriminados los trabajadores y, en el evento que esto 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 párrafo uno de este artículo, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas "labores varias". No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencias de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la Empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas.

PARÁGRAFO QUINTO: 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.

ARTÍCULO 17º: JORNADA DE TRABAJO:

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

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

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

Org *fest*

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

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

ARTÍCULO 18º: COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO:

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa entregará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de la finca o que lo solicite en vigencia del mismo.

ARTICULO 19º FORMAS DE REMUNERACIÓN:

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 20º: SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:

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

22 

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

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

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

ARTÍCULO 21º: NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO:

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 22º: LIBRETA MILITAR:

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

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

ARTÍCULO 23º: MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO

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

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

ARTÍCULO 24º: APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990.

En cumplimiento del artículo 21 de la ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. a partir de la vigencia de los acuerdos generales (2009-2011) que resuelvan la presente

negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

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

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

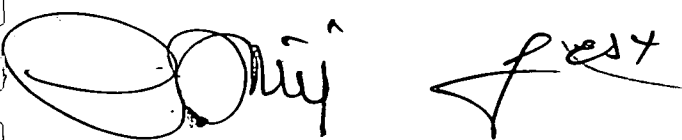
PARÁGRAFO UNO: Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de Ley 50 de 1990, en tratándose de los miembros del Comité Obrero, el tiempo de permisos sindicales utilizados en la respectiva semana no se descontará para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

PARÁGRAFO DOS: ADICIÓN A LA REGULACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA JORNADA ESPECIAL: El trabajador de jornada especial vinculado a una empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de cuarenta y ocho (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de destinación exclusiva (artículo 21, Ley 50/90), correspondientes a la respectiva semana; toda vez que para efectos de causación de este derecho, las horas efectivas de trabajo no se acumularán en ningún caso de una semana a otra.

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

ARTÍCULO 25º: CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES:

El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones.-



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

CAPÍTULO VII CAMPO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 26º: CAMPO DE APLICACIÓN

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

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

En todo caso el trabajador beneficiario de la convención colectiva tendrá a su cargo la obligación de contribuir a los fondos de la organización sindical, en los términos de las leyes laborales colombianas, para lo cual la Empresa deberá efectuar el correspondiente descuento de la cuota sindical o de la cuota de beneficio convencional, según el caso.

ARTÍCULO 27º: VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:

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

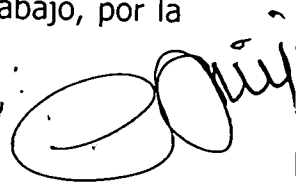
El primer año estará comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018. El segundo año de vigencia estará comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.

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

SEGUNDA PARTE SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES CAPÍTULO PRIMERO SALARIOS

ARTÍCULO 28º: SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL.

Durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, por la



jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias, el salario mínimo convencional será de veintiséis mil ochocientos setenta y seis pesos (\$26.876,00), sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

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

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

ARTÍCULO 29º: SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO:

Las labores cuya remuneración no se ha establecido por unidad de obra o al destajo, se remuneran con el salario mínimo del presente acuerdo convencional, en proporción al tiempo utilizado para su realización.

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para el oficio de bodeguero, celador y jardinero, el salario será el mínimo convencional establecido para cada período de la vigencia convencional.-

El barcadillero, durante los días que participe en la planta de empackadora, será remunerado con el salario promedio devengado por el personal del contrato de caja integral durante el respectivo día. El día que le asigne otra labor se le pagará conforme al cuadro de salarios.

ARTÍCULO 30º: SALARIOS A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA.

Durante el primer año de vigencia convencional, el valor del salario a destajo o por unidad de obra será la siguiente.

Grupo 1 (Empaque)	Unidad	precios 2017-2018
Caja integral 20. Kilos a granel	Caja integral exportada	1,465.86
Caja integral al vacío a granel o integral paletizada	Caja integral exportada	1,553.06
CAJA INTEGRAL MERCADO NACIONAL	CAJA ELABORADA	879.51

CAJA INTEGRAL MERCADO NACIONAL (Dedo Suelto)	CAJA ELABORADA	974.09
CAJA INTEGRAL PALETIZADA AL VACÍO	Caja integral exportada	1,580.13
EMPAQUE ESPECIAL AL GRANEL	Caja integral exportada	1,729.73
EMPAQUE ESPECIAL PALETIZADO	Caja integral exportada	1,832.61

GRUPO II - LABORES DE CAMPO-	UNIDAD	precios 2017-2018
AMARRE (1 VUELTA SEMANA)	Hectárea neta	7,379.85
DESFLORE EN CAMPO (No podrá efectuarse técnicamente esta labor con atraso) (2 Vueltas semanales)	Hectárea neta	2,886.48
DESHOJE (UNA (1) VUELTA SEMANAL)	Hectárea neta	3,360.66
DESMACHE (7 SEMANAS LIBRES)	Hectárea neta	50,316.86
EMBOLSE (2 VUELTAS SEMANALES)	Hectárea neta	4,709.07
FERTILIZACIÓN SÓLIDA (Incluye sacada de la bodega, la golpeada, transporte hasta el campo, aplicación y devolución del empaque almacén)	Bulto 50 kilos o proporcional	5,775.03
FUMIGACIÓN CONTACTO (4 SEMANAS LIBRES)	Hectárea neta	14,574.51
FUMIGACIÓN SISTÉMICO (8 SEMANAS LIBRES)	Hectárea neta	15,743.20
PROTECCIÓN INTEGRAL DE FRUTA (Incluye desvío de racimo, puyón, nylon y despunte de hoja puente) (1 Vuelta semanal)	Hectárea neta	3,155.82
REAMARRE (1 VUELTA CATORCENAL)	Hectárea neta	2,182.51

CHAPEO MALEZAS PARA ÁREAS EN COBERTURA		precios 2017-2018
RENDIMIENTO	% MALEZA	
4	5	13,192.97

2,5	10	21,106.45
1,5	20	35,178.65
1,17	30	45,099.01
1	40	52,767.10
0,8	50	65,958.43
0,67	60	78,757.67
0,57	70	92,572.07
0,5	80	105,532.42
0,45	90	117,257.43
0,4	100	131,916.88

GRUPO III -MANTENIMIENTO DE CANALES-	UNIDAD	precios 2017-2018
Ampliación de canal 1	METRO CUBICO	631.61
Ampliación de canal 2	METRO CUBICO	631.61
Ampliación de canal 3	METRO CUBICO	631.61
Ampliación de madre vieja	METRO CUBICO	631.61
Fumigación canal 1º 8 semana libres	METRO LINEAL	45.11
Fumigación canal 2º 8 semana libres	METRO LINEAL	36.31
Fumigación canal 3º 8 semana libres	METRO LINEAL	26.32
Limpia canal 1º 8 semanas libre	METRO LINEAL	142.13
Limpia canal 2º 8 semanas libre	METRO LINEAL	110.56
Limpia canal 3º 8 semanas libre	METRO LINEAL	78.87
Limpia de madre vieja 8 semanas libre	METRO LINEAL	78.87
Recava canal 1º 1 palada	METRO LINEAL	434.17
Recava canal 2º 1 palada	METRO LINEAL	347.28
Recava canal 3º 1 palada	METRO LINEAL	244.70
Recava madre vieja 1 palada	METRO LINEAL	347.28
Reestructuración de sangría sedimentada 1 palada	METRO LINEAL	236.81
Rotura canal	METRO CUBICO	1,100.00
Rotura sangría	METRO CUBICO	473.60



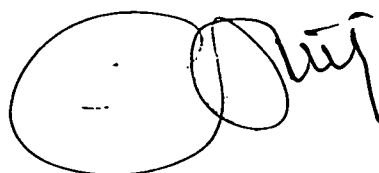

GRUPO III -MANTENIMIENTO DE CANALES-	UNIDAD	precios 2017-2018
SACADA DE DERRUMBES RECAVA PRIMARIO 1 PALADA	METRO LINEAL	434.17
SACADA DE DERRUMBES RECAVA SECUNDARIO 1 PALADA	METRO LINEAL	347.28
SACADA DE DERRUMBES RECAVA TERCARIO 1 PALADA	METRO LINEAL	243.69

GRUPO IV -LABORES VARIAS- POR UNIDAD DE TIEMPO	UNIDAD	precios 2017-2018
BARCADILLERO	DÍA	36,061.62
BODEGUERO	DÍA	26,879.83
CABLERO	DÍA	36,061.62
CELADOR	DÍA	26,879.83
CHAPEO MALEZA EN ÁREA AMPLIA	DÍA	26,879.83
HECHURA DE ESTACAS	DÍA	26,879.83
JARDINERO	DÍA	26,879.83
LAVADA DE POZOS	DÍA	26,879.83
LAVADA DE TANQUES Y PISCINAS	DÍA	26,879.83
MANTENIMIENTO DE CARRETERA	DÍA	26,879.83
SACADA DE CEPAS DEL CANAL	DÍA	26,879.83

FERTILIZACIÓN DOSIFICADA	UNIDAD	2017-2018
130 GRAMOS	Bulto de 50 kilos o proporcional	4.598,64
120 GRAMOS	Bulto de 50 kilos o proporcional	5.133,43
108 GRAMOS	Bulto de 50 kilos o proporcional	5.775,03
100 GRAMOS	Bulto de 50 kilos o proporcional	6.203,02
90 GRAMOS	Bulto de 50 kilos o proporcional	6.737,82
80 GRAMOS	Bulto de 50 kilos o proporcional	7.272,60
70 GRAMOS	Bulto de 50 kilos o proporcional	7.807,40
60 GRAMOS	Bulto de 50 kilos o proporcional	8.342,19
50 GRAMOS	Bulto de 50 kilos o proporcional	8.876,99

GRUPO IV -LABORES VARIAS- AL CONTRATO	UNIDAD	precios 2017- 2018
Apertura Bolsa de campo	UNIDAD	11.09
Apertura bolsa de empaque	UNIDAD	10.57
Área de moko	HORA	4.400,00.
Aseo empacadora por persona	LABOR COMPLETA	28,470.45
Botada de rechazo maduro por caja elaborada	UNIDAD	64.76
Botada de vástago en camión	UNIDAD	31.33
Caciqueo	HECTÁREA	30,265.62
Cargue de cajas 1 hora después de embarque y hasta las 9:00 p.m.	UNIDAD	71.07
Cargue de cajas después de las 9:00 p.m.	UNIDAD	84.67
Cargue de pallets 1 hora después de embarque y hasta las 9:00 p.m.	LABOR COMPLETA	1,694.65
Cargue de pallets después de las 9:00 p.m.	UNIDAD	2,847.52
Cargue y descargue de cartón caja completa	UNIDAD COMPLETA	7.99
Cargue y descargue de esquineros	UNIDAD	3.28
Cargue y descargue de estivas	UNIDAD	65.11
Cargue y descargue de fertilizantes	BULTO	186.76
Colocación de protector de racimo en el cable: El valor total causado se agregará al contrato de caja integral para dividir entre los trabajadores que participan en las labores de corte y empaque. Esta labor deberá ser realizada por el garruchero, quien tendrá la obligación de proteger la totalidad del racimo	RACIMO PROCESADO	25.05
Colocada de Taco	unidad	18.49
Compost -Aplicación- Rendimiento: 3500 kilos	KILO	17.90
Compost -labores de elaboración de compost-	Jornada completa	promedio de embarque

fest



GRUPO IV - LABORES VARIAS - AL CONTRATO	UNIDAD	precios 2017- 2018
Construcción de puentes incluido y colocación, reparación 50% canal secundario	UNIDAD	6,964.37
Construcción de puentes incluido y colocación, reparación 50% canal terciario	UNIDAD	6,791.80
Construcción de puentes incluidos y colocación, reparación 50% canal primario	UNIDAD	7,456.60
Control SIGATOKA fumigación	HECTÁREA	8,303.74
Corte de boleja (cuadrilla 4 personas)	RACIMO	39.08
Deshoje, protección y cirugía	HECTÁREA NETA	15,648.16
Embolse Con Nudo: Observación: Esta actividad se suma a la labor de embolse, cuando se requiera su ejecución según la administración	HECTÁREA NETA	140.61
Encamellone	HECTÁREA	32,804.45
Engrape	CAJA	44.20
Engrase de cables	METRO LINEAL	11.09
Fertilización con caciqueo - Incluye la sacada del Bulto de la Bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar los bultos endurecidos, apartar con el pie todo el material y plástico que se encuentre alrededor del puyón seleccionado en un semicírculo de 0,60 mts de radio y la regada esparcida con medida de 108 grs=3.8 onzas. Esto para cuando se aplique Urea, potasio, magnesio, azufre, sulfato de magnesio y sulfato de potasio y mezcla de urea con potasio. CICLO: Según programación. RENDIMIENTO: Mínimo: 16 Bultos. Max: 20 Bultos	Bulto 50 kilos	6,540.42

GRUPO IV -LABORES VARIAS- AL CONTRATO	UNIDAD	precios 2017- 2018
FERTILIZACIÓN LIQUIDA rendimiento 2,5 hectáreas	HECTÁREA NETA	25,564.69
FERTILIZACIÓN ORGÁNICA: Rendimiento 2100 kilos	KILO	25.56
Garruchada de boleja	RACIMO	135.42
Guantelete o laminilla	RACIMO	187.98
Hechura cinta. incluye pita preparada	UNIDAD	10.57
Hechura de escaleras incluido material	UNIDAD	9,693.50
Hércules sin incorporación	Hectárea Neta	115.500,00 ✓
Hombre agricultor	HORA	4.600,00
Lavada y mantenimiento de garruchas	UNIDAD	203.31
Pegada de cajas	CAJA COMPLETA	50.23
Quitada, sacudida, empaque y almacenamiento de protectores en área de desmane	RACIMO	34.00
Recolección de nylon inservible	KILO	406.57
Recuperación pita nylon 12 metros preparado	UNIDAD	50.74
Repique mata boleja	UNIDAD	65.41
Repique mata y racimo boleja	RACIMO	130.78
Repique racimo boleja	UNIDAD	65.41
Resiembra cabeza de toro plantación	UNIDAD	1,418.80
Resiembra de mata	UNIDAD	584.69
Supresión de dedos laterales con el desflore o desde	HECTÁREA	1,007.97
Topyban	Mata	53.55 ✓
Yumbolón	RACIMO	143.22

II. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:

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

fest+

[Signature] 33

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

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

El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs) o proporcional al peso de la misma se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "Caja Integral". Por lo tanto, para la liquidación del contrato, no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

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 empresa, de acuerdo a las necesidades de corte y empaque.

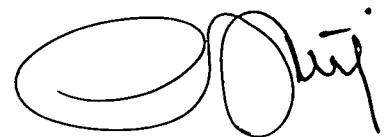
La distribución del número de personas que conformen las líneas de empaques, la cantidad de líneas de empaque a utilizar, y las labores específicas que haya que realizar en la planta empacadora durante el proceso de empaque, las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de corte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

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

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

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

CAJAS DE PESO SUPERIOR O MENOR A VEINTE KILOS (20 Kgs): El



contrato de "caja integral" para tipos de empaque de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lbs) ó veinte kilos (20 Kgs) se pagará en forma proporcional al peso ó convertidas al correspondiente tipo de empaque de cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lbs) ó veinte kilos (20 kgs).

PARÁGRAFO UNO: Caja Integral Especial: Comprende los tipos de empaque denominados: Chicopack, Banaccluster, Clusterbag, Turbanita, Piccola, Pettite, Minipack, Cinco Libras (20 KG), Ensayo, entre otras.

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

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

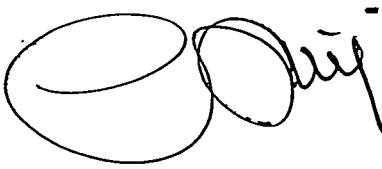
- **Caja común**
- **Cajas especial**
- **Caja mercado nacional**

Estas cajas están definidas en las convenciones colectivas vigentes, en cuanto a su elaboración y precios.

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

A partir de la firma de la nueva convención colectiva (2009-2011), las siguientes cajas serán consideradas como especiales

- Embarque Fredy (colsiete)
- Embarque Morrison
- Embarque Petite o dedo suelto: (single)
- Embarque Dolfi
- Embarque Darién 3 libras
- Embarque Asda
- Embarque Dedo suelto y largo q-pack 20 kilos
- Embarque Blancoback 7

fest 

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

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

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

PARÁGRAFO DOS -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.

PARÁGRAFO TRES -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 las causas o motivos del mismo. la duda en relación con la causa determinante del rechazo y con la responsabilidad directa del trabajador en el mismo, como ocurre en los casos de "cicatriz de fricción" y "cuello roto", se interpretará a favor de éste y por tanto no se aplicarán sanciones disciplinarias. Cuando en el curso de la investigación se pruebe que la causa de rechazo obedece a la intención positiva de dañar o a grave negligencia imputable al trabajador implicado, este hecho será valorado siguiendo el procedimiento establecido en la convención colectiva y éste podrá ser sancionado.

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

ACUERDO SOBRE CAJAS

REFERENCIA	TIPO DE CAJA (TAPA)	PESO DE REFERENCIA
627	FREDY FIFFES 13 KILOS BAG	13 KILOS
696	COOP 7	13 KILOS
763	PRIMA 1B BLANC BAG	13 KILOS
747	MORRINSON MOR 8	13 KILOS

A las anteriores tapas se les adicionará el valor correspondiente a un kilo del peso de referencia de la convención colectiva de trabajo.

Los representantes de la empresa y el sindicato realizarán un seguimiento en la búsqueda de propender reducir el peso en las tapas antes mencionadas, evitando que se empaquen cluster por encima de ocho pulgadas (8"), las cuales deben empacar para fruta Premium y no para fruta de aprovechamiento.

III. FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS:

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

Primera semana de atraso 70%

Segunda semana de atraso: 60%

Tercera semana de atraso 50%

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

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

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

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

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

IV. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS.

Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Queda expresamente definido que la empresa o empresa 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 empresa, 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 aceptar "ayudante" en ninguna de las labores.
3. La administración de la empresa 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 empresa. 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 empresa. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la empresa 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 empresa 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 empresa es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.
6. La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el Sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.
7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.
8. Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada los materiales y herramientas

necesarias se deben recoger en el almacén o bodega de la empresa; así mismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la empresa.

9. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día Domingo o festivo realizado por el trabajador para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. El patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.
10. Todas las labores de este Manual Técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que de esto depender la buena marcha de la empresa. Lo que se pacta en la Convención Colectiva de Trabajo, es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la empresa 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 empresa, está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto represente doble ejecución para efectos de pago.
11. A criterio del personal de administración y supervisión de la empresa, 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 fitosanitarios y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el Moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la empresa, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria.

Todo trabajador está obligado a informar a la administración o supervisión de la empresa, de la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad.
13. A fin de evitar iniquidades en la distribución del trabajo, ningún trabajador puede tener dos contratos a la vez, ni pueden reportar la realización de dos (2) contratos el mismo día, a menos de que se trate de un día en que el embarque termine a medio día o antes.
14. El contrato de fertilización pactado en la presente Convención Colectiva incluye: la sacada del bulto de la bodega de la empresa, el transporte al sitio donde se va aplicar, la golpeada para deshacer terrones y la regada al pie de los puyones cumpliendo con las instrucciones que imparta el supervisor. La empresa proveerá al trabajador de un recipiente con una medida específica, con el fin de racionalizar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación.

15. La limpia de canales tanto primarios como secundarios y terciarios, se realizará cortando la maleza a ras y sacando la basura del plan del canal, con una frecuencia de un ciclo cada 8 semanas libres según lo programe la administración de la empresa
16. la fumigación de canales se realizará con herbicidas de contacto o sistémicos, con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) semanas libres. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal llegando hasta el borde superior, las dos (2) ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundarios, terciarios, madre vieja y caños según corresponda.
17. La resiembra incluye la marcada del sitio a resembrar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada, fertilizada y la siembra.
18. Dentro de la labor de embolse se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de cinta o de pintura, el desmane, el desbacote y la sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponde.
19. El repique de la mata cosechada está incluida dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están sosteniendo matas, dejar basuras encima de otras matas o de los puyones o al pie de matas vecinas; así mismo debe evitarse tirar material vegetal a las sangrías, canales de drenaje o cable vías.
20. Corte, garrucha y arrume de boleja: Este contrato se liquida por racimo. Para liquidar el contrato se multiplica el valor unitario por el número de racimos arrumados en el patio de la empacadora y se divide por el total de personas que participaron en la cuadrilla sin excluir ninguna persona.
21. La labor de botada de rechazo y vástago deber ser rotada entre el personal, según el criterio de la administración de cada empresa.
- Para repartir entre quienes intervienen en el contrato. Se entiende que es el rechazo Efectivamente recogido y botado por los trabajadores de la Empresa, quienes deben dejar limpios los implementos utilizados y el sitio donde se encontraba depositado el rechazo. El rechazo que la Empresa venda a personas ajenas a ella, no será tenido en cuenta para remunerar a los trabajadores de la Empresa.
- Si en la empresa el rechazo es botado en su totalidad por el personal de la empresa, la empresa continuará pagando esa labor en la forma prevista en la convención colectiva de trabajo.
- Si la empresa opta por que el rechazo de la fruta sea recogida por "Bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma:



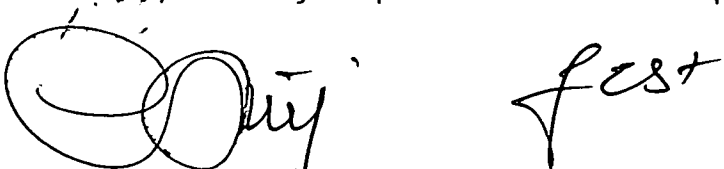
- A. Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la empresa contratado la recogida de bolejeros o rechaceros del rechazo, esta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la empresa a los cuales se les pagará de la siguiente manera: 1) cuando tengan que botar el rechazo de un día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor; 2) cuando tengan que botar el rechazo de dos días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor; 3) Cuando tengan que botar el rechazo el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor; Y 4) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el ciento por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

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

- B. Si la empresa tiene establecido el sistema de carretilla para el transporte del rechazo hasta al compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) se procederá de la siguiente forma: se utilizará una persona para que realice la labor, en los días que realice la labor de compostaje el trabajador que participe en el contrato de llevado de rechazo, se remunerará con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan del contrato de caja integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (8) o diez (10) horas.
- C. Si la empresa efectúa la labor de aplicación en la plantación del subproducto resultante del compostadero, esta labor se remunerará al destajo con la misma asignación que se tiene establecida convencionalmente para la labor de aplicación de abonos correctivos de suelos (gallinaza, humus, etc.).

En el evento de que el trabajador de la empresa 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.

PARÁGRAFO 1º: 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



reconocer otros recargos por trabajo suplementario o extraordinario a destajo o por unidad de obra.

PARÁGRAFO 2º: 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 3º: 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 DE LABORES EN EMPRESAS BANANERAS" que hace parte de esta Convención, elaborada por Augura y el Sindicato en el año de 1997.

PARÁGRAFO 4º: 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 5º: Todas las labores culturales se pagarán por hectárea neta.

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

A- COLOCADA DE TACO

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

B- DESMACHE CON PALIN

INCLUYE:

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

LA LABOR DE DESMACHE CON PALIN NO INCLUYE:

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

ACUERDO

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

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

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

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

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

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

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

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

- 2) **ASEO EMPACADORA:** Sin perjuicio de la incorporación de adelantos técnicos en los procesos de aseo general de empacadora, el período de esta labor es semanal. En consecuencia, cuando por culpa de la empresa se produzcan atrasos en la ejecución de esta labor, se aplicarán los acuerdos vigentes para el pago de atrasos en labores.
- 3) **CARGUE DE PALLET:** Se ratifican los acuerdos que estén pactados en las convenciones colectivas de trabajo, así como aquellos que consten en actas firmadas relacionadas con la estipulación de la labor cargue de pallets; no obstante lo anterior en aquellas empresas en las que existan dificultades, empresa y sindicato buscarán dirimirlos y se acogerán a algún acuerdo existente que no presente problemas.
- 4) **PARÁGRAFO GENERAL:** En el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentren pactadas con las diferentes fincas, las partes respetarán los acuerdos existentes en cuanto a precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos.

VI. SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS:

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

PARÁGRAFO UNO. ÁREA NETA DE LA EMPRESA: 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 empresa todo lo concerniente a obras de infraestructura como empacadoras. Campamentos, carreteras, áreas de protección medio ambientales, el área de los canales primarios; canales secundarios y canales terciarios, y el área de los cable vías, de acuerdo con los planos que se deben incluir en la convención.

PARÁGRAFO DOS: MODIFICACIÓN DE LAS ÁREAS:

Si por cualquier motivo las áreas netas o brutas de la empresa 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 empresa conjuntamente con el comité obrero, revisarán y aprobarán las áreas a descontar. De igual manera sucederá en sentido contrario, es decir, si la empresa decide tapar canales, sembrar antiguas áreas de campamento, carreteras. Etc., deberá proceder a incluir esas áreas dentro del área neta de la empresa.

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

Igualmente, la comisión revisará la queja presentada por el sindicato según la cual, algunos productores, una vez que se procede a hacer los incrementos salariales, reducen arbitrariamente los rendimientos pactados, estableciendo de esta manera un tope a la posibilidad física del trabajador de realizar un mayor rendimiento y con ello acceder a un mayor ingreso. En ningún caso se podrán reducir los rendimientos mínimos y máximos pactados en la convención colectiva. En caso de incumplimiento de esta norma, se reportará ésta a la comisión de veeduría convencional para que evalúe el reclamo presentado.

VII. RENDIMIENTO MÁXIMOS PARA LAS LABORES:

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

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

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

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

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



The block contains two handwritten signatures. The first signature is a stylized, cursive name that appears to be 'Omar'. Below it is another signature, also in cursive, which looks like 'Fest'. A large, thin, curved line or bracket starts from the right side of the 'Fest' signature and extends upwards and to the right, ending near the top right of the page.

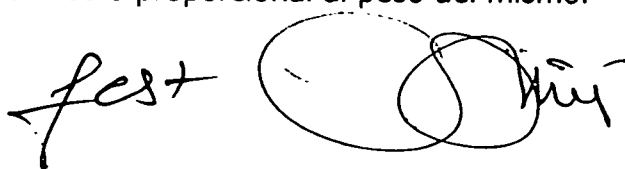
TABLA DE RENDIMIENTOS

LABORES DE PLANTACIÓN NOMBRE DE LA LABOR	RENDIMIENTO PARA 10 HORAS			RENDIMIENTO PARA 8 HORAS		
	MÍNIMO	PROMEDIO	MÁXIMO	MÍNIMO	PROMEDIO	MÁXIMO
AMARRE	5	7,5	10	4	6	8
REAMARRE	15	17,5	20	12	14	16
AMARRE +REAMARRE	5,5	7,5	9,5	4,4	6	7,6
EMBOLSE	10	12,5	15	8	10	12
DESFLORE EN EL CAMPO	15	17,5	20	12	14	16
EMBOLSE +DESFLORE	8,5	11,5	14,5	6,8	9,2	11,6
PROTECCIÓN FRUTA	15	18,5	22	12	14,8	17,6
DESHOJE	15,5	20,75	26	12,4	16,6	20,8
DESHOJE + PROTECCIÓN FRUTA	15	17,5	20	12	14	16
DESMACHE	1	1,5	2	0,8	1,2	1,6
FUMIGACIÓN	5	5,5	6	4	4,4	4,8
FERTILIZACIÓN	8	11	14	6,4	8,8	11,2
RESIEMBRA CABEZA TORO	60	70	80	48	56	64
LIMPIA CANAL PRIMARIO	450	525	600	360	420	480
LIMPIA CANAL SECUNDARIO	450	585	720	360	468	576
LIMPIA CANAL Terciario	600	720	840	480	576	672
LIMPIA MADRE VIEJA	450	585	720	360	468	576
FUMIGACIÓN CANAL PRIMARIO	600	1.150,00	1.700,00	480	920	1.360,00
FUMIGACIÓN CANAL SECUNDARIO	750	1.425,00	2.100,00	600	1.140,00	1.680,00
FUMIGACIÓN CANAL Terciario	1.100,00	1.800,00	2.500,00	880	1.440,00	2.000,00
FUMIGACIÓN MADRE VIEJA	750	1.425,00	2.100,00	600	1.140,00	1.680,00

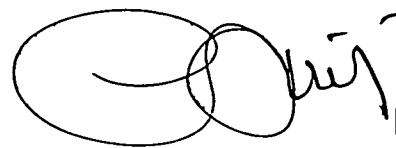
NOTA: Esta tabla de rendimiento regirá para esta convención colectiva de trabajo, en las labores a pagar establecidas en el manual técnico que hace parte integrante de la presente convención colectiva de trabajo

VIII NORMAS BÁSICAS PARA LA REALIZACIÓN DE LABORES

1. **AMARRE:** Esta labor se realizará con una frecuencia una (1) vuelta por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.
2. **EMBOLSE:** Esta labor se realizará en prematuro con una frecuencia de dos (2) vueltas por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.
3. **FUMIGACIÓN DE MALEZA CON HERBICIDA DE CONTACTO:** La labor de fumigación de malezas con herbicida de contacto (Gramoxone) se efectuará con una frecuencia de un ciclo cada cuatro (4) semanas y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.
4. **FUMIGACIÓN DE MALEZAS CON HERBICIDA SISTÉMICO:** La labor de fumigación de malezas con herbicida sistémico (Round-up) se efectuará con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) semanas.
5. **DESHOJE DE SANIDAD Y PROTECCIÓN:** Esta labor se realizará con una frecuencia una de (1) vuelta por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.
6. **REAMARRE:** Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por catorcena al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.
7. **PROTECCIÓN DE FRUTA:** Esta labor, que incluye las labores de desvío de puyón y el cuidado y desvío de racimo, se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.
8. **DESFLORE EN EL CAMPO:** Esta labor se realizará con una frecuencia dos (2) vueltas por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano (se paga en el contrato de caja integral y empacadora).
9. **DESMACHE:** Esta labor se realizará con una frecuencia de un ciclo cada siete (7) semanas contados desde la terminación del lote, al total del área asignada por el administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.
10. **FERTILIZACIÓN SÓLIDA:** En la forma y en la cantidad que indique la Empresa, esta labor incluye: la sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar el bulto endurecido y la regada en semicírculos con el medidor al rededor del puyón seleccionado, despejando el área de aplicación de basuras con el pie, la aplicación del producto en contacto con la tierra). Se repartirá entre quienes intervienen en el contrato, remunerado por bulto de 50 kilos o proporcional al peso del mismo.

Handwritten signature and a circular stamp.

11. **CACIQUEO:** Esta labor se realizará con una frecuencia de un ciclo anual. La ejecución de esta labor consiste en el eliminar todo tipo de basura, cunetas y malezas en un radio de ochenta centímetros (80 cms).
12. **BOTADA DE VÁSTAGOS EN CAMIÓN POR UNIDAD:** El precio pactado por la unidad de obra se multiplicará por el número de racimos procesados durante un embarque (cuando sólo hay un embarque en la semana) o por el equivalente al total de racimos procesados después de haber finalizado los embarques realizados en la semana respectivos.
13. **BOTADA, PELADA, TRANSPORTADA Y REGADA DE VÁSTAGOS EN ESTERILLA:** Se pagará por unidad de obra el precio pactado en relación a la distancia (hasta 20 metros o hasta 50 metros) del cable vía. La cantidad de vástagos se determinará por el número de racimos procesados en el embarque o en los embarques realizados durante la semana. Si en la empresa se presentan enfermedades que afecten el cultivo (Ej.: moko), esta labor no se realizará hasta tanto sea expresamente autorizada por escrito por la gerencia de la Empresa.
14. **ASEO DE PLANTA EMPACADORA:** Esta labor se realizará una sola vez por semana después de finalizar los embarques de fruta realizados durante la correspondiente semana. Participan en la realización de esta labor dos trabajadores por cada una de las líneas utilizadas durante la semana de corte y empaque. Esta labor comprende el aseo de toda la planta de empacadora (cartonera, barcadilla, la rampa para el paletizado, los canales de desagüe de los tanques, los alrededores, el lavado de tanques de desmane y clasificación, los transportadores, bandejas y las cortinas), implementos de empacadora.
15. **CORTE DE FRUTA:** Toda cuadrilla estará integrada, por un mínimo de cinco (5) personas, a saber: Un (1) repicados de cepas, un puyero, dos coleros y un empinador. En ningún caso, podrá faltar el repicador de cepas en la cuadrilla de corte. El puyero deberá conocer perfectamente los colores de la fruta a barrer y a calibrar, las manos del racimo a calibrar y el máximo de líneas de calibración. Estas mismas anotaciones regirán para el corte de boleja.
16. **CORTE DE BOLEJA** Esta labor será ordenada por el Administrador en forma expresa y por escrito, donde indicará los colores de las cintas a cortar y el sitio hasta donde se transportaran los racimos para el conteo por la comercializadora. La cuadrilla para el corte de racimos de bolejas, estará integrada, por un mínimo de cuatro (4) personas, a saber: Un puyero, dos coleros y un empinador. El repicador de cepas se remunerará al promedio de los devengado por los otros cuatro integrantes de la cuadrilla de corte de racimos de boleja hasta su colocación en el garruchas sobre el cable vía. El total se racimos de boleja cosechados por la cuadrilla durante el día se dividirá entre los cuatro y el resultado se multiplicará por el precio pactado por racimo.
17. **REPIQUE EN EL CAMPO:** Se repicará en racimo o mata, según las instrucciones del administrador. Este repique requiere hacerse muy bien por cuanto atrae

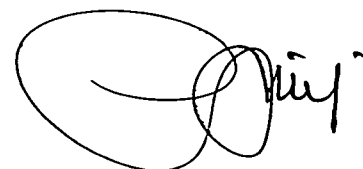


- insectos a la plantación. Esta labor se hace cuando el repique está atrasado y cuando la boleja no se saca del campo.
18. **TRANSPORTE DE BOLEJA:** Esta labor comprende el transporte de los racimos de boleja desde el campo hasta la empacadora o hasta el sitio designado para el conteo de la comercializadora.
 19. **BAJADA, ARRUMADA, GARRUCHADA DE BOLEJA:** Esta labor comprende la movilización del racimo de boleja desde el cable vía hasta el sitio designado para el conteo de la comercializadora y la arrumada de los racimos en esterilla. Esta labor será efectuada por un (1) trabajador por cada cuadrilla que efectúe la labor de corte de racimo de boleja y será remunerado al promedio de lo devengado en el día por la cuadrilla de cuatro (4) personas.
 20. **LIMPIA DE CANALES:** La labor de limpieza de canales primarios, secundarios, y terciarios, se realizará con una frecuencia de un ciclo cada ocho semanas libres. Esta labor incluye la eliminación de todo material vegetal y basuras de las ranflas o taludes y el vaso o plan, y su colocación fuera del canal.
 21. **RESIEMBRA CON SEMILLA DE CABEZA:** Esta labor comprende el arranque de semilla, transporte, alineación, hoyada, fertilizada y siembra de la semilla.-
 22. **RESIEMBRA CON MATA GRANDE:** Esta labor comprende el arranque de la mata, transporte, alineación, hoyada, fertilización, y trasplante (siembra) de la mata.
 23. **CHAPEO DE MALEZA POR PARCHEO:** Comprende el área de la maleza crecidas dejadas por el fumigador (área de conejo)
 24. **ROTURA O CONSTRUCCIÓN DE CANALES PRIMARIOS, SECUNDARIOS Y TERCIARIOS:** Esta labor se remunera por metro cúbico. Para realizar esta labor se tomarán las medidas de boca, plan, corte y longitud por estaciones convencionales. El lugar donde se toma la medida de la boca es la altura del terreno o nivel del mismo (Cicatriz en la ranfla) y no se debe tomar la altura de tierra sacada. Par determinar el ancho de la boca, se toman los dos extremos de las cicatrices de las dos ranflas (nivel del terreno). Para el corte se medirá la distancia entre el plan del canal y la altura de la vara colocada para determinar la boca del canal.
 25. **CABLERO:** La labor de cableero tiene como función central la de reparar y darle mantenimiento a toda la red de cable vías de la empresa, tales como: Cambio de torres, chanelas, ganchos, reparación de curvas, placas pequeñas, cambio de tornillos y, en general, todo lo inherente a la reparación y mantenimiento del cable vía. Durante los días de embarque de fruta será remunerado con el salario promedio devengado por el personal que participa en el contrato de caja integral, y para los días en que no haya embarque el salario será el fijado en la tabla de salarios de la presente convención.

26. **FERTILIZACIÓN CON CACIQUEO -BULTO 50 KILOS-** Incluye la sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar los bultos endurecidos, apartar con el pie todo el material y plástico que se encuentre alrededor del puyón seleccionado en un semicírculo de 0,60 cms de radio y la regada esparcida con medida de 108 gramos = 3.8 onzas. Esto para cuando se aplique urea, potasio, magnesio, azufre, sulfato de magnesio y sulfato potasio y mezcla de urea con potasio. Ciclos: según programación. Rendimiento: Min. 16 bultos; Máx. 20 bultos
27. **DESMACHE EN DOBLE SURCO:** Si la empresa existe siembras con el sistema de doble surco y la plantación tengan una densidad por encima de las 1.750 matas por hectárea, el desmache se pagará en proporción a este número de matas (1.750 matas)
28. **CHAPEO DE MALEZA EN ÁREA DE COBERTURA:** Esta labor se pagará según el porcentaje de maleza que presente el lote sembrado con cobertura vegetal. La primera columna expresa el rendimiento de la labor por hectárea para cada nivel porcentual de presencia de maleza a eliminar. Esta labor no está sujeta a ciclos y se realizará cuando lo indique la empresa. Se remunera sobre Hectárea neta
29. La realización y la remuneración de las labores de "colocación de guantelete y/o laminilla y/o yumbolón", incluye el nudo de la bolsa y el cumplimiento de las condiciones ya establecidas.
30. La labor de supresión de dedos laterales con el desflore o desde de, estará será ejecutada por el desflorador y no tendrá ninguna remuneración adicional.
31. La labor de hechura de nudo con el embolse, esta labor solamente está pactada para realizarse en áreas abiertas, orillas de canales y orillas de cable.
32. **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"
33. **Engrase de Cable Vía:** De acuerdo con los conceptos técnicos esta labor sólo tiene como finalidad el evitar procesos de corrosión en los cables-vías.

XI. ACUERDO SOBRE CREACIÓN DE LABORES NUEVAS LABORES INCORPORADAS EN EL ACUERDO GENERAL 2004-2006

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 de las labores del cuadro siguiente, se negocian las siguientes:



	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	Nudo de embolse	Se revisa acuerdo de la vigencia anterior para determinar áreas
4	Lavada de guantelete	Salario básico convencional
5	Arranque de maleza	Salario básico convencional
6	Arreglo de jardín	Salario básico convencional
7	Tratamiento de corona con brocha	Para estudio quien no la tenga negociada.
8	Prensada de bolsa	Básico convencional proporcional, para aquellos que no tienen maquina prensadora.
9	Pre-aseo diario	Salario básico convencional
10	Molida de rechazo y vástago con máquina	Promedio de embarque
11	Hércules con abono incorporado	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial.
12	Picada manual de rechazo y vástago	Promedio embarque
13	Encostalada o regada de corona	Salario básico convencional
14	Acarreo y esterillada de vástagos	Revisar redacción distancias
15	Acarreo semilla para siembra o resiembra	Cuando existe banco de semillas se paga al básico y donde ya esté pactado se respeta.
16	Hércules	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial.
17	Fumigación foliar	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial.
18	Lavada de cochinilla	Salario básico convencional
19	Lavada planta recirculación	Al salario básico convencional y se respeta lo que ya se haya

		pactado.
20	Topy ban	Sólo lo tienen algunos productores, ya pactada.
21	Elaboración o producción bio compost	Promedio embarque para compostaderos internos y estudio para los otros.
22	Ecokey	Básico convencional, se respeta lo que ya se haya pactado.
23	Sacada de yumbolón guantelete	Labor para estudio comisión
24	Chapeo mecánico	Labor para estudio comisión
25	Desmache en áreas nuevas	Labor para estudio comisión
26	Cirugía sigatoka	Labor para estudio comisión

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

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

PARÁGRAFO TRES: Las fincas que no tengan pactada (s) alguna (s) de las labores (es) serán pagadas al salario básico convencional.

PARÁGRAFO CUATRO -LABORES SUJETAS A ESTUDIO: Para todas aquellas labores descritas expresamente en el cuadro y que están clasificadas con base al criterio "**para estudio**", se designará una comisión que negociará en Urabá de la siguiente manera:

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

PARÁGRAFO: Cuando la creación de una labor o tipo de empaque nuevo, o la modificación de una labor o tipo de empaque ya existente, se dé por introducción de una comercializadora, y deba ser implementada por todos los productores o parte de

ellos, que exporten por su intermedio, los productores de dicha comercializadora nombrarán una comisión para que conjuntamente con una comisión que nombre el sindicato se puedan estudiar los parámetros que regirán la misma. Se procederá así:

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

XII INTEGRACIÓN DE LABORES DE DESHOJE, PROTECCIÓN Y CIRUGÍA

Las tres labores se integrarán y en el caso de la labor de deshoje y protección de fruta se harán como se ha venido realizando y están en la convención colectiva de trabajo vigente.

Se entiende por cirugía con deshoje la labor de suprimir la fracción de la hoja quemada por el hongo parcial y totalmente, hojas completamente secas o maduras, hojas dobladas, hojas que estén afectando o causando daño al racimo, folíolos u hojas espadas (hoja bajera), hojas falsas con infección inicial en estado de quema; además de la fuente de infección con tejido quemado por acción del hongo causante de la sigatoka negra.

Esta labor tendrá un rendimiento mínimo de tres punto cinco (3.5) hectáreas y máximo de cuatro punto cinco (4.5) hectáreas.

PERIODICIDAD: Esta labor se realizará semanalmente y en casos de atrasos se pagará el cien por cien (100%) del atraso.

En el evento en que las condiciones de rendimiento de la labor se bajen o suban, cualquiera de las partes podrá solicitar a la otra, se suspenda la ejecución conjunta de la cirugía, deshoje y protección, caso en el cual las partes se reunirán para determinar el tiempo y las condiciones de suspensión y reanudación de la labor.

ADECUACIÓN DE LA NUEVA LABOR: La empresa garantizará que entregará la labor de cirugía al día y dará un período de aprendizaje para los trabajadores que realizarán la labor, este período será de cuatro semanas pagándoles el promedio de la labor que venían realizando (deshoje más protección de fruta).

Estas labores estarán sujetas a los incrementos convencionales y harán parte integral de la convención colectiva de trabajo.

XIII DOSIFICACIÓN FERTILIZANTE:

La fertilización tendrá una dosificación de ciento ocho gramos (108 grm.), pero en razón que existen fertilizantes que se aplican con más de 108 gramos, también se aplicará en ese sentido. Basado en la tabla en el cuadro de salarios

XIV 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. (2013-2015)

En desarrollo del numeral dos (2) del Preámbulo incorporado a las convenciones colectivas de trabajo, según el cual "el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes", los representantes de Sintrainagro y de los productores bananeros comprometidos en la presente negociación expresan su común entendimiento sobre las siguientes consideraciones previas:

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

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

impactos positivos sobre los indicadores de productividad de las plantaciones y rentabilidad de las Empresas.

I. EVALUACIÓN DE LOS RENDIMIENTOS PARA LA "COLOCACIÓN DE PROTECTORES AL RACIMO" Y AJUSTE DE LOS VALORES UNITARIOS:

La comisión de representantes de Sintrainagro y de los empresarios bananeros, designada en el curso de esta negociación (2013-2015), en un plazo de máximo de dos (2) meses calendarios, contados desde la suscripción del presente Acuerdo General (2103), evaluará los resultados de los rendimientos registrados en las empresas en que se realicen las labores de "colocación de elementos de protección del racimo: guantelete, yumbolón, fommie, cuello de monja, etc.", con una frecuencia bisemanal, a los efectos de determinar los precios unitarios que viabilicen la ejecución de estas prácticas.

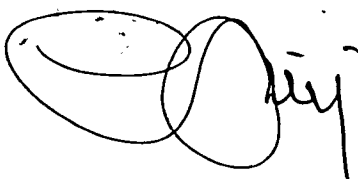
La comisión de representantes de las partes, acordará los precios unitarios para estas labores, dentro del plazo máximo de ocho (8) días calendario, contados a partir de la finalización del plazo para la recolección de información.

ARTÍCULO 31º ACUERDO GENERAL SOBRE ENSAYOS, IMPLEMENTACIÓN DE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LABORES:

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

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

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



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

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

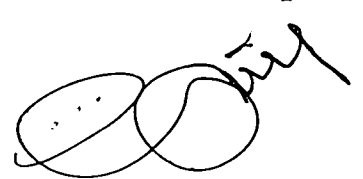
La(s) empresa(s) interesada(s) en la implementación deberá(n) informar a la Comisión Paritaria de Concertación Laboral sobre el alcance del adelanto técnico, medios o métodos y la introducción o modificación de labores que se propone desarrollar y sobre los resultados de los ensayos y evaluaciones arriba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

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

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

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

ARTÍCULO 32: INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES: Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The stamp appears to be an official seal, though the details are not clearly legible. The signature is written in a cursive style.

ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

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

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

1. LABOR HÉRCULES SIN INCORPORACIÓN:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

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

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

Modalidad de pago: La Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados, en el cuadro de salario.

2. LABOR PULPA CREMA:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

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

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

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

3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:

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

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

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

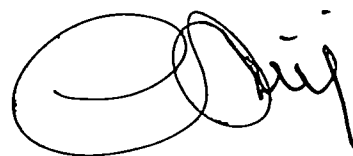
Herramientas: Manguera, cepillo de dientes, delantal y casco.

Procedimientos:

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

Rendimiento: De acuerdo al embarque.

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



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

4. LABOR TOPYBAN:

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

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

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

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

Procedimiento:

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

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

Modalidad de pago: La unidad es por planta, y se pagará de acuerdo al cuadro de salarios.

5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

Herramientas y EPP: Guantes y casco

Procedimientos:

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

Modalidad de pago: Promedio del día embarque.

6. HOMBRE AGRICULTOR

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

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

Ciclos: De acuerdo con la programación de la finca.

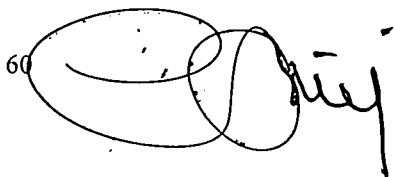
Herramientas y EPP: Palín, garruchas, deshojadora, casco, machete, Hércules, lima, botas de caucho, separadores.

Procedimientos:

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

Fig^x

60



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 hora de servicio prestado, en virtud de la asignación que haga libremente la administración para ejecutar esta labor.

7. ÁREA 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)

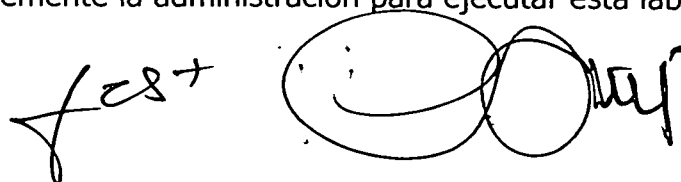
Ciclos: Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

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 **por hora** de servicio prestado, en virtud de la asignación que haga libremente la administración para ejecutar esta labor.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom of the page.

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

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

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

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

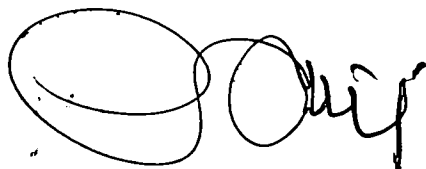
Procedimiento:

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

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

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

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



ARTÍCULO 33º: INCREMENTO DE LOS CONTRATOS PARA EL SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA CONVENCIONAL:

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

CAPÍTULO SEGUNDO AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 34º: DISPOSICIÓN GENERAL SOBRE PRESTACIONES EXTRALEGALES (2017-2019): Las prestaciones extralegales acordadas en cada convención colectiva se sujetarán a las siguientes precisiones generales.

A) AUXILIO DE AGUINALDO:

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

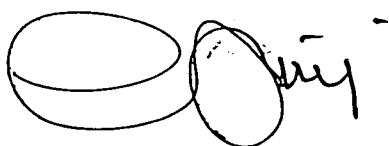
Cuando a la fecha de pago de esta prestación el trabajador lleve un tiempo de vinculación laboral con la empresa superior a dos (2) meses pero inferior a un (1) año, el aguinaldo aquí estipulado le será pagado en forma proporcional al tiempo laborado en el respectivo año.

B) AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:

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

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

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




C) PERMISO POR MATERNIDAD:

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

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

D) PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR:

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

E) PERMISO POR MATRIMONIO:

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

ARTÍCULO 35º: PRIMA DE VACACIONES:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando el trabajador hiciere uso de sus vacaciones, la Empresa le reconocerá una PRIMA DE VACACIONES, equivalente a la suma de ciento cincuenta y ocho mil ciento once pesos (\$158.111,00), durante el primer año de vigencia de la convención colectiva.

Para el segundo año de vigencia convencional se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC -obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1º de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, cuando se suceda la terminación del contrato de trabajo, cualquiera fuera la causa, y el trabajador tenga más de un (1) periodo de vacaciones acumuladas, la Empresa le reconocerá las primas de vacaciones correspondientes a los periodos que exceden un (1) periodo a que se hace referencia. Lo anterior significa que cuando las

vacaciones acumuladas sean iguales o inferiores a un (1) periodo vacacional, no se reconocerá la prima de vacaciones de éste período.

ARTÍCULO 36º: PRIMA DE AGUINALDO O PRIMA DE NAVIDAD:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, el día 20 de Diciembre del respectivo año, un AGUINALDO anual equivalente a la suma de ciento sesenta mil ochecientos cuarenta y tres pesos (\$160.843,00), durante el primer año de vigencia de la convención colectiva.

Para el segundo año de vigencia convencional se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1º de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

Se harán acreedores a este AGUINALDO los trabajadores beneficiados con la presente Convención, que se encuentren vinculados a la Empresa el día 15 de Diciembre y que para la fecha de pago su tiempo de vinculación sea superior a dos (2) meses.

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

ARTÍCULO 37º: PRIMA DE MATERNIDAD:

En caso de nacimiento de un hijo del trabajador con la esposa o compañera permanente, previamente inscrita en la administración de la empresa, la Empresa le reconocerá un auxilio monetario por la suma de ciento sesenta y cuatro mil trescientos once pesos (\$164.311,00), durante el primer año de vigencia de la convención colectiva.

Para el segundo año de vigencia convencional se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1º de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

Para que el trabajador tenga derecho a reclamar esta prestación es necesario que la esposa o compañera con la que procrea el hijo haya sido previamente inscrita en la Empresa y a la entidad promotora de salud a la cual se encuentre afiliado el trabajador, y que se aporte el correspondiente registro civil de nacimiento o certificación médica para el caso de aborto.

Este auxilio de maternidad incluye los casos de aborto no provocado, siempre que sea certificado médicamente como tal en el mes siguiente a su ocurrencia, y que el periodo de gestación sea superior a tres (3) meses.

Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, las disposiciones convencionales vigentes sobre "auxilio de

maternidad" se aplicarán también cuando el (la) trabajador(a) adopte legalmente un(a) hijo(a).

Adicional de lo anterior, en caso de nacimiento o aborto no provocado, la Empresa concederá al trabajador de un permiso por (3) tres días hábiles, remunerados con el salario promedio devengado en el último año. Los cuales disfrutará a partir de la fecha del parto o del aborto en los términos expresados, no podrá ser nunca ni antes, ni después.

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 convención colectiva.

ARTÍCULO 38º: AUXILIO DE MATRIMONIO:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva; cuando un trabajador contraiga matrimonio civil o eclesiástico, la Empresa le concederá AUXILIO DE MATRIMONIO equivalente a la suma de ciento ochenta y cinco mil trescientos cuarenta y seis pesos (\$185.346,00), durante el primer año de vigencia de la convención colectiva.

Para el segundo año de vigencia convencional se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1º de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

Así mismo, la empresa le concederá al trabajador que contraiga matrimonio de tres (3) días hábiles de permiso, remunerados con el salario promedio de lo devengado en el último año, los cuales se disfrutarán a partir de la fecha de celebración del matrimonio.

Para tener derecho a este auxilio, el trabajador deberá aportar el correspondiente registro civil de matrimonio.

ARTÍCULO 39º: AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en caso de muerte de un trabajador beneficiado, La Empresa pagará a sus familiares un AUXILIO equivalente a la suma de ochocientos treinta y seis mil novecientos cuarenta y cuatro pesos (\$836.944.00), durante el primer año de vigencia de la convención colectiva.

Para el segundo año de vigencia convencional se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1º de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

Este auxilio se paga a los familiares, sin perjuicio de los que le corresponda por ley se les entregará a las personas señaladas como beneficiarios del seguro de vida del trabajador en el Código Sustantivo de trabajo.

ARTÍCULO 40º: AUXILIO POR MUERTE DE LOS FAMILIARES DEL TRABAJADOR:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en caso que fallezca un familiar del trabajador, la Empresa le pagará a éste un auxilio monetario equivalente a la suma de doscientos treinta y dos mil cuatrocientos treinta y dos pesos (\$232.432,00), durante el primer año de vigencia de la convención colectiva.

Para el segundo año de vigencia convencional se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1º de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

Se entiende por familiares del trabajador, para todos los efectos del presente acuerdo convencional: Los padres, hijos, esposa o compañera permanente y hermanos, inscritos en la empresa.

Se entiende por familiares del trabajador, para todos los efectos del presente acuerdo convencional: el padre, la madre, la esposa o compañera permanente y los hijos menores del trabajador, respecto de los cuales el trabajador deberá acreditar el parentesco. Estas personas deben estar previamente inscritas en la Empresa y en la Caja de Compensación familiar a la cual se encuentre afiliada la empresa y a la entidad promotora de salud a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

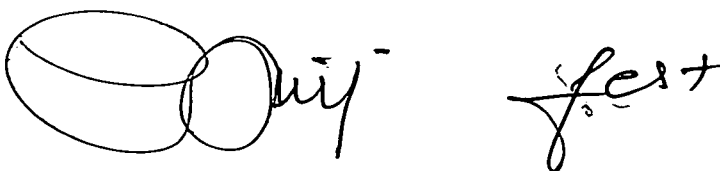
Adicional a lo anterior, la empresa concederá al trabajador, en el caso de muerte de uno de los familiares, un permiso de tres (3) días hábiles, si el hecho ocurre en la zona de Urabá, remunerados con el salario promedio devengado en el último año, y de cuatro (4) días hábiles, si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá, remunerados con el Salario promedio devengado en el último año y de dos (2) días adicionales no remunerados. Estos permisos se disfrutarán a partir de la fecha de fallecimiento del familiar.

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

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

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

ARTÍCULO 41º: AUXILIO DE EDUCACIÓN:



Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa pagará a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, un AUXILIO DE ESCOLARIDAD por cada hijo, inscrito en la administración de la empresa, que se encuentre estudiando en un plantel legalmente reconocido, una vez por año, en el mes de febrero, equivalente a la suma de treinta y nueve mil novecientos noventa y cuatro pesos (\$39.994,00), si el hijo se encuentra cursando grado de primaria básica y de cuarenta y un mil novecientos cincuenta y cinco pesos (\$41.955,00), si el hijo se encuentra cursando en secundaria.

Para el segundo año de vigencia convencional se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

Para que el trabajador tenga derecho a este auxilio será requisito indispensable, la presentación del certificado de escolaridad en el mes de febrero del respectivo año.

ARTÍCULO 42º: AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:

A los trabajadores que vivan fuera de las instalaciones de la empresa, que paguen arrendamiento y que no se les ofrezca campamento, la Empresa reconocerá un auxilio de arrendamiento equivalente a la suma de cincuenta y un mil setecientos noventa y un pesos (\$51.791,00), durante el primer año de vigencia de la convención colectiva.

Para el segundo año de vigencia convencional se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

Para que los trabajadores tengan derecho a este auxilio será requisito indispensable la presentación del contrato de arrendamiento, y cancelado el correspondiente impuesto de timbre nacional.

ARTÍCULO 43º: AUXILIO PARA TRANSPORTE:

A los trabajadores que vivan fuera de las instalaciones de la empresa, y la que empresa no les ofrezca vivienda en sus campamentos, se les reconocerá el AUXILIO DE TRANSPORTE que haya sido decretado por el Gobierno Nacional.

Subsidiariamente y elección de la empresa, podrá transportar directamente, o través de terceros, a sus trabajadores desde el casco urbano más cercano, esto es desde y hasta el municipio de Carepa exclusivamente, a las instalaciones de la empresa, y viceversa, en los horarios señalados por la Empresa a la iniciación y a la finalización de la jornada ordinaria diaria.

Si la empresa suministra 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, deberá 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 y, 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.

ARTÍCULO 44: ENERGÍA:

A partir de la vigencia de la convención colectiva de trabajo, cuando el valor del consumo mensual de energía eléctrica en el campamento asignado al trabajador fuere igual o inferior a doscientos setenta y dos pesos con 81/100 mc (\$262.81) mensuales, la empresa pagará la totalidad de dicha suma. Cuando el valor del consumo fuere superior a esta suma, la empresa cancelará el treinta y cinco por ciento (35%) del valor facturado y el trabajador pagará el sesenta y cinco por ciento (65%) restante.

ARTÍCULO 45º: AUXILIO PARA LENTES:

La empresa pagará durante el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, la suma de cincuenta y cinco mil ochocientos pesos (\$55.800,00), previa certificación de esta necesidad por un médico especialista y/o del Instituto de los Seguros Sociales, o la entidad que haga sus veces, cuando asuma los riesgos de la zona de Urabá

Para el segundo año de vigencia convencional se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1º de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

ARTICULO 46º: AUXILIO DE DEPORTES Y RECREACIÓN:

Para la práctica deportiva la empresa entregará como AUXILIO DE DEPORTES equivalente a la suma de un millón nueve mil seiscientos treinta y nueve pesos (\$1.009.639,00), para el primer año de vigencia convencional.

Para el segundo año de vigencia convencional se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1º de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

Este auxilio se entregará en cada año de vigencia de la convención. Por su parte los

fest

Qui

trabajadores se comprometen a dar un uso adecuado a dichos implementos.
La empresa pagará en el mes de Febrero de cada año.

ARTICULO 47º: PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa concederá una PRIMA por antigüedad, cuyos períodos de causación y monto son los siguientes:

- A. Cuando el trabajador cumpla cinco (5) años de servicios continuos en la Empresa, se le pagará por una sola vez la suma de veinticuatro mil cuatrocientos cuarenta y tres pesos (\$24.403,00), para el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.
- B. Cuando el trabajador cumpla diez (10) años de servicios continuos en la Empresa, se le pagará por una sola vez la suma de cuarenta y ocho mil ochocientos cinco pesos (\$48.805), para el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.
- C. Cuando el trabajador cumpla quince (15) años de servicios continuos en la Empresa, se le pagará por una sola vez la suma de setenta y un mil seiscientos un pesos (\$71.601,00), para el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.

Para el segundo año de vigencia convencional se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC -obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1º de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

ARTICULO 48º: CASINO:

En la empresa funcionará un (1) casino solamente, destinado de manera exclusiva a la alimentación de los trabajadores solteros o de aquellos trabajadores cuyas familias no convivan con ellos en las instalaciones de la empresa. Aquellos trabajadores que viven con su familia en la empresa, en circunstancias especiales podrán solicitar por escrito a la Administración, autorización para ocupar ocasionalmente los servicios del Casino, indicando el tiempo o período que los estaría utilizando.

PARÁGRAFO UNO: El contratista o persona encargada del casino, debe ser una persona completamente ajena a cualquier tipo de vinculación laboral con la Empresa, o de consanguinidad con trabajadores de la misma.

PARÁGRAFO DOS: La Empresa procederá a descontar como máximo el valor de la alimentación así: para los trabajadores que no tengan su familia en la Empresa, este tendrá un tope de ocho salarios básicos convencionales para aquellos trabajadores que sí tienen la familia en la empresa y que en circunstancias especiales se les apruebe ocupar temporalmente los servicios del casino. Además hará entrega al Contratista del Casino del valor correspondiente, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- A) Que el trabajador tenga respaldo suficiente en el salario catorcenal.

- B) Que el valor no sobrepase los topes establecidos como valor de la alimentación de la catorcena.
- C) Que exista una autorización previa del trabajador, para efectuarle el descuento de que se trata.
- D) Que exista la solicitud por escrito del trabajador que viva en la empresa y ocasionalmente se le autoriza a ocupar estos servicios.

PARÁGRAFO TRES: Para los mismos efectos, la cuenta de consumo de cada trabajador deberá ser enviada por el Contratista a la oficina de la Empresa a más tardar junto con el último reporte, al cierre de cada catorcena. Esto lo hará mediante una lista donde figure el valor de la deuda de cada trabajador, la cual debe tener la firma respectiva del trabajador, como señal de aceptación del valor allí estipulado, y de autorización a descontarle este de su catorcena.

PARÁGRAFO CUATRO: Cuando se efectúe el pago o reintegro de una catorcena al Contratista del Casino, y por cualquier circunstancia quede pendiente el pago parcial o total de la deducción a algún trabajador, el Contratista del casino lo reportará nuevamente, en la próxima catorcena, con este valor acumulado, pero sin sobrepasar los topes establecidos en el parágrafo 2º.

PARÁGRAFO QUINTO: La empresa suministrará un auxilio para el sostenimiento del casino, consistente en cuarenta y un mil trescientos siete pesos (\$41.307,00) mensuales, durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Para el segundo año de vigencia convencional se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC -obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1º de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

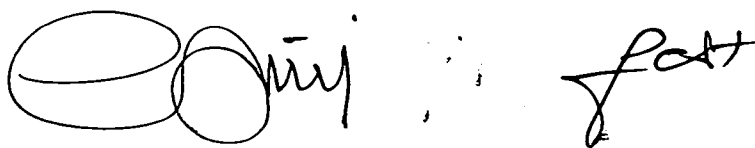
Para tener derecho a este auxilio será requisito necesario que en el casino se atienda a un número no inferior a 40 trabajadores de la empresa

Este dinero se entregará al empresario que administre el casino para que disponga de su correcta utilización y velen por el buen funcionamiento del Casino, manteniendo los implementos necesarios para su bien manejo.

PARÁGRAFO SEIS: La Empresa antes de liquidar las prestaciones sociales de un trabajador, por retiro definitivo de este, exigirá del contratista del Casino el correspondiente estado de cuenta del trabajador con el Casino, a fin de proceder a efectuar los descuentos del caso, según lo señalado en el parágrafo 2 de este artículo, esto es, el tope máximo en cada caso.-

PARÁGRAFO SIETE: Por su parte el Empresario que administre el casino aceptará la labor fiscalizadora de la Empresa, en cuanto a calidad y cantidad de los alimentos que suministre el casino a los trabajadores."

PARÁGRAFO OCHO: La empresa se abstendrá de hacer descuentos de casinos cuando se verifique que se reportan conceptos o valores distintos a alimentación de sus trabajadores, o a trabajadores que no utilizaron dichos servicios.



ARTICULO 49º: DOTACIÓN:

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

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

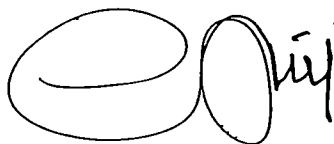
PARÁGRAFO 1º: Al momento de la iniciación del contrato de trabajo la Empresa suministrará al trabajador(a) una dotación de vestido y calzado de labor, la cual se imputará como anticipo de la primera dotación legalmente exigible si la entrega se sucede dentro de los dos (2) meses previos a oportunidad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

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

ARTÍCULO 50º. PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE: Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador.

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

Cuando el pago de la nómina se efectúe mediante cheques, el empleador deberá garantizar la existencia de la provisión de fondos necesarios para el pago del mismo se haga a través del banco librado. Cuando, en razón de la insuficiencia de fondos



disponibles en el banco, el empresario direcciona el cambio de los cheques a través de personas distintas a la entidad bancaria respectiva, éste deberá sufragar los costos derivados del cambio del cheque.

PARÁGRAFO: 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 51º: NO INCIDENCIA SALARIAL:

Las extralegales y auxilios que se establezcan o que se tengan establecidas por la empresa y/o productores 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.

ARTICULO 52º: SOBRE AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD PARA ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES:

En los casos de prestaciones extralegales que se reconocerán por hechos relacionados con los padres del (de la) trabajador(a) beneficiario(a), para acreditar la ocurrencia del hecho, el parentesco y la relación de dependencia económica se recurrirá en primer término a los medios ordinarios de prueba, tales como: Registros Civiles, declaraciones extrapocesales, certificaciones médicas, entre otras. Cuando los padres del trabajador, por razón de la edad y de la autonomía económica, no sean beneficiarios del sistema de subsidio familiar, no podrá exigirse la constancia de inscripción ante la Caja de Compensación Familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

CAPÍTULO TERCERO

FONDOS ROTATORIOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS ÍNDICES SOCIALES

ARTÍCULO 53º: FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS EN EVENTO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA.

Durante la vigencia de la presente convención colectiva, la Empresa destinará la suma de dos millones trescientos cincuenta y nueve mil seiscientos noventa y seis pesos (\$2.359.696,00) por finca, para constituir un fondo rotatorio de préstamos a los trabajadores en eventos de calamidad doméstica, el cual se regirá por las siguientes reglas:

Para el segundo año de vigencia convencional se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$ 352.000. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos serán imputados al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

REGLAMENTACIÓN DEL FONDO

1. **Objeto:** Ayudar a los trabajadores en la solución de calamidades domésticas.
2. **Beneficiarios:** El personal que se beneficia con la convención.
3. **Destinación de los préstamos:** Sólo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad doméstica
 - 3.1. Enfermedad o muerte de los padres, esposa o compañera permanente, hijos legalmente reconocidos que dependan económicamente del trabajador y que hayan sido previamente inscritos en la Empresa.
 - 3.2. El pago de servicios médicos, compra de droga, hospitalización e intervención quirúrgica, de una cualquiera de las personas enunciadas en el numeral anterior.
 - 3.3. Sufrir hurto o actos delictuosos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, cuando hubieren sido debidamente denunciados ante la autoridad competente.
 - 3.4. Sufrir daños en la vivienda del trabajador originados por fenómenos naturales, tales como, terremoto, huracán, inundaciones, incendio, etc.

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 siguiente información:
 - 1.1. Autorización del trabajador a la Empresa para efectuar los descuentos por nómina.
 - 1.2. Autorización del trabajador a la Empresa para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva, en caso de retiro del trabajador,
 - 1.3. Nombre y parentesco de la persona afectada por la calamidad doméstica.
 - 1.4. Pruebas de la ocurrencia de la calamidad.
 - 1.5. Cuantía del préstamo solicitado.
 - 1.6. Deudas pendientes con la Empresa.
2. Que el trabajador tenga más de dos (2) meses de servicio.

3. Que la persona afecta por la calamidad doméstica esté previamente registrada en la hoja de vida del trabajador.
4. Que no tenga otro préstamo pendiente con la Empresa por el mismo concepto.
5. Que el trabajador tenga respaldo en el setenta y cinco por ciento (75%) de sus prestaciones sociales; para lo cual se estudiarán todas las deudas que tenga con la empresa por cualquier concepto.
6. Que el trabajador llene los demás requisitos y condiciones establecidas en el presente reglamento.

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

Monto y plazo:

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

El monto del préstamo no podrá exceder la suma de cuatrocientos cuatro mil pesos (\$404.000,00).

No obstante lo anterior, cual por consideraciones especiales la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos serán imputados al fondo.

Se pagarán con cuotas de amortización bisemanales mínimas equivalentes al veinte por ciento (20%) del devengado bruto catorcenal.

Trámite para utilizar el crédito:

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

Cancelación y extinción del préstamo:

Se cancelará y se dará por extinguido el plazo en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador pague la totalidad de la obligación contraída con la empresa,
2. Cuando el trabajador se desvincule definitivamente de la empresa.
3. Cuando el trabajador presente pruebas o documentos falsos.

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.

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 en el préstamo.

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 pagador.

Desembolso del préstamo:

Una vez aprobado el préstamo, el cheque será entregado por la empresa al trabajador.

Archivos 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.

PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMÉSTICA

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

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

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

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

ARTÍCULO 54º: FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS DE VIVIENDA:

Se constituirá una comisión conformada por un representante de los trabajadores y uno de los empresarios por cada Fondo Rotatorio Convencional, para que en el transcurso de los seis meses siguientes a la firma de la presente convención, desarrollen y presenten a

la Comisión Paritaria De Concertación Laboral, un trabajo de compilación y unificación de los actuales reglamentos de vivienda para integrar un Reglamento Único de los Fondos Rotatorios Convencionales de Vivienda.

La Comisión Paritaria De Concertación Laboral será la competente para adoptar el Reglamento Único de los Fondos de Vivienda que en lo sucesivo aplicarán todos los Fondos Rotatorios Convencionales.

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.

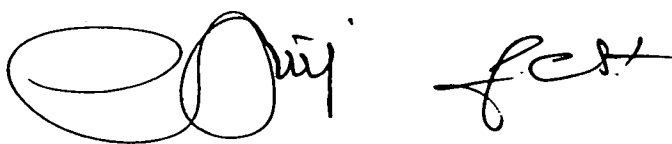
PARÁGRAFO UNO –AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS-: La Empresa autorizará, en forma irrevocable, a la comercializadora a la cual entreguen la fruta con destino a la exportación, para que durante la vigencia de la convención colectiva, mediante cuotas fijas semanales, deduzca de los embarques la suma de dinero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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

ARTÍCULO 55º: FONDO EXTRA-CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE.

lsx
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.

CAPÍTULO CUARTO SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD

ARTICULO 56º: SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de riesgo ocupacional (ARO) determine la presencia de riesgo físico-químico que

pueda afectar el órgano de la visión, la Empresa, con carácter devolutivo, suministrará el elemento de protección personal ("gafas-protección ocular") que de ordinario se muestre adecuado para la mitigación del factor de riesgo. Éste, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.

ARTÍCULO 57º: COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

La Empresa y Sintrainagro adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARL correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la ley.

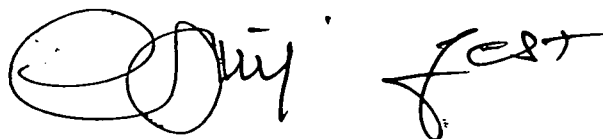
En coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales, realizará programas preventivos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales y de laboratorio clínico periódicos, según lo establecido en el programa de salud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

El Comité paritario de concertación laboral establecido en el artículo segundo de la convención en asocio con las entidades administradoras del sistema integral de seguridad social presentes en la zona (Salud, pensiones y riesgos Laborales), 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 enfermedad comunes o profesionales que se presenten 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 resultantes, dentro de los seis (6) meses posteriores a la iniciación de la misma. Las bases y metodología de la misma se definirán dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la convención.

PARÁGRAFO UNO: La empresa se compromete a garantizar la conformación y el funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con la resolución 2013 de 1886 y el Decreto 1295 de 1994 y Decreto 1443 de 2014 y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con Sintrainagro y con la respectiva ARL.

PARÁGRAFO DOS. La empresa pondrá a disposición del sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento.

PARÁGRAFO TRES -EXÁMENES MÉDICOS-: Los empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realicen a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y



Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL. Si eventualmente Sintrainagro hubiere suministrado al trabajador el dinero para la realización del examen médico de pre-empleo, la Empresa le reembolsará ese valor, siempre y cuando ésta lo hubiera solicitado por escrito, para lo cual Sintrainagro deberá remitir la respectiva cuenta de cobro o factura, con copia de la factura que acredite el pago del examen.

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

PARÁGRAFO CUATRO: Las empresas en sus fincas se compromete a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L.) en lo pertinente a seguridad y salud en el trabajo; así como a acatar las del Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo (COPASST) o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, siempre y cuando estas últimas estén en concordancia con las disposiciones legales, el reglamento de salud ocupacional, y los planes y programas establecidos en cada empresa y/o finca.

PARÁGRAFO CINCO: FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ:

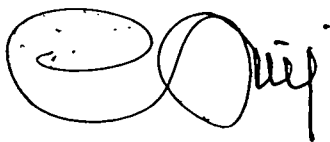
A través de los Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

ARTÍCULO 58º FUMIGACIONES AÉREAS

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

PARÁGRAFO 1º: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2013-2015, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante el tiempo de la fumigación aérea, se remunerará este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

PARÁGRAFO 2º: A partir de la vigencia de los Acuerdos-Generales-2013-2015, el tiempo que dure la fumigación aérea, encontrándose los trabajadores en las instalaciones de la

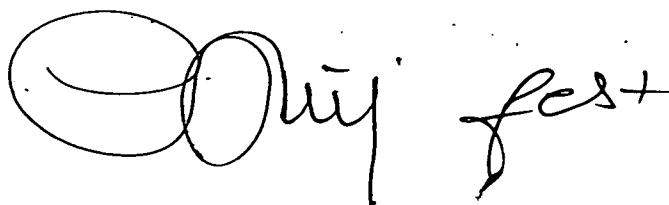


planta empaadora, se imputará a las actividades recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, remunerando este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

ARTÍCULO 59º. PAGO DE INCAPACIDADES: Los auxilios económicos por incapacidad temporal se pagarán según las siguientes reglas:

- 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 tres (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.
- D. DISPOSICIÓN GENERAL SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO:** Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible, el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

PARÁGRAFO UNO: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal solo es la de ser un agente al pago de la A.R.L. o de la E.P.S., pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva A.R.L. o E.P.S.:-



PARÁGRAFO DOS: En caso de accidente laboral se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obra realizadas en el respectivo día hasta el momento en que se produce el accidente laboral que se reporta a la ARL. Bajo el entendido 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.

PARÁGRAFO UNO –REUBICACIÓN–: En caso de que por cualquier enfermedad un trabajador no pueda realizar determinadas labores, según el departamento competente de la EPS o de la ARL, la Empresa deberá reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la recomendación médica y por el tiempo requerido para su recuperación.

ACUERDO ADICIONAL A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES (2017-2019):

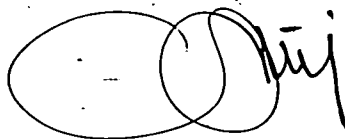
MODIFICACIÓN PARCIAL Y RATIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE ADICIÓN A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES.

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

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

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

PARÁGRAFO TRES: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al pago de la EPS o de la ARL, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean originariamente expedidos o que sea transcritos por la respectiva EPS o ARL, sin que para el efecto pueda solicitar la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del



trabajador, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador, a menos que acredite que la EPS o ARL está haciendo esta exigencia.

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

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.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'J. J. J.' followed by 'fct'.

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

PARÁGRAFO UNO: Las Empresas y Sintrainagro, en el marco del Comité Tripartito de Seguridad Social, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (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 DOS –INFORME Y GESTIÓN DEL AUSENTISMO-: La Empresa enviará mensualmente a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la respectiva finca, una relación de los casos de ausentismos de los trabajadores, indicando los índices de frecuencia y número de días de incapacidad, y los casos de trabajadores que reiteradamente se ausentan del trabajo en el primer día hábil de la semana.

Cuando de la información remitida surja que uno o varios de los trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores el primer día hábil de la semana, aún en el evento que su ausencia se encuentre aparentemente justificada con una incapacidad debidamente expedida por la Entidad Prestadora de Salud (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.

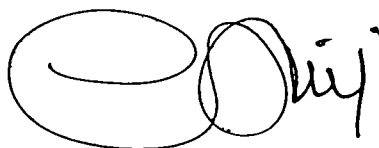
ARTÍCULO 60º: NORMA CONVENCIONAL SUPLETORIA: "SISTEMAS DE EVENTOS": Siempre que no haya norma legal que regule la materia, se aplicará la siguiente disposición:

PAGO DE INCAPACIDADES:

Las incapacidades 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, estas serán reconocidas de acuerdo a lo que se establece a continuación.

A) AFILIACIÓN AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL Y PAGO DE INCAPACIDADES

1. Dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo, los trabajadores deberán presentar todos los documentos necesarios para realizar la afiliación al sistema de seguridad social, y la renuencia a



firmar el registro de inscripción, liberan al empleador de la presentación del servicio de salud.

2. La Empresa reconocerá el valor de los tres (3) primeros días de incapacidad por enfermedad general que no reconoce la entidad promotora de salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado el trabajador, teniendo en cuenta lo establecido en los numerales 3 y 4 del presente artículo. Estos días de incapacidad se liquidarán y pagaran así: Los dos (2) primeros días se remunerarán con dos terceras (2/3) partes del salario básico convencional y el tercer día será remunerado con dos terceras (2/3) partes del salario promedio obtenido por el trabajador en el último año.
3. Al pago de estos tres (3) días de incapacidad tendrán derecho los trabajadores que no tengan más de seis (6) "eventos de incapacidad" en el año calendario inmediatamente anterior a la fecha de la incapacidad.
4. Cuando un trabajador supere en un año calendario inmediatamente anterior a la incapacidad, los seis (6) "eventos de incapacidad", la Empresa no reconocerá el valor de los dos (2) primeros días de incapacidad que no paga la entidad promotora de salud a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En consecuencia, en este caso, la Empresa solo pagará el tercer día de incapacidad en la forma establecida en el numeral 2 del presente artículo.

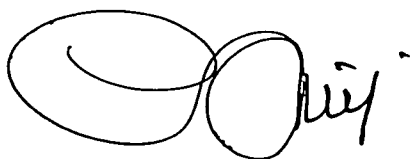
PARÁGRAFO UNO: Se entiende por "evento de incapacidad" la prescripción médica que incapacita a un trabajador para prestar el servicio. Cuando un trabajador se deba desplazar de su sitio de trabajo a un centro médico para la práctica exámenes clínicos o la toma de placas radiográficas prescritas por el médico durante la consulta, tales ausencias no se consideraran como "eventos de incapacidad" computable para los efectos del numeral 3 del presente artículo.

PARÁGRAFO DOS: Cuando un trabajador no preste el servicio durante un día laboral por haber asistido a consulta médica, tendrá derecho a la remuneración de este día con dos terceras (2/3) partes del salario básico convencional. Este día de permiso se contabiliza como un "evento de incapacidad".

No se computa como "evento de incapacidad" el tiempo de consulta médica cuando ese mismo día, antes de la consulta, el trabajador labora en el Empresa; o cuando el mismo día de la consulta, después de realizada ésta, el trabajador regresa a laborar.

PARÁGRAFO TRES: Cuando un trabajador no presente los documentos necesarios para su afiliación al sistema de seguridad social integral, o se niegue a firmar el registro de inscripción a esta Institución, será sancionado disciplinariamente, agotando para tal fin el procedimiento para aplicar sanciones establecido en la presente convención colectiva de trabajo.

PARÁGRAFO CUATRO: Dentro de los noventa (90) días siguientes al llamamiento a afiliación por parte del sistema integral de seguridad social, el trabajador deberá aportar la totalidad de los documentos necesarios para proceder a la afiliación de sus familiares al sistema seguridad social en salud.




Esta afiliación se realizará de acuerdo con lo establecido en los reglamentos de las entidades promotoras de salud.

Durante el plazo de noventa (90) días al llamamiento de afiliación, y sólo por éste término, la atención médica de los familiares de los trabajadores seguirá recibiendo el tratamiento vigente en la empresa al momento de suscribir el acuerdo convencional.

PARÁGRAFO CINCO: El pago de las incapacidades reconocidas por la entidad promotora de salud a la cual se encuentre afiliado el trabajador se realizará teniendo en cuenta el mecanismo establecido por ella.

PARÁGRAFO SEIS: El valor de las cotizaciones cobradas por la seguridad social integral serán canceladas en la forma establecida en la ley de Seguridad Social, con base al salario devengado por el trabajador.

PARÁGRAFO SIETE: La empresa pagará el primer día de incapacidad ocasionada por un accidente de trabajo, siempre y cuando esta supere los cuatro días de incapacidad. Este día de incapacidad será liquidado y pagado con el salario básico convencional (salario de protección).

PARÁGRAFO OCHO: Las partes acuerdan constituir de acuerdo a las normas legales vigentes los respectivos comités paritarios de salud ocupacional con las funciones asignadas en la ley.

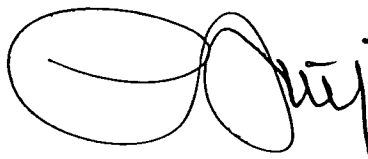
PARÁGRAFO NUEVE: La finca tendrá un botiquín de primeros auxilios para atender los posibles y eventuales malestares menores que sufran los trabajadores de la finca. La empresa, a través de la entidad prestadora de salud capacitará a un empleado de la finca en el manejo del botiquín

PARÁGRAFO DIEZ: La empresa enviará mensualmente, a través del comité obrero a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la finca, una relación de ausentismo de la finca, indicando los índices de frecuencia y severidad en casos de enfermedad común. Adicionalmente se remitirá una relación de los trabajadores reincidentes en ausentismo por enfermedad común, indicando además la frecuencia de ausencia en el primer día hábil de la semana.

Cuando de la información remitida surja que uno o varios trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores en el primer día hábil de la semana, aún en el evento de que su ausencia se encuentre aparentemente justificada con una incapacidad debidamente expedida por la entidad de seguridad social a la que se encuentre afiliado, se convocará a audiencia al trabajador en la cual participará el comité obrero patronal a fin de escuchar las explicaciones del trabajador comprometido en las reiteradas justificadas el primer hábil de la semana.

Del anterior procedimiento estarán excluidos los trabajadores que no tengan justificación a su ausencia, los cuales serán sujetos de los procedimientos disciplinarios establecidos legal y convencionalmente.

Los días de incapacidad de origen común que no superen un día y se ocurran el primer día hábil de la semana no serán remunerados, y en consecuencia el trabajador perderá el



auxilio que se tiene establecido en la presente convención.

Igualmente no se tendrán como eventos para los efectos de reconocimiento y pago de incapacidades establecidos en la presente convención.

No obstante lo anterior, al trabajador se le reportará el día de ausencia justificada con incapacidad de un día como permiso no remunerado, en consecuencia no perderá la remuneración del dominical si labora el resto de la semana.

Para poder dar aplicación a esta norma se debe haber cumplido con lo señalado anteriormente. En consecuencia si la empresa no ha cumplido con alguno de los requisitos señalados en éste párrafo, no podrá desconocer el pago de la incapacidad ocurrida en el primer día hábil de la semana causada por enfermedad común.

El número de eventos por enfermedad común continuará como se tiene establecido en las actuales convenciones colectivas de trabajo, es decir, seis eventos de incapacidad, los cuales conservan la redacción existente.

PARÁGRAFO ONCE: TRANSPORTE DE TRABAJADORES PARA IR AL MEDICO:

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

ARTÍCULO 61º: DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN.

Los Empresarios Bananeros de Urabá y Sintrainagro declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o profesional 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:

1.1

1. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los acuerdos Generales de 2011, los empresarios bananeros, a través de la Asociación de Bananeros de Colombia -AUGURA-, se comprometen a contratar los servicios de una entidad independiente que se encargará de efectuar una auditoría a las condiciones en que se sucede prestación de servicios por parte de las EPS y/o las ARL presentes en la zona de Urabá, con el fin de sustentar las inconformidades manifestadas a tales entidades.

SINTRAINAGRO le prestará a dicha entidad toda la colaboración necesaria para la elaboración del informe de auditoría.

2. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Profesionales (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-a 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.

- 
3. **TRASLADO:** 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

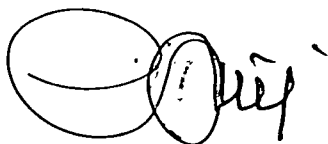
especie, a elección de ésta. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Cuando la Empresa opte por el suministro en dinero del servicio de alojamiento y alimentación, deberá reconocerle al trabajador un 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 médicamente o calificados en otra ciudad cuando la respectiva E.P.S., A.R.L., Colpensiones o AFP hubiere ordenado dicho traslado.

Cuando por determinación de la respectiva E.P.S., A.R.L. o la Administradora de Pensiones se disponga el traslado de un trabajador fuera de la zona bananera de Urabá, por vía aérea o terrestre, para asistir a las citas médicas o para ser evaluado por la Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa concederá al trabajador un préstamo, en cuantía de hasta setenta mil pesos (**\$70.000**) cuando el traslado sea aéreo y hasta treinta mil pesos (**\$30.000**) cuando el desplazamiento sea terrestre, destinado a sufragar los gastos de traslado desde su residencia a la terminal aérea o terrestre y entre la terminal aérea o terrestre y el lugar de alojamiento; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. Este préstamo se descontará en cuatro (4) cuotas



catorcenales. Este préstamo se concederá conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento y estará a cargo del empleador sólo mientras dicho transporte no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP).

PARÁGRAFO 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).

PARÁGRAFO 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.

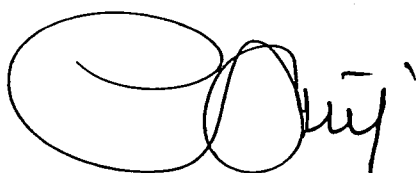
4. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la 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 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.

5. 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.
6. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los acuerdo Generales de 2011, 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.
7. 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.
8. Los empresarios bananeros y Sintrainagro realizarán las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, participe en las reuniones de la Mesa Tripartita por la Salud de Urabá.

ARTÍCULO 62º -NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL: El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo profesional constituye una típica prestación social y, por tanto, no constituye factor salarial. Entienden también las partes que las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o riesgo profesional no están previstas como causal de suspensión del contrato en la legislación laboral vigente (Artículo 51 del C.S. del T.) y, por tanto, para efectos de la causación de prestaciones sociales o descansos vacacionales no se descontarán los días de incapacidad temporal por enfermedad común o riesgo profesional. Por la misma razón, al momento de determinar el ingreso salarial promedio que serviría de base a la liquidación de una prestación social, descanso vacacional o una prestación extralegal fijada en días de salario, el valor del auxilio




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

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

ARTÍCULO 63º ROTACIONES TEMPORALES Y TRASLADOS DEFINITIVOS: Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como: ausentismo en días de embarque, desatrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar temporalmente el personal entre sus fincas.

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

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

PARÁGRAFO 1: La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que hubiera sido rotado temporalmente será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca de la que éste proviene, es decir donde labora habitualmente.

PARÁGRAFO 2: Por excepción, cuando la decisión de rotación temporal o traslado definitivo verse sobre uno cualquiera de los miembros principales del comité obrero patronal de la finca, previamente designado por Sintrainagro y notificado por escrito a la Empresa, se requerirá el consentimiento de éste sobre la rotación temporal o el traslado definitivo.

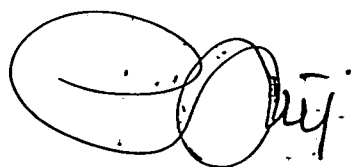
ARTÍCULO 64º DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN.

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

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

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

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

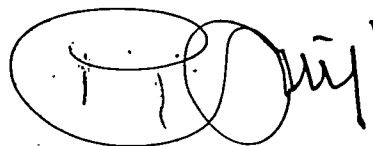


que de acuerdo con la literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones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

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

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.

3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. La Empresa, a través del representante legal o el responsable de salud ocupacional, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, elevarán directamente, pero en forma independiente, la solicitud a la E.P.S. a los efectos que ésta cumpla oportunamente con la obligación legal de expedir el concepto de recuperación del trabajador que hubiera superado el período de



incapacidad temporal fijado en la Ley. Copia de la comunicación remitida por la empresa se entregará a Sintrainagro.

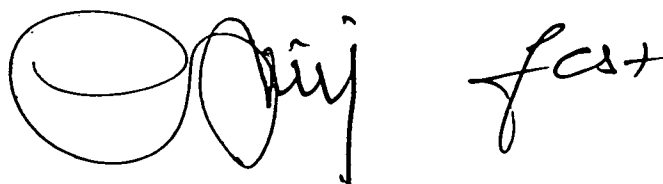
PARÁGRAFO: La coordinación de las actividades y compromisos establecidos en las normas precedentes y de las actividades relacionadas con la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá se realizará por conducto del Secretario de Salud y Seguridad Social de Sintrainagro y la Secretaría General de Augura.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

ARTÍCULO 66º PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DEL(A) TRABAJADOR(A):

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

ARTÍCULO 67º 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.



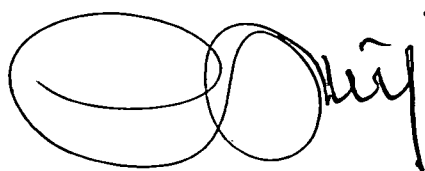
ARTÍCULO 68º RATIFICACIÓN Y MODIFICACIÓN PARCIAL DEL ACUERDO SOBRE OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMO PARA EVENTOS EN QUE EL TRABAJADOR TRASLADADO REQUIERA ACOMPAÑANTE.

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.

TERCERA PARTE
INCORPORACIÓN DE NORMAS Y DISPOSICIONES VARIAS
CAPÍTULO PRIMERO
INCORPORACIÓN DE NORMAS CONVENCIONALES

ARTICULO 69º: OPORTUNIDAD PARA UTILIZAR PERMISOS:

Los diferentes permisos pactados en la presente Convención, no pueden ser trasladados; es decir, utilizarlos en fecha diferente a la otorgada inicialmente.



ARTICULO 70º:

La presente Convención Colectiva regula íntegramente los aspectos salariales y prestaciones legales y extralegales entre las partes, por tanto ningún otro instrumento tendrá valor entre las mismas, para lo referente al manejo de las relaciones laborales entre Empresa y trabajadores.

ARTICULO 71º:

Aunque por disposición legal el pago del dominical favorece a quienes hayan laborado las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria semanal, las partes signatarias de esta convención ratifican y acatan tal disposición.

ARTÍCULO 72º: PROHIBICIÓN DE CERDOS EN LA EMPRESA:

Las partes declaran que debido a que la existencia de cerdos en predios de las empresas es perjudicial para la actividad bananera, y que va en detrimento de los ingresos de los trabajadores, queda prohibido al personal vinculado a la empresa o empresa mantener en los predios de estas, dichos animales y que se considerará como falta grave al contrato de trabajo para los trabajadores que los tengan.

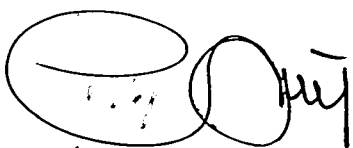
CAPÍTULO SEGUNDO DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 73º: CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:

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

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

PARÁGRAFO DOS: Los representantes de los trabajadores (SINTRAINAGRO) y de los productores, en la mesa sectorial, distribuirán los cupos que el S.E.N.A. disponga, entre




las comercializadores, en proporción al área de las fincas; distribución que deberá acatar el productor.

ARTICULO 74º: SOBRE RELACIONES DE APRENDIZAJE –APRENDICES-: La Empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para la celebración de relaciones de aprendizaje encaminadas a cumplir la cuota de aprendices que fije el SENA, siempre que el contenido del programa que éste(os) cursa(n) tenga relación y aplicación en la actividad bananera, de manera que pueda también garantizarse al aprendiz un adecuado campo de práctica. Los programas de formación que pueden ser objeto de estas relaciones de aprendizaje deberán ser impartidos por una entidad de formación reconocida por el SENA para los efectos del cumplimiento de la cuota de aprendices.

ARTICULO 75º: PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DÍAS SÁBADOS: Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas y programas debidamente reconocidos por la autoridad competente, y deba concurrir a clases o reuniones presenciales el día sábado, la Empresa concederá permiso por ese día sábado o no lo convocará a laborar en ese día, según el caso, siempre que el número de trabajadores que hagan uso de este permiso no afecte la ejecución normal de las actividades de embarque de fruta ("caja integral"). Cuando lo anterior ocurra, se concertará la solución con Sintrainagro.

Letra
ARTÍCULO 76º: DERECHO A LA INFORMACIÓN-: En el mes de mayo de cada año, Augura y Sintrainagro convocarán un foro donde se analice con Sintrainagro y una delegación de los productores, la situación de la actividad, los problemas del sector, y los avances de los compromisos sociales llevados a cabo por los productores y por la organización sindical, en asocio con las organizaciones no gubernamentales y con las autoridades públicas, en procura del desarrollo integral, económico y social de la zona de Urabá en general y de la actividad bananera en particular.

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

PARÁGRAFO UNO: Augura entregará a la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro tres mil 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 la negociación (2013-2015).-

ARTÍCULO 77º: INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES:

Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2015-2017 y las disposiciones contenidas en las actuales convenciones colectivas de trabajo que no hubieran sido modificadas o derogadas en virtud de los presentes Acuerdos Generales.

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

ARTÍCULO 78º: INTEGRACIÓN DE LAS ACTAS DE ACUERDOS PARCIALES A LOS ACUERDOS GENERALES 2011-2013: Para todos los efectos legales y contractuales se entenderán incorporados a los presentes Acuerdos Generales las actas de los acuerdos parciales alcanzados durante la presente negociación.

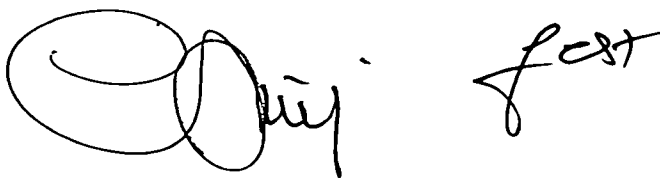
ARTÍCULO 79º: PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES:

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

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

ARTÍCULO 80º: DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN:

Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalización comercial, los empresarios bananeros, representados por Augura, y Sintrainagro realizarán procesos de diálogo social y concertación, dirigidos a



mejorar las posibilidades del sector bananero y proteger los derechos laborales de los trabajadores.

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

ARTÍCULO 81º. CANASTA FAMILIAR DE URABÁ: Durante la vigencia de las convenciones colectivas de trabajo, Augura y Sintrainagro gestionarán por una sola vez los recursos necesarios, ante los cuatro municipios del eje bananero de Urabá, la administración del Departamento de Antioquia y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la inclusión de partidas en los presupuestos de las vigencias fiscales 2005 y 2006, con destino a la financiación del estudio para construir los indicadores que permitan medir la variación en los costos de la canasta familiar en los cuatro (4) municipios de la zona bananera de Urabá.

En caso de que se presente algún faltante después de obtener las partidas requeridas para el estudio, Sintrainagro conseguirá el uno por ciento (1%) del total del estudio y el gremio bananero conseguirá los recursos faltantes, por una sola vez.

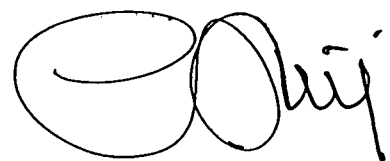
No obstante lo anterior, el Señor Presidente de la República, Dr. Álvaro Uribe Vélez, se comprometió con las partes contratantes a obtener la financiación del citado estudio a través y con recursos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

ARTÍCULO 82º: FALTANTES DE NÓMINA: Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador del pago adoptado en cada empresa.

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

ARTÍCULO 83º - NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES:

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, los beneficios



extralegales pactados en favor de los trabajadores no constituyen salario y, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales, indemnizaciones, aportes a la seguridad social y aportes parafiscales.

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

ARTÍCULO 84º. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL:

La presente Convención Colectiva de trabajo sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que la suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la asamblea general de trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por la Gerencia de la Empresa, de la otra parte.

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

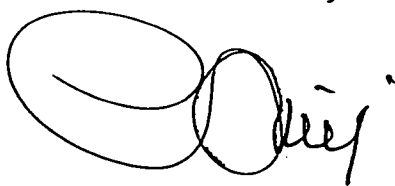
ARTÍCULO 85º. DENUNCIA Y PRORROGA:

La presente Convención Colectiva de trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento que la convención no sea denunciada, su vigencia se prorroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 86º. IMPUTACIÓN DE LO PACTADO:

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

ARTÍCULO 87º. DIVULGACIÓN DEL TEXTO CONVENCIONAL: Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias de la convención que se detallan a continuación: _a) Las copias necesarias para el depósito de la convención ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. _b) Una (1) copia impresa para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO. _c) una (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO. _d) una (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca. _e) Una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité obrero-patronal, incluido el suplente. _f)




Una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanente. _g)
Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.

Para constancia se firma:

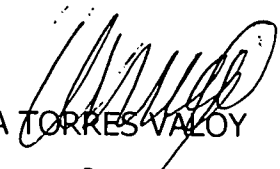
POR LA EMPRESA:

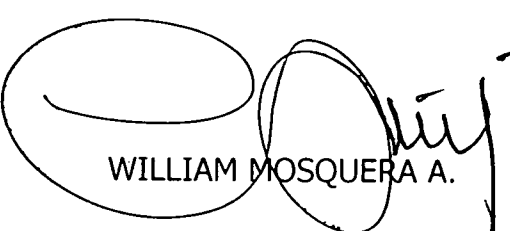

JORGE ARANGO

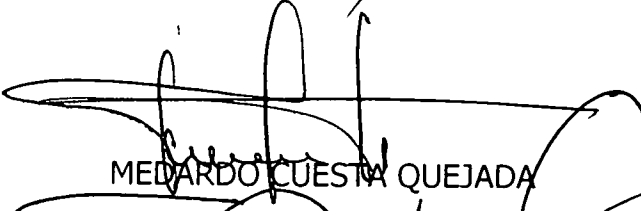
Por el sindicato


JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z.

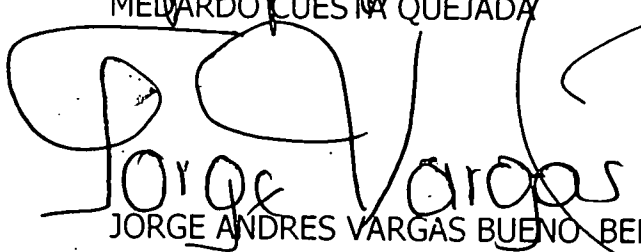
PEDRO PABLO BARBOSA

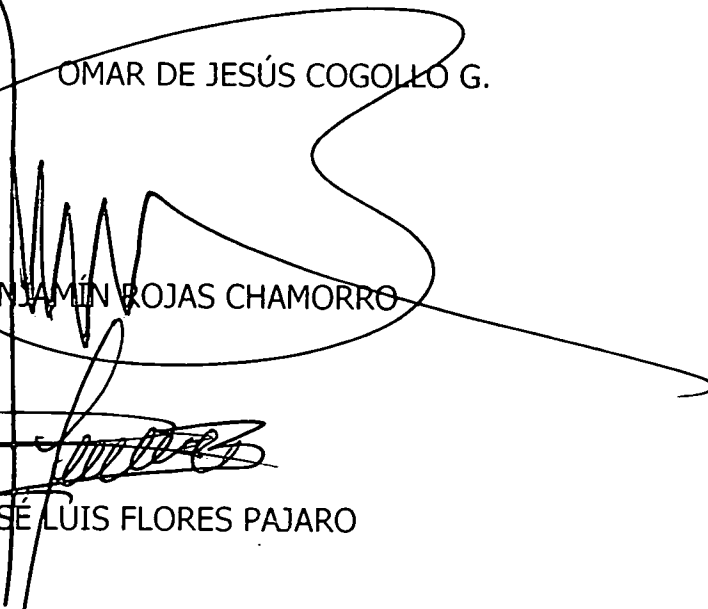

ADELA TORRES VALOY


WILLIAM MOSQUERA A.

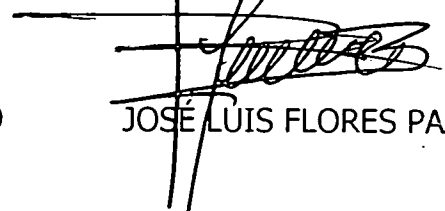

MEDARDO CUESTA QUEJADA

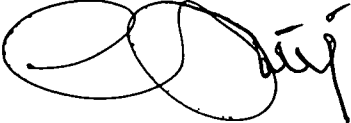
OMAR DE JESÚS COGOLLO G.


JORGE ANDRÉS VARGAS BUENO


BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO


DANIEL GUERRA OVIEDO


JOSÉ LUIS FLORES PAJARO



ESTEBAN GULFO ROMERO

OMAR CASARRUBIA BARBAS

JESÚS ALGARÍN JIMENEZ

EUSEBIO PALMERA BERRIO

URIEL ORTEGA QUIÑONES

MANUEL RIVAS PALACIOS

NEVER ORTIZ PALACIO

ASESORES SINTRAINAGRO

GILBERTO TORRES ESPITIA

RAMON EMILO GRACIANO B.,