



PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL
 FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE
 CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y
 CONTRATOS SINDICALES

Código: IVC-PD-39-F-01
 Versión: 1.0
 Fecha: 27-09-2017
 Página: 1 de 1

Dirección Territorial de Antioquia
 Inspector de Trabajo Efren Madrigal R.

Número 052

CIUDAD: MEDELLIN FECHA: 27 / 09 / 2017 HORA 10:41 am

DEPOSITANTE

NOMBRE	LUIS EDUARDO GALVIS CASTAÑO		
No. IDENTIFICACIÓN	70.562.810		
CALIDAD	MENSAJERO		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CLLE 3 SUR # 41-65		
No. TELÉFONO	4480654	Correo Electrónico	MEJIAJACOBO@HOTMAIL.COM

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	PLANTIOS SAS					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJDORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINGRO"					
CUYA VIGENCIA ES	01 DE JULIO DE 2017 AL 30 DE JUNIO DE 2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	148	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				Regional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				Local	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios 61				

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.

Efren Madrigal R.
 (Nombre y firma)
 Inspector de Trabajo () de ()

Eduardo
 (Nombre y firma)
 El Depositante

COD 19246

	No. Radicado	11EE2017710500100001924
	Fecha	2017-09-27 10:41:14 am
Remitente	PLANTIQS SAS	
Destinatario	Sede D. T. ANTIOQUIA Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Anexos	1	Folios 1
		
COR11EE2017710500100001924		

SINTRA

Medellín, 26 de septiembre de 2017

55495

Señores:
MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL
DIRECCION TERRITORIAL
La Ciudad

REF: Entrega por parte de la empresa PLANTIQS SAS. Con nit 890923776-7 Finca el paso, de las disposiciones vigentes que regulan las relaciones colectivas con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro.

Convención suscrita el día 26 de septiembre de 2017 y que vence el día 30 de junio de 2019.

YO, JUAN JACOBO MEJIA VASQUEZ, en mi condición de representante legal de la sociedad PLANTIQS SAS, de acuerdo a como consta en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Medellín, el cual anexo a la presente en razón de la aprobación de la actual convención colectiva de trabajo que regula las relaciones colectivas entre la Organización Sindical y la Empresa que represento, me permito hacer presentación formal de la Convención vigente por el periodo **2017-2019** en los términos de la ley laboral.

De acuerdo con lo anterior, solicito a usted notificar de esta presentación al representante legal de la organización sindical, SINTRAINAGRO.


JUAN JACOBO MEJIA VASQUEZ
C.C 71.787.139
PLANTIQS SAS
FINCA EL PASO
Representante Legal
NIT 890923776-7

 MINTRABAJO	No. Radicado 11EE201733210000055475
	Fecha 2017-10-30 11:07:07 am
Remitente	JUAN JACOBO MEJIA
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos	1 Fojos 1
	
COR11EE201733210000055475	



Formulario del Registro Único Tributario
Hoja Principal



001

2. Concepto: 0 2 Actualización

Espacio reservado para la DIAN



4. Número de formulario

14334205829



(415)7707212489984(8020) 000001433420582 9

5. Número de Identificación Tributaria (NIT):

8 9 0 9 2 3 7 7 6

6. DV

- 7

12. Dirección seccional:
Impuestos de Medellín



14. Buzón electrónico

IDENTIFICACION

24. Tipo de contribuyente:

Persona jurídica

25. Tipo de documento:

1

26. Número de identificación:

14334205829

27. Fecha expedición:

Lugar de expedición

28. País:

COLOMBIA

29. Departamento:

Antioquia

30. Ciudad/Municipio:

Medellín

31. Primer apellido

32. Segundo apellido

33. Primer nombre

34. Otros nombres

35. Razón social:

PLANTIOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA

36. Nombre comercial:

37. Signo:
PLANTIOS S.A.S

UBICACION

38. País:

COLOMBIA

39. Departamento:

Antioquia

40. Ciudad/Municipio:

05 Medellín

001

41. Dirección principal

CL 3 SUR CR 41 65 IN 703

42. Correo electrónico:

plantiossas@gmail.com

43. Apartado aéreo

44. Teléfono 1:

3215857

45. Teléfono 2:

3215931

CLASIFICACION

Actividad económica:

Ocupación

Actividad principal

46. Código:

0122

47. Fecha inicio actividad:

19791211

Actividad secundaria

48. Código:

140

49. Fecha inicio actividad:

19791211

Otras actividades

50. Código:

1 2

51. Código

1

52. Número establecimientos

1

Responsabilidades, Calidades y Atributos

53. Código:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
5	7	1	0	1	1	3	4	3	9	3	3	5	4	0			

05- Impto. renta y compl. régimen ordinario

03- Impuesto al patrimonio

07- Retención en la fuente a título de renta

35- Impuesto sobre la renta para la equidad - CREE.

10- Usuario aduanero

40- Impuesto a la Riqueza

11- Ventas régimen común

14- Informante de exogena

19- Productor de bienes y/o servicios exentos (Incluye

Usuarios aduaneros

Exportadores

54. Código:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	2								

55. Forma

2

56. Tipo

1

Servicio

1

2

3

57. Modo

1

2

3

58. CPC

1

2

3

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos:

SI

NO

60. No. de Folios:

0

61. Fecha:

20150421

La información contenida en el formulario, será responsabilidad de quien lo suscribe y en consecuencia corresponde exactamente a la realidad, por lo anterior, cualquier falsedad o inexactitud en que incurra podrá ser sancionada.

Artículo 18 Decreto 2460 de Noviembre de 2013

Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice.

Firma autorizada:

984. Nombre MEJIA RESTREPO IVAN DARIO

985. Cargo: Representante legal Certificado

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL



Certificado Existencia y Representación
PLANTIOS S.A.S.

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/26, Hora: 4:02:12 PM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015817589
SISSBA, Página: 1 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: pUdddIfjRcaewbki

Para verificar el contenido y confiabilidad de este certificado, ingrese a www.certificadoscamara.com y digite el código de verificación. Este certificado, que podrá ser validado hasta cuatro (4) veces durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de expedición del certificado, corresponde a la imagen y contenido del certificado creado en el momento en que se generó en las taquillas o a través de la plataforma virtual de la Cámara.

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN

El SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA, con fundamento en las matrículas e inscripciones del Registro Mercantil,

CERTIFICA

IDENTIFICACIÓN

NOMBRE: PLANTIOS S.A.S.
MATRICULA: 21-045895-12
DOMICILIO: MEDELLÍN
NIT: 890923776-7

MATRÍCULA MERCANTIL

MATRÍCULA MERCANTIL NO.: 21-045895-12
FECHA DE MATRÍCULA: 1979/12/11
ULTIMO AÑO RENOVADO: 2017
FECHA DE RENOVACIÓN: 2017/03/23
ACTIVOS: \$10,099,314,195

UBICACIÓN Y DATOS GENERALES

DIR. DOMICILIO PRINCIPAL: Calle 3 SUR 41 65 OF 703
MUNICIPIO: MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA
TELEFONO COMERCIAL 1: 4480654
CORREO ELECTRÓNICO: svelasquezy@castrillongrupo.com
mejiajacob@hotmail.com

DIR. NOTIFICACIÓN JUDICIAL: Calle 3 SUR 41 65 OF 703
MUNICIPIO: MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA
TELEFONO NOTIFICACIÓN 1: 4480654

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL



Certificado Existencia y Representación
PLANTIOS S.A.S.

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/26, Hora: 4:02:12 PM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015817589
SISSBA, Página: 2 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: pUdddIfjRcaewbki

CORREO NOTIFICACIÓN: mejiajacobo@hotmail.com
svelasquezy@castrillongrupo.com

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS - CIIU

ACTIVIDAD PRINCIPAL:
0122: Cultivo de plátano y banano

CONSTITUCIÓN Y REFORMAS

CONSTITUCION: Que por escritura pública No. 2966, de noviembre 23 de 1979, de la Notaría 8a. de Medellín, registrada en esta Cámara de Comercio el 11 de diciembre de 1979, libro 9o., folio 375, bajo el No.6720, fue constituida una sociedad en Comandita Simple, con la denominación de:

MEJIA VASQUEZ Y CIA. SOCIEDAD EN COMANDITA SIMPLE

REFORMAS: Que hasta la fecha la sociedad ha sido reformada por los siguientes documentos:

Escritura No.6213, de octubre 15 de 1986, de la Notaría 15 de Medellín, registrada en esta Cámara el 12 de noviembre de 1986, libro 9o., folio 1076, bajo el No.8600, por medio de la cual se transforma la sociedad de comandita simple a sociedad Limitada, con la denominación de:

PLANTIOS LTDA.

ADICIONADA según escritura No.6742, de noviembre 5 de 1986, de la Notaría 15a, de Medellín.

Escritura No.2842, de mayo 11 de 1993, de la Notaría 15a. de Medellín.

Escritura No.8.062, de noviembre 30 de 1995, de la Notaría 12a. de Medellín, registrada en esta Cámara el 07 de diciembre de 1995, en el libro 9o., folio 1771, bajo el No.12397, mediante la cual la sociedad se transforma de Limitada a Comandita por Acciones y en adelante su denominación será:

MEJIA RESTREPO PLANTIOS S C A

Escritura No.797 del 26 de febrero de 1997, de la Notaría 1a. de Medellín.

Escritura No.1851 de agosto 8 de 2006, de la Notaría 7a. de Medellín.

Escritura No.605, del 06 de marzo de 2008, de la Notaría 7a. de

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL



Certificado Existencia y Representación
PLANTIOS S.A.S.

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/26, Hora: 4:02:12 PM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015817589
SISSBA, Página: 3 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: pUdddIfjRcaewbkI

Medellín, registrada parcialmente en esta Cámara de Comercio el 07 de marzo de 2008.

Acta No. 047, del 25 de agosto de 2009, de la Asamblea de Accionistas, registrada parcialmente en esta Cámara de Comercio el 27 de agosto de 2009, en el libro 9o., bajo el No. 11816, mediante la cual la sociedad se transformó de Sociedad en Comandita Por Acciones a Sociedad Por Acciones Simplificada, bajo la denominación de:

PLANTIOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA podrá utilizar la denominación abreviada PLANTIOS S.A.S.

Acta No. 049 del 2 de diciembre de 2009, de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas.

Acta No. 051, del 02 de junio de 2011, de la Asamblea Extraordinari de Accionistas.

Acta No. 057, del 10 de enero de 2014, de la Asamblea, registrada en esta Entidad el 13 de junio de 2014, en el libro 9o., bajo el No.11701, mediante la cual, entre otras reformas, la sociedad cambia su denominación y en adelante se identificará así:

PLANTIOS S.A.S.

TERMINO DE DURACIÓN

VIGENCIA: Que la sociedad no se halla disuelta y su duración es indefinida.

OBJETO SOCIAL

OBJETO SOCIAL: La sociedad podrá realizar cualquier actividad comercial o civil lícitas, especialmente la explotación económica de las siguientes:

1. La producción y comercialización de bienes del sector agropecuario.
2. La compra, venta e inversión en propiedad raíz y negocios agrícolas, ganaderos; de explotación, transformación y comercialización de recursos naturales.
3. La producción y comercialización de toda clase de bienes utilizados en el agro.
4. La prestación de servicios de administración y de asesoría administrativa, técnica y financiera.

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL



Certificado Existencia y Representación
PLANTIOS S.A.S.

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/26, Hora: 4:02:12 PM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015817589
SISSBA, Página: 4 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: pUdddIfjRcaewbki

5. La inversión de acciones, certificados, bonos, cédulas y, en general, todo tipo de valores y títulos, sean bursátiles o no.

6. La explotación de establecimientos de comercio propios o ajenos.

7. Dar y recibir dinero y otros valores en mutuo, con interés o sin él.

En desarrollo de su objeto principal la sociedad podrá:

a) Ejercer la representación de empresas o entidades tanto nacionales como extranjeras y relativas a su objeto social.

b) Ofrecer, cotizar y participar en licitaciones públicas o privadas en todos los negocios relativos a su objeto social.

c) Asociarse, hacer acuerdos con otras empresas similares para desarrollar su objeto social.

d) Adquirir y enajenar toda clase de bienes muebles o inmuebles, corporales o incorporables, dar en prenda, hipotecar o gravar sus bienes, dar o tomar dinero en mutuo sin constituirse por ello en compañía financiera, constituir y aceptar toda clase de garantías reales o personales, girar, aceptar y en general, negociar títulos valores de orden crediticio, como letras, cheques, pagares, etc., abrir, mover y mantener cuentas bancarias o de ahorros bajo la firma social y celebrar con esta clase de establecimientos u otros similares, operaciones financieras o de crédito, celebrar el contrato de mandato en sus distintas formas y hacer de sociedades de todo orden y en general, celebrar todo acto o contrato, que como los anteriores tienda directamente al cumplimiento de las actividades comprendidas dentro de su objeto social principal.

g) Se entenderán incluidos en el objeto social todos aquellos actos directamente relacionados con el mismo y los que tengan como finalidad ejercer los derechos o cumplir las obligaciones, legal o convencionalmente derivados de la existencia y actividad de la sociedad.

LIMITACIONES, PROHIBICIONES, AUTORIZACIONES ESTABLECIDAS SEGÚN LOS ESTATUTOS

Que entre las funciones de la Asamblea está la de:

-Autorizar previamente las operaciones que tengan por objeto:

- Fijar las políticas de la sociedad en los diferentes órdenes de su actividad, especialmente en materia financiera, comercial y laboral.

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL



Certificado Existencia y Representación

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

PLANTIOS S.A.S.

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/26, Hora: 4:02:12 PM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015817589
SISSBA, Página: 5 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: pUdddIfjRcaewbkI

PROHIBICIONES: Se establecen las siguientes prohibiciones:

1. La sociedad no podrá constituirse en garante de obligaciones de terceros, ni caucionar con los bienes sociales obligaciones distintas de las suyas propias o de sus accionistas, salvo que de ello se derive un beneficio manifiesto para la sociedad y sea aprobado por la Asamblea General con el voto favorable de más del setenta por ciento (70%) de las acciones en que se encuentra dividido el capital suscrito de la compañía;

2. Los accionistas no podrán gravar ni dar en garantía sus acciones, sin la previa autorización de la Asamblea General con el voto favorable de más del setenta por ciento (70%) de las acciones en que se encuentra dividido el capital suscrito de la compañía.

3. Los administradores de la sociedad deberán abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada, guardando y protegiendo la reserva comercial e industrial de la sociedad.

CAPITAL

QUE EL CAPITAL DE LA SOCIEDAD ES:	NRO. ACCIONES	VALOR NOMINAL
AUTORIZADO	700.000	\$1.000,00
SUSCRITO	540.618	\$1.000,00
PAGADO	540.618	\$1.000,00

ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

REPRESENTACION LEGAL. GERENTE: La compañía tendrá un (1) Gerente. El gerente es el representante legal de la compañía en juicio y fuera de juicio, y administrador de su patrimonio sin limitación alguna en razón de la cuantía o de la naturaleza del acto o contrato que pretendiere celebrar. Le corresponde el gobierno y la administración directa de la misma, como gestor y ejecutor de los negocios y actividades sociales, y todos los funcionarios o empleados cuyos nombramientos no correspondan a la Asamblea General de Accionistas estarán subordinados a él.

SUPLENTE. El gerente de la compañía tienen un suplente o cuantos estime conveniente designar la asamblea general de accionistas, que lo reemplazarán en sus faltas absolutas y en sus faltas temporales o accidentales, así como también para los actos en los cuales estos estén impedidos en sus para efectuar contratos y/o negocios dentro de las actividades del giro ordinario del negocio.

El suplente del gerente requerirá autorización de la asamblea general de

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL



Certificado Existencia y Representación
PLANTIOS S.A.S.

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/26, Hora: 4:02:12 PM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015817589
SISSBA, Página: 6 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: pUdddIfjRcaewbki

accionistas para gravar y enajenar activos de la sociedad a título oneroso o gratuito, así como para tomar dinero en mutuo y celebrar operaciones financieras por activa o por pasiva, como para constituir a la sociedad en garante de obligaciones de terceros.

Entiéndase por falta absoluta del gerente, su muerte o renuncia y, en tales casos el suplente actuará por el resto del período en curso, salvo que se produzca antes un nuevo nombramiento en propiedad.

NOMBRAMIENTOS:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
REPRESENTANTE LEGAL PRINCIPAL	IVAN MEJIA RESTREPO DESIGNACION	8.260.249

Por Acta No. 047 del 25 de agosto de 2009, de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas registrada parcialmente en esta Cámara el 27 de agosto de 2009, en el libro 9, bajo el No. 11817

SUPLENTE	JUAN JACOBO MEJIA VASQUEZ DESIGNACION	71.787.139
----------	--	------------

Por Acta No. 047 del 25 de agosto de 2009, de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas registrada parcialmente en esta Cámara el 27 de agosto de 2009, en el libro 9, bajo el No. 11817

FUNCIONES Y FACULTADES DEL GERENTE: En desarrollo de lo estipulado en los artículos 99 y 196 del Código de Comercio son funciones y facultades del gerente de la compañía las siguientes:

- a) Hacer uso de la denominación social.
- b) Ejecutar los decretos de la Asamblea General de Accionistas
- c) Ejercer las funciones cuando le sean delegadas, total o parcialmente o la Asamblea General de Accionistas.
- ch) Designar y remover libremente los empleados de la compañía que no dependen directamente de la Asamblea General de Accionistas y escoger, también libremente, al personal de trabajadores, determinar su número, fijar el género de labores, remuneraciones, etc. y hacer los despidos del caso.
- d) Constituir los apoderados judiciales y extrajudiciales que juzgue necesarios para la adecuada representación de la sociedad, delegándoles las facultades que estime conveniente, de aquellas que él mismo goza.

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL



Certificado Existencia y Representación

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

PLANTIOS S.A.S.

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/26, Hora: 4:02:12 PM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015817589
SISSBA, Página: 7 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: pUdddIfjRcaewbki

e) Ejecutar los actos y celebrar los contratos que tiendan al desarrollo del objeto social. En ejercicio de esta facultad el gerente podrá dar o recibir en mutuo cantidades de dinero; hacer depósitos bancarios; firmar toda clase de títulos valores y negociar esta clase de instrumentos, firmarlos, aceptarlos, protestarlos, endosarlos, pagarlos, descargarlos, tenerlos, etc.; comparecer en los juicios en que se discuta la propiedad de los bienes sociales o cualquier derecho de la compañía; transigir, comprometer, desistir, novar, recibir e interponer acciones y recursos de cualquier género de todos los negocios o asuntos de cualquier índole que tenga pendiente la compañía; representar a la sociedad ante cualquier clase de funcionarios, tribunales, autoridades, personas jurídicas o naturales, etc.; y, en general actuar en la dirección de la empresa social. Se entiende que no existe restricción alguna para el gerente en la ejecución de actos y en la celebración de contratos.

f) Convocar a la Asamblea General de Accionistas a sesiones extraordinarias, cada vez que lo juzgue conveniente o necesario.

g) Presentar a la Asamblea General de Accionistas, en sus sesiones ordinarias, el balance de cada ejercicio, y un informe escrito sobre la forma como hubiere llevado a cabo su gestión y las medidas cuya adopción recomiende a la Asamblea.

h) Informar a la Asamblea General de Accionistas, acerca del desarrollo de los negocios y demás actividades sociales, someterle prospectos para el mejoramiento de las empresas que explote la compañía y facilitar a dicho órgano directivo el estudio de cualquier problema, proporcionándole los datos que requiera.

i) Apremiar a los empleados y demás servidores de la compañía a que cumplan los deberes de su cargo, y vigilar continuamente la marcha de la empresa, especialmente su contabilidad y documentos.

j) Cuidar que la recaudación o inversión de los fondos de la empresa se hagan debidamente.

k) ejercer todas las facultades que directamente delegue en él la asamblea general de accionistas.

l) decretar el establecimiento de sucursales, dependencias y agencias de aquellas a que se refiere el Artículo 264 del Código de Comercio, dentro y fuera del país.

REVISORÍA FISCAL

REVISORES FISCALES

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL 
Certificado Existencia y Representación
PLANTIOS S.A.S.

CAMARA DE COMERCIO
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/26, Hora: 4:02:12 PM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015817589
SISSBA, Página: 8 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: pUdddIfjRcaewbkI

CARGO NOMBRE IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL PRINCIPAL SAHILINI VELASQUEZ YEPES 43.826.328
DESIGNACION

Por Acta número 61 del 15 de octubre de 2015, de la Asamblea de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 10 de diciembre de 2015, en el libro 9, bajo el número 35183.

REVISOR FISCAL SUPLENTE GILBERTO CASTRILLON OCHOA 70.067.059
DESIGNACION

Por Acta No. 047 del 25 de agosto de 2009, de la Asamblea de Accionistas, registrada en esta Cámara de Comercio el 2 de septiembre de 2009, en el libro 9, bajo el No 12101.

ESTABLECIMIENTO(S) DE COMERCIO

QUE A NOMBRE DE LA SOCIEDAD FIGURA MATRICULADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO, EL SIGUIENTE ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO, SUCURSAL O AGENCIA.

NOMBRE: MEJIA RESTREPO PLANTIOS Y CIA
MATRÍCULA NO: 21-090256-02
CATEGORÍA: Establecimiento-Principal
DIRECCIÓN: Calle 3 SUR 41 65 OFICINA 703
MUNICIPIO: MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA
ULTIMO AÑO RENOVADO: 2017
FECHA DE RENOVACIÓN MATRÍCULA: 2017/03/23

ACTIVIDAD COMERCIAL:

0122: Cultivo de plátano y banano

LA INFORMACIÓN COMPLETA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO, ASÍ COMO LAS MEDIDAS CAUTELARES Y GRAVAMENES QUE RECAEN SOBRE ESTOS, SE ENCUENTRA EN EL RESPECTIVO CERTIFICADO DE MATRÍCULA MERCANTIL, EL CUAL DEBERÁ SOLICITARSE DE MANERA INDEPENDIENTE.

SE RECOMIENDA VERIFICAR EL PORTAL WWW.GARANTIASMOBILIARIAS.COM.CO DONDE PUEDEN OBRAR INSCRIPCIONES ADICIONALES RELATIVAS A GARANTIAS MOBILIARIAS, CONTRATOS QUE GARANTICEN OBLIGACIONES O LIMITACIONES DE LA PROPIEDAD.

APERTURA SUCURSAL: Que mediante Acta No. 34, del 15 de marzo de 2002, de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas, registrada en esta Cámara de Comercio el 19 de marzo de 2002, en el libro 60., folio 219, bajo el

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL



Certificado Existencia y Representación
PLANTIOS S.A.S.

CAMARA DE COMERCIO*
DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/26, Hora: 4:02:12 PM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015817589
SISSBA, Página: 9 Copia: 1 de 1, Valor: \$00

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: pUdddIfjRcaewbkI

No.1527, se aprobó la Apertura de una sucursal de la sociedad en el municipio de Apartadó.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

CERTIFICA

Que en la CAMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA, no aparece inscripción posterior a la anteriormente mencionada, de documentos referentes a reforma, disolución, liquidación o nombramiento de representantes legales de la expresada entidad.

Los actos de inscripción aquí certificados quedan en firme diez (10) días hábiles después de la fecha de su notificación, siempre que los mismos no hayan sido objeto de los recursos, en los términos y en la oportunidad establecidas en los artículos 74 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Este certificado cuenta con plena validez jurídica según lo dispuesto en la ley 527 de 1999. En él se incorporan tanto la firma mecánica que es una representación gráfica de la firma del Secretario de la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, como la firma digital y la respectiva estampa cronológica, las cuales podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos PDF.

Si usted expidió el certificado a través de la plataforma virtual, puede imprimirlo con la certeza de que fue expedido por la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia. La persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado puede verificar su contenido, hasta cuatro (4) veces durante 60 días calendario contados a partir del momento de su expedición, ingresando a www.certificadoscamara.com y digitando el código de verificación que se encuentra en el encabezado del presente documento. El certificado a validar corresponde a la imagen y contenido del certificado creado en el momento en que se generó en las taquillas o a través de la plataforma virtual de la Cámara.

SANDRA MILENA MONTES PALACIO
DIRECTORA DE REGISTROS PÚBLICOS

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA " PLANTIOS S.A.S." (FINCA EL PASO) Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO".

**VIGENCIA 2017-2019
ACUERDOS GENERALES**

En el municipio de Medellín, en las instalaciones del Hotel Selina, el día **27 de junio de 2017**, entre los negociadores en representación de los empresarios bananeros de Urabá, vinculados a la presente negociación, de una parte, y los negociadores en representación de Sintrainagro, de otra parte, se han celebrado los siguientes acuerdos que se elevarán a convención colectiva de trabajo, para cada una de las empresas o fincas incluidas en el acta de instalación de la negociación colectiva y sus respectivas aclaraciones y adiciones.

La presente Convención Colectiva de Trabajadores 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.

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

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

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

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

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

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.

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.

INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES: Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2017-2019 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.

PREÁMBULO CONVENCIONAL: Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación y la estabilidad de la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los derechos humanos y laborales, fortalecer la unidad y el desarrollo de la región de Urabá, se firma la presente convención entre SINTRAINAGRO y los Empresarios Bananeros de Urabá, la cual se registrará por los siguientes principios:

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral 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 O. I. T., ratificados por la legislación nacional.
4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, 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 co-responsables 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, fijación 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 de 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 vinculará laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigentes, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los

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

13. Las partes ratifican que no habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social.

14. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.

15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo 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.

COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

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

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

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

FUNCIONES

La comisión tendrá las siguientes funciones generales:

1. Establecer mecanismos para evaluar y estudiar alternativas y sistemas que mejoren la productividad y la competitividad de las empresas.

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

TOMA DE DECISIONES: La comisión de Verificación y seguimiento tomará sus decisiones por consenso.

SANCIONES.

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

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

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

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

PRIMERA PARTE

ASPECTOS NORMATIVOS

CAPITULO I

RECONOCIMIENTO Y GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 1- RECONOCIMIENTO SINDICAL

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

ARTÍCULO 2 -GARANTIAS SINDICALES-:

En desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, la Empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la Organización Sindical, para lo cual se establece:

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

El Sindicato, por su parte, se abstendrá de efectuar reuniones en la finca en días programados para embarque.

El Sindicato, con la antelación establecida en el artículo cuarto de la presente Convención Colectiva, comunicará el nombre de los delegados, cuando dichas reuniones se celebren fuera de la Empresa.

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 autores distintos a los señalados en la constitución nacional, la ley y la convención colectiva de trabajo.

CAPITULO II

PERMISOS SINDICALES:

ARTICULO 3 -PERMISO PARA LA COMISION OBRERA-:

Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en Comité Obrero-Patronal en el cumplimiento de las funciones definidas en la convención colectiva de trabajo, la Empresa concederá a SINTRAINAGRO permisos por finca, no acumulables de una semana a otra, de acuerdo a la tabla establecida así:

HAS	No. PERMISOS
0-70	1 día por semana
Mas de 70	2 días por semana

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

Estos días de permiso no podrán ser utilizadas simultáneamente por mas 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 de trabajador implicado, para lo cual se tramitará el correspondiente procedimientos disciplinario.

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: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa concederá viáticos para la comisión obrera, por cada día completo de permiso utilizado, a razón de Veintiún mil trescientos setenta y seis pesos. (\$21.376), para el primer año.

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 2016 y el día 30 de Junio de

2017, se incrementará en un porcentaje igual al IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2015 y el 30 de junio de 2016. (IPC Obrero).

ARTICULO 4-PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS-:

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

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

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

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

Para la utilización de estos permisos el Sindicato deberá solicitarlos mediante comunicación escrita firmado 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.

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.

ARTICULO 5-PERMISOS PARA 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 colectiva 2017-2018. 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. Con la integración de áreas que se presento durante la convención pasada son 68 los días a aplicar.

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 2002-2004.

ARTÍCULO 6 -LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE SINTRAINAGRO Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABA-:

La finca 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 Chigorodo, y de la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo. Durante el periodo que dure dicha licencia se suspende la obligación para el trabajador de prestar el servicio prometido y para la Empresa la de pagar los salarios por ese lapso. Este período de suspensión se descontará al liquidar vacaciones, cesantías, y jubilación, conforme con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

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

CAPITULO III

0.0AUXILIOS A SINTRAINAGRO

ARTICULO 7 -AUXILIO UNICO A SINTRAINAGRO-:

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

A partir de la vigencia de los presentes 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 cada caja de 20 kilos exportado o proporcional para cajas de menor o mayor peso, para constituir una fiducia que se destinará a la organización, diseño, financiación e implementación de un plan institucional de pensiones voluntarias que complemente las pensiones de vejez de directivos sindicales beneficiarios de licencias permanentes no remuneradas. La comisión paritaria de concertación laboral analizará los casos individuales de los potenciales beneficiarios y elegirá la(s) opción(es) y condiciones de los planes institucionales.

En virtud de este acuerdo, dado que en su momento existían varios criterios sobre la obligatoriedad de continuar con la afiliación al sistema pensional durante la suspensión del contrato de trabajo, que el sistema salarial es al destajo o por unidad de obra, que las características y particularidades de la licencia otorgada convencionalmente a los miembros de la junta nacional y juntas seccionales son las de ser permanente, indefinido y no remunerado, ratifican las partes el acuerdo en el sentido que el ingreso base 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 se 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 esta 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 está 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 8 -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 1: A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, en caso de que la empresa incurra en mora en el traslado de las cuotas sindicales y/o el descuento sindical por la negociación, se procederá de la siguiente forma:

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al descuento, el sindicato realizará el correspondiente requerimiento de traslado de los dineros descontados por la empresa, a la tesorería del sindicato. Una vez efectuado el requerimiento escrito, prestará mérito ejecutivo la relación de descuento efectuado que hubiere entregado el empresario al sindicato y /o el desprendible de pago entregado al trabajador por el empleador, más el correspondiente requerimiento de pago realizado por el sindicato. Se considera que el empleador estará en mora una vez transcurridos cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que efectúe el descuento al trabajador.

MODIFICACIÓN PARCIAL AL ACUERDO SOBRE APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR DIRECTIVOS EN LICENCIA NO REMUNERADA.

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).

PARÁGRAFO 2: 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 3: 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, asegurando la libre decisión del trabajador al autorizar el descuento y siempre que no se superen los niveles razonables de endeudamiento y las cuotas pactadas no afecten la porción no embargable del salario, procurando un adecuado uso de este servicio regulador de precios que constituyen un aporte social para todos los afiliados a la organización sindical.

CAPITULO IV

COMITE OBRERO

PATRONAL Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

ARTICULO 9 -COMITÉ OBRERO PATRONAL-:

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

El comité estará integrado por dos (2) representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores de la finca elegidos por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absolutas del principal, de manera que el comité quede integrado en forma 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.

La comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, dirigida a los representantes de las

partes en las comisiones obrero- patronales de las fincas, sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa, y en particular de la proporcionalidad de las falta y la sanción.

Serán funciones del comité obrero-patronal las siguientes:

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la Empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, asistir a los trabajadores miembros del sindicato cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.
4. Presentar a la Empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en calidad, y en funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.
5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.
6. Asesorar a los trabajadores, si estos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios y deducciones, pago de salarios y deducciones que haga la empresa a los trabajadores.
7. Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa.
8. Vigilar para que a través del sistema de convocatoria a los días de corte y empaque no sean discriminados los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada especial.

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

ARTICULO 10 -PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA-:

En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos: **_a) Debido proceso**, que implica el trámite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho

de defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva. **b) La proporcionalidad de la sanción,** entendida como la necesidad de calificar la gravedad de la falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del bien jurídico que busca proteger la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa.

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

Antes de aplicar una cualquiera de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, o de proceder a dar por terminado el contrato de trabajo por la existencia de una justa causa de las consagradas en el artículo 7° del decreto 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 en tiempo el recurso de reposición, la Empresa decidirá e informará al trabajador sobre el recurso principal interpuesto, reposición o apelación, según el caso, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición.

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

10. Cuando el recurso de reposición no se interponga oportunamente o cuando la Empresa al resolver el recurso decida confirmar la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el respectivo recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando este recurso no se hubiera interpuesto oportunamente, según el caso.
11. Cuando el (los) recurso(s) no se interponga oportunamente o cuando la empresa al resolverlos 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) recursos o dentro de los (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el(los) recursos, según el caso.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 11 -INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA-:

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

- a.) Cuando el tiempo de servicio continuo fuera mayor de dos (2) meses e inferior a un (1) año de servicios se pagará una indemnización equivalente a cincuenta (50) días de salario.
- b.) Cuando el tiempo de servicios continuo fuera mayor de un (1) año e inferior a cinco(5) años de servicios se pagará una indemnización equivalente a veinte (20) días de salario por año

de servicio subsiguientes al primero, adicionales a los cincuenta (50) días del literal A, y proporcional por fracción de Año.

- c.) Cuando el tiempo de servicios continuo fuera mayor de cinco (5) años e inferior a diez (10) años de servicios se pagará una indemnización equivalente a veinticinco (25) días de salario por año de servicio subsiguientes al primero, adicionales a los cincuenta (50) días del literal A, y proporcional por fracción de año.
- d.) Cuando el tiempo de servicio continuo fuera mayor de diez (10) años de servicios se pagará una indemnización equivalente a treinta y dos (32) días de salario por año de servicios subsiguientes al primero, adicionales a los cincuenta (50) días del literal A, y proporcional por fracción de año.

PARÁGRAFO UNO: Cuando en la Empresa se tome la decisión de despedir a un trabajador miembro de la Comisión Obrera-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.

PARÁGRAFO DOS: La Empresa no cobrara preaviso en dinero al trabajador que se retire voluntariamente de su servicio. Siempre y cuando de aviso de la desvinculación con una antelación no inferior de diez (10) días.

CAPITULO V

SISTEMA DE CONTRATACION, JORNADA ESPECIAL Y FORMAS DE REMUNERACIÓN

ARTICULO 12 -SISTEMA DE CONTRATACION-:

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

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 informara a la comisión obrera la causa y las condiciones de la contratación.

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

recurrirá preferentemente a uno de los trabajadores vinculados en jornada especial y que reúna los requisitos exigidos para desempeñar dicha labor.

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

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

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

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

PARÁGRAFO SEXTO: 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 SEPTIMO: 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 13 -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 vincule al servicio de las fincas.

ARTICULO 14 -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 de corte y empaque y sin que la jornada diaria exceda de diez (10) horas.

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

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

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

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

ARTICULO 15-ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL-:

Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral, convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente convención colectiva se podrán contratar trabajadores en jornada especial, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2017-2019), 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 por 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 subsiguientes.

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 sea discriminados los trabajadores y, en el evento que esto ocurriera, informará a la respectiva Subdirectiva 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: "embolsado (identificación de fruta)", "desflore en campo", "control temprano de sigatoka (CTS) o manejo integral de sigatoka (MIS) o similares", "amarre", "deshoje", "desmache con palín o desmache tradicional", "fumigación de malezas" y "protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)", sea que éstas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el "contrato de caja integral exportada", guardando la proporcionalidad establecida en el parágrafo uno de este artículo, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas "labores varias". No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencias de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la Empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas

PARÁGRAFO CINCO: A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), 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 estos se regirá por las siguientes normas y en lo previsto en ellas se aplicarán las disposiciones legales respectivas.

a) Cuando se programe embarque en día subsiguiente 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 o de horas extras 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 integralmente a lo dispuesto en las normas legales.

c) El pago del descanso dominical y /o festivo lo determinará la Empresa sumando la totalidad de lo devengado dentro de la jornada ordinaria de la respectiva semana y dividiendo el monto entre las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria semanal.

ARTÍCULO 16- SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:

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

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

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

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

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.

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 garantizar la equidad y la no discriminación por razones de edad o sexo en las oportunidades de trabajo.

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

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

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

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

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

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

PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS 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 ó 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.

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

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

ARTICULO 17 – APLICACIÓN DEL ARTICULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990.

PARAGRAFO: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2017-2019, 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.

PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL.

PARAGRAFO: 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.

PARA JORNADA ESPECIAL:

PARAGRAFO: 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

ARTICULO 18 -FORMAS DE REMUNERACION-:

Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el sistema de unidad 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 semana 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 horas (48), u ocho horas (8) diarias, y máximo diez horas (10) diarias, y lo devengado fuere menor a lo establecido por unidad de tiempo como salario mínimo convencional se pagará por éste último sistema.

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

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

CAPITULO VI

VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACION

ARTICULO 19-VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:

La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado de la presente negociación será de veinte y cuatro (24) meses contados desde el día 01 de Julio de 2017 hasta el día 30 de Junio de 2019.

Para todos los efectos 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.

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 concorra la calidad de afiliado a Sintrainagro, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de Sintrainagro, en los términos de la legislación laboral colombiana.

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

El trabajador beneficiario de la convención colectiva tendrá a su cargo la obligación de contribuir a los fondos de la organización sindical, en los términos de las leyes laborales colombianas, para lo cual la Empresa deberá efectuar el correspondiente descuento de la cuota sindical o de la cuota de beneficio convencional, según el caso. La renuncia de un trabajador a los beneficios convencionales que ocurra durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, tendrá plenos efectos y consecuencias conforme a la legislación laboral colombiana

SEGUNDA PARTE

SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

CAPITULO I

SALARIOS

ARTICULO 20 -SALARIO MINIMO CONVENCIONAL-:

Para el primer año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, (2015-2017), comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al cinco por ciento (**5.0 %**). Este incremento previa concertación entre la empresa y la subdirectiva de Sintrainagro correspondiente, se aplicara de manera ponderada en las empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o al interior de uno o varios grupos de labores.

El salario mínimo convencional por jornada de **ocho horas (8)** será de veinte seis mil ochocientos setenta y ocho pesos m.l. (**\$26.878**).

Para el segundo año de vigencia convencional comprendido entre día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de junio de 2019, será un incremento igual al IPC –obrero a nivel nacional- certificado por el DANE entre el primero 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018. (IPC Obrero).

DISPOSICIONES SOBRE INCREMENTO SALARIAL, LAS PRESTACIONES SOCIALES Y OTROS TEMAS SALARIALES

A. INCREMENTO SALARIAL: Para el primer año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación (2017-2019), comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en el **cinco por ciento (5,0%)**. Este incremento, previa concertación entre la empresa y la subdirectiva de Sintrainagro correspondiente, se aplicara de

manera ponderada en las empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o el menor interior de uno o varios grupos de labores.

PARAGRAFO UNO: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2017-2019) se deroga expresa, íntegra y definitivamente el sistema de comunicación diferencial de labores a destajo por escalas o tablas de productividad.

En las empresas en cuyas convenciones se encuentre previsto el sistema derogado para la aplicación del incremento acordado para las labores que se encontraban incluidas en las escalas de productividad se tomará como referencia los precios unitarios relacionados en la tercera escala de productividad de la convención celebrada para la vigencia 2017-2019.

PARAGRAFO DOS: Para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el 01 de julio de 2017 y el día 30 de junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual a la variación del IPC-obrero a nivel nacional, certificado por el DANE para el periodo comprendido entre el 01 de Julio de 2017 y el día 30 de junio de 2018.

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

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

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

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

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

PRIMA POR TERMINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN EN ARREGLO DIRECTO:

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 cuyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente **al día 25 de mayo 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. Este acuerdo solo rige para la vigencia convencional 2017-2019.

SOBRE LA AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES:

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

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.

ARTICULO 21 -SALARIOS A DESTAJO POR UNIDAD DE OBRA-:

Durante el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, el valor del salario a destajo o por unidad de obra para las labores de caja integral, amarre, Embolse, fumigación con herbicida de contacto (Ej. gramoxone), fumigación con herbicida sistémico (Ej. Round-up), deshoje, fertilización sólida, reamarre, protección de fruta, desflores en campo, fumigación de canales, se establece en relación a la productividad de la finca durante la semana o la bisemana (catorcena) en que se efectúen las labores a remunerar. Las partes acordaron una tabla de rangos de producción liquidado por semana o por bisemana. (Catorcena).

I. APLICACION DE LA TABLA DE PRODUCTIVIDAD POR PERIODO CATORCENAL (BISEMANAL):

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

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

II. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:

Se pagara 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 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 bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores, gurvieros (saneadores de fruta), volteadores de corona, baja fruta, sacar rechazo del tanque y polea, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores, arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete bases 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 1/2 lbs) o proporcional al peso de la misma se dividirá por el numero de personas que participen en el contrato de "caja integral". La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrilla a utilizar, la efectuara diariamente el administrador de la finca, de acuerdo a las necesidades de corte y empaque.

La distribución del numero de personas que conforman las líneas de empaque, la cantidad de líneas de empaque a utilizar, y las labores especificas 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 las comercializadora y al tiempo de empaque solicitado.

Cajas de peso superior a cuarenta y dos y media libras (20 Kilos): El contrato de "Caja Integral" para tipos de empaque de pesos superiores o inferiores a cuarenta y dos y medio (42 y 1/2 lbs), se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lbs) para cada tipo de empaque.

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

PARÁGRAFO UNO: Se entenderá por caja especial aquella que en su elaboración y procesamiento, requiere un mayor número de operaciones que las requeridas para la caja común 20 kg paletizada. La caja especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamentos en los estudios efectuados, comporta para procesamiento, aproximadamente un 18% más de tiempo de trabajo que el demandado para la elaboración de la caja común 20 kg paletizada.

III. FORMA DE REMUNERACION DE LABORES ATRASADAS:

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

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

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

En las labores de desmanche y fumigación de malezas se pagara 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 en la plantación 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 finca no esta obligada ni a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obras que excedan las tablas de rendimiento máximo para cada jornada de ocho (8) o diez (10) horas de trabajo.
2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el Manual Técnico de Labores. En todos los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de la finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no aceptara "ayudante" en ninguna de las labores.
3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, especifica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por si 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, esta autorizado a cambiar o modificar los precios y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglo que se haga por fuera del texto de la Convención Colectiva y no esta obligada a pagarlos.
5. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.
6. La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el Sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.
7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.
8. Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada los materiales y herramientas necesarias se deben recoger en el almacén o bodega de la finca; así mismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca.



9. De acuerdo a lo convenido en el contrato de trabajo suscrito por la Empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario o de 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 éste manual técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que de esto dependerá la buena marcha de la empresa. Lo que se pacta en la convención colectiva de trabajo, es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no esta obligada ni a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la finca, esta facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto represente doble ejecución para efectos de pago.
11. A criterio del personal de administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.
12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el Moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria.

Todo trabajador esta obligado a informar a la administración o supervisión de la finca, de la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad.

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

PARÁGRAFO UNO: En los valores unitarios de las labores ejecutadas a destajo o por contrato, se consideran incorporadas los eventuales recargos por trabajo nocturno o de horas extras

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

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

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

PARÁGRAFO CINCO.: La empresa sustentara las áreas de los lotes, longitud de los cables y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogrametricos elaborados técnicamente; según los listados anexos que forman parte del texto convencional.

ANEXO 1. AREAS Y LOTES.

ANEXO 2. CANALES.

ANEXO 3. PRECIOS LABORES BASICAS DE CAMPO.

ANEXO 4. PRECIOS LABORES VARIAS AL CONTRATO.

ANEXO 5. PRECIOS LABORES MANTENIMIENTO DE DRENAJES.

ANEXO 2.

LISTADO DE CANALES

SECCION No. 1

CANAL	METROS	DESCRIPCION DEL CANAL
1	285	Canal primario lote 1
2	440	Canal primario lotes 4-5
3	685	Canal primario lotes 10-11
4	636	Canal primario lotes 11-12
5	200	Canal secundario lotes 7-8
6	200	Canal primario lotes 5-6
7	200	Canal primario lotes 7-6
8	200	Canal primario lotes 7-9
9	200	Canal secundario lotes 8-9
10	250	Canal primario lotes 9-10
11	200	Canal primario lotes 9-10
12	740	Canal primario nuevo lote 10-11-12-13-14-15
13	359	Canal primario lotes 2-3
14	245	Canal primario lotes 3-4
16	250	Canal primario lote 26
20	50	Canal primario lote 9
21	100	Canal primario lote 10
27	1000	Canal principal lotes 15-16-17-18-19-20-21
29	1175	Canal primario lote 13 a churidó
31	320	Canal secundario lote 18-17
32	221	Canal secundario lote 19-20
33	170	Canal secundario lote 20-21
81	59	Canal secundario lote 14
130	555	Canal secundario lote 12-13
134	246	Canal secundario lote 6-7-8
136	188	Canal secundario lote 5-6
138	113	Canal secundario lote 15-16

AREAS FINCA EL PASO CONVENCION COLECTIVA 2017-2019

Sección A	PASO	
Lotes Nuevo	Area Bruta	Area Neta total
1	9,95	8,55
2	8,36	7,19
3	6,3	5,6
4	3,02	2,76
5	4,52	4,4
6	5,4	5,4
7	4,38	3,96
8	5,48	4,74
9	5,6	5,49
10	6,44	5,80
11	5,37	4,52
12	4,09	3,51
13	4,8	3,72
14	3,71	3,40
15	5,98	5,33
	83,4	74,37
Seccion B	GOLPE	
16	6,38	5,47
17	5,91	5,09
18	5,59	4,99
19	5,18	4,60
20	4,56	3,90
21	6,27	5,15
22	5,36	4,89
23	6,45	5,79
24	4,70	4,18
25	9,59	8,53
26	5,59	4,98
27	4,33	3,85
28	7,75	6,89
Total	77,66	68,31
Seccion C	LUTINA	
29	4,57	4,58
30	4,44	3,85
31	9,12	6,03
32	5,69	5
33	5,64	4,96
34	6,49	5,99
35	3,29	3,11
36	4,20	4,03
37	5,30	5,04
38	3,64	3,59
39	2,84	2,72
40	7,51	7,23
41	7,09	6,79
42	5,51	5,38
43	4,50	4,47
	79,83	72,77
Area Total	240,89	215,45

140	110	Canal secundario lote 15-16
144	134	Canal secundario lote 5
147	95	Canal secundario lote 14-15
129	357	Canal secundario lote 18,19
131	388	Canal secundario lote 16-17
132	134	Canal secundario lote 17-18
146	200	Canal secundario lote 19-20
15	350	Canal terciario lote 2
22	650	Canal terciario lote 1
133	326	Canal terciario lote 9
135	462	Canal terciario lote 7
137	814	Canal terciario lote 9
141	605	Canal terciario lote 10
142	1424	Canal terciario lote 4-5-6-7
143	439	Canal terciario lote 8
145	58	Canal terciario lote 2
148	316	Canal terciario lote 3
127	849	Canal terciario lote 17
128	1235	Canal terciario lote 18
139	569	Canal terciario lote 15
75	557	Canal terciario lote 11
76	621	Canal terciario lote 13
77	320	Canal terciario lote 3
78	366	Canal terciario lote 4
79	280	Canal terciario lote 12
23	1000	Canal madre vieja lote 1 Lindero con la Sierra
24	1000	Canal madre vieja lote 1 al 10 Lindero con plantaciones.
82	430	Canal madre vieja lote 1
83	20	Canal secundario lote 1

Total primarios:	7015	metros lineales.
Total secundarios:	3660	metros lineales.
Total terciarios:	10.521	metros lineales.
Total Cunetas:	00	metros lineales.
Total madre vieja:	2430	metros lineales.
Subtotal sección:	23626	metros lineales.

SECCION No. 2

CANAL	METROS	DESCRIPCION DEL CANAL
25	1200	Canal primario rio Churidó
26	600	Canal primario rio Churidó lote 23-25
28	626	Canal primario lote 22
30	450	Madre vieja lote 21
34	282	Canal secundario lote 24
35	570	Canal secundario lote 23
36	550	Canal secundario lote 25
37	400	Canal secundario lote 23-24



38	570	Canal secundario lote 25
39	417	Canal secundario lote 23-24
121	111	Canal secundario lote 24.
124	406	Canal secundario lote 23-24
125	334	Canal secundario lote 21
40	800	Canal terciario lote 21
41	650	Canal terciario lote 23
42	927	Canal terciario lote 24
43	814	Canal terciario lote 25
119	358	Canal terciario lote 21
120	178	Canal terciario lote 23
122	355	Canal terciario lote 24
123	855	Canal terciario lote 25
126	775	Canal terciario lote 20
62	1050	Canal primario lote central
44	414	Canal secundario lote 31-32
45	486	Canal secundario lote 32-33
46	510	Canal secundario lote 33-34
47	565	Canal secundario lote 34-35
48	626	Canal secundario lote 35-36
49	630	Canal secundario lote 36-37
50	396	Canal secundario lote 37-38
51	180	Canal secundario lote 38-39
52	351	Canal secundario lote 39-40
53	170	Canal secundario lote 41-42
54	390	Canal secundario lote lindero con cacao
55	320	Canal secundario lote 31
56	238	Canal secundario lote 36
57	115	Canal secundario lote 39
58	146	Canal secundario lote 39
64	800	Canal terciario lote 31
65	775	Canal terciario lote 32
66	806	Canal terciario lote 33
67	795	Canal terciario lote 34
68	1052	Canal terciario lote 35
69	898	Canal terciario lote 36
70	797	Canal terciario lote 37
71	336	Canal terciario lote 38
72	664	Canal terciario lote 39
73	709	Canal terciario lote 40-41
78	444	Cuneta lote 34
79	613	Cuneta lote 35
80	104	Cuneta lote 36
81	161	Cuneta lote 37
82	146	Cuneta lote 38
83	339	Cuneta lote 39
84	417	Cuneta lote 40-41

MA

59	360	Canal madre vieja lote 41
60	167	Canal madre vieja lote 37
61	286	Canal madre vieja lote 31
63	1443	Canal madre vieja lindero trinidad

Total Primarios:	3476	metros lineales
Total secundarios:	9177	metros lineales
Total terciarios:	13344	metros lineales
Total cunetas:	2224	metros lineales
Total madre vieja:	2256	metros lineales
Subtotal sección:	30477	metros lineales.

RESUMEN FINCA SECCIONES

CANALES	UNO	DOS	TOTAL
Total primarios:	7015	3476	10491
Total secundarios:	3660	9177	12837
Total terciarios:	10521	13344	23855
Total cunetas:	0	2224	2224
Total madre viejas:	2430	2256	4686
	=====	====	=====
Total generales:	23626	30477	54093



Total cables sección uno: 9000 mts.

Total cables sección dos: 9776 mts.

V. RENDIMIENTO MAXIMO PARA LAS LABORES:

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

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

- 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 se creara un Comité de productividad integrado por Funcionarios de Augura, Representantes del Sindicato, Productores y Propietarios, que se ocupara 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 fincas. A demás revisara el MANUAL TECNICO para realizar las modificaciones que sean del caso.

ARTICULO 22. -SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO-:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los oficios de bodeguero, celador y jardinero, el salario será el mínimo convencional establecido para cada periodo de la vigencia convencional.

La labor de cableero tiene como función central la de reparar y darle mantenimiento preventivo y correctivo a toda la red de cable-vías de la finca, 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 de cable-vía.

PARAGRAFO UNO: Para el primer año de vigencia convencional la labor de cableero se pagará en la forma que a continuación se establece, derogándose con este acuerdo todas las anteriores formas de remuneración y /o bonificación establecidas para el cableero:

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 que no haya embarque de fruta, el salario será de (\$39.855), durante el primer año de vigencia.

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 2017 y el día 30 de Junio de

ANEXO 4.
PLANTIOS SAS

PRECIOS DE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
1 DE JULIO DE 2017 AL 30 DE JUNIO DE 2018

9,35%

5,00%

4-VARIAS AL CONTRATO	UNIDAD DE	V/U 2015-2016	V/U 2016-2017	V/U 2017-2018
MEZCLA ABONO	UNIDAD	697,41	762,62	800,75
VIARIOS PLANTACIÓN	HORA	3.244,90	3.548,30	3.725,71
VIARIOS EMPACADORA	HORA	3.244,90	3.548,30	3.725,71
CACIQUEO	HTA NETA	21.659,91	23.685,11	24.869,37
CARGUE-DESCARGUE DE ESQUINEROS	UNIDAD	2,56	2,80	2,94
RECOLECCIÓN DE BASURAS	HORA	2.924,29	3.197,71	3.357,60
DESMEZADA DE SABLES	UNIDAD	1.736,11	1.898,44	1.993,36
DESMEZADA DE GURBIAS	UNIDAD	1.606,02	1.756,18	1.843,99
CARGUE-DESCARGUE DE ESTIBAS	UNIDAD	51,35	56,15	58,96
CARGUE PALLLET DESPUES DE 9 PM	UNIDAD	1.685,76	1.843,38	1.935,55
BONIFICACIÓN TAPA CUCARRON	UNIDAD	310,06	339,05	356,00
MANTENIMIENTO DE GARRUCHAS	DIA	27.849,65	30.453,59	31.976,27
ENGRASE DE CABLES	DIA	31.925,14	34.910,14	36.655,65
CARGUE-DESCARGUE DE FERTILIZANTES	UNIDAD	131,25	143,52	150,70
HECHURAS DE PUENTES	UNIDAD	4.511,68	4.933,52	5.180,20
RESIEMBRA CABEZATORO	UNIDAD	1.232,67	1.347,92	1.415,32
RESIEMBRA CON MATA(PUYONES)	UNIDAD	444,17	485,70	509,98
HECHURA DE ESCALERAS	UNIDAD	8.175,02	8.939,38	9.386,35
CARGUE-DESCARGUE DE CARTON	UNIDAD	6,31	6,90	7,24
ASEO GENERAL DE EMPACADORA	CUADRILLA	96.024,01	105.002,25	200.000,00
CABLERO	HORA	3.471,46	3.796,04	3.985,84
CARGUE PALLET DIURNO	PALET	356,53	389,87	409,36
CARGUE PAL 1HRA DESP HAST 9PM	PALET	1.106,96	1.210,46	1.270,98
CARGUE-DESCARGUE DE INSUMOS	PALET	5.837,91	6.383,75	6.702,94
REPIQUE DE MATAS CAIDAS	HORA	2.732,81	2.988,33	3.137,74
MANTENIMIENTO DE BODEGAS-CARTONER	HORA	2.926,19	3.199,79	3.359,78
MANTENIMIENTO DE EQUIPOS	HORA	3.752,66	4.103,53	4.308,71
CAPACITACIÓN	HORA	2.926,19	3.199,79	3.359,78
PEGADA Y SELLADA DE CAJAS	CAJA	50,88	55,64	58,42
ESTAQUILLADA	DIA	32.209,17	35.220,73	36.981,76
FERTILIZACIÓN ORGANICA	UNIDAD	1.448,61	1.584,06	1.663,26
BOTADA- REG-PELAD-VAS 20MTS CAB	UNIDAD	26,05	28,49	29,91
SANIDAD VEGETAL	UNIDAD	38.128,83	41.693,88	43.778,57
ENCARGADO PLANTA DE RIEGO	UNIDAD	4.767,64	5.213,41	5.474,09
HERCULES	HORA	86.604,91	94.702,47	99.437,59
APERTURA DE BOLSA	UNIDAD	8,35	9,13	9,59

ANEXO 3

PRECIOS DE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

1 JULIO DE 2017 AL 30 JUNIO DE 2018

5%

1. BASICAS DE CAMPO

			RANGO 3
GRUPO DE LABORES	FRECUENCIA	UNIDAD DE PAGO	CJA/HA/CTNA
AMARRE	1 VTA SEMANA	HECTAREA NETA	6.973,91
REAMARRE	1 VTA CATORCENA	HECTAREA NETA	2.068,43
DESFLORE EN CAMPO	2 VTA SEMANA	HECTAREA NETA	2.551,82
DESHOJE	1 VTA SEMANA	HECTAREA NETA	5.064,57
DESMACHE	6 SEM LIBRES	HA NET SNA LIBRES	52.290,00
DESMACHE	7 SEM LIBRES	HA NET SNA LIBRES	61.006,90
DESMACHE	8 SEM LIBRES	HA NET SNA LIBRES	69.720,00
DESPUNTE DE CIRUGIA		HECTAREA NETA	9.493,11
EMBOLSE	2 VTA SEMANA	HECTAREA NETA	4.484,77
EMPAQUE 14 KLS		CJA EXPORTADA	965,45
EMPAQUE CJA 12 KLOS		CJA EXPORTADA	1.051,75
EMPAQUE CJA MDO NAC		CJA	892,63
EMPAQUE CJA PALET		CJA EXPORTADA	1.477,83
EMPAQUE CJA PALET ESPECIAL		CJA EXPORTADA	1.742,12
FERTILIZACION KCL		BL T 80 KG PROF	6.085,00
FUMIGACION CONTACTO	4 SEM LIBRES	HA NET SNA LIBRES	14.721,79
FUMIGACION ROUND-UP	8 SEM LIBRES	HA NET SNA LIBRES	14.721,80
GUANTELETE O LAMINILLA		UND	188,77
PROTECCION DE FRUTA	1 VTA SEMANA	HECTAREA NETA	5.815,01
YUMBOLON		UND	188,77

ANEXO 5.
PLANTIOS SAS

PRECIOS DE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
1 JULIO DE 2017 AL 01 DE JULIO 2017



9,35%

5%

3- MANTENIMIENTO DE DRENAJES	UNIDAD DE PAGO	VR UN 2015-2016	VR UNI 2016-2017	VR UN 2017-2018
LIMPIA CANAL 1 SEMANA LIBRE 8	EN METRO LINEAL	137,21	150,03	157,53 ✓
LIMPIA CANAL 2 SEMANA LIBRE 8	EN METRO LINEAL	102,91	112,53	118,15 ✓
LIMPIA CANAL 3 SEMANA LIBRE 8	EN METRO LINEAL	73,29	80,14	84,,14 ✓
LIMPIA DE MADREVIEJA LIBRE 8	EN METRO LINEAL	54,57	59,67	62,65 ✓
CHAPEO LIMPIA	HECTAREA	81.499,73	89.119,95	93.575,95 ✓

TABLA DE RENDIMIENTOS DE LABORES PLANTACIÓN						
	RENDIMIENTO PARA 10 HORAS			RENDIMIENTO PARA 08 HORAS		
	REND. MINIMO	REND. NORMAL	REND. MÁXIMO	REND. MINIMO	REND. NORMAL	REND. MÁXIMO
AMARRE	6.60	7.50	11.00	5.28	6.00	8.80
REAMARRE	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20
AMARRE + REAMARRE	5.50	6.50	9.50	4.40	5.20	7.60
EMBOLSE	10.00	12.00	17.50	8.00	9.60	14.00
DESFLORE EN CAMPO	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20
EMBOLSE + DESFLORE	8.50	10.00	14.50	6.80	8.00	11.60
PROTECCION DE FRUTA	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20
DESHOJE	15.50	18.00	26.00	12.40	14.40	20.80
PROTECCIÓN + DESHOJE	10.00	12.00	17.50	8.00	9.60	14.00
DESMACHE	1.00	1.50	2.00	0.80	1.20	1.60
FUMIGACIÓN	3.50	4.00	5.50	2.80	3.20	4.40
FERTILIZACIÓN	8.00	12.00	14.00	6.40	9.60	11.20

2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2018 y el 30 de junio de 2019. (IPC Obrero).

El barcadillero, durante los días que participe en la planta empacadora, será remunerado con el salario promedio devengado por el personal del contrato de caja integral durante el respectivo día. El día que se le asigne otra labor se le pagará (\$ 38.474) por día, durante el primer año de vigencia.

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 2017 y el día 30 de Junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2018 y el 30 de junio de 2019. (IPC Obrero).

CAPITULO II

AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES.

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

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

ARTICULO 23. -PRIMA DE VACACIONES-:

La empresa reconocerá a cada uno de los trabajadores al cumplir cada año de trabajo como prima de vacaciones la suma (\$157.914.66) para el primer 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 2017 y el día 30 de Junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al 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. (IPC Obrero).

Esta prima será pagada al empezar a disfrutar de las vacaciones.

ADICIÓN A LA REGLAMENTACIÓN DE LA PRIMA DE VACACIONES: Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, cuando se suceda la terminación del contrato de trabajo, cualquiera fuera la causa, y el trabajador tenga más de un (1) periodo de vacaciones acumuladas, la Empresa le 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 este período.

ARTICULO 24. -PRIMA DE AGUINALDOS-:

La Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, a mas tardar el día 20 de Diciembre del respectivo año, un AGUINALDO anual equivalente a la suma de (\$159.424) para el primer 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 2017 y el día 30 de Junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al 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 (IPC Obrero).

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.

ARTICULO 25. -AUXILIO DE MATERNIDAD-:

En caso de nacimiento de un hijo del trabajador con la esposa o compañera permanente, (previamente inscrita en la administración de la finca), la Empresa le reconocerá al trabajador un auxilio monetario por la suma de (\$169,682), para el primer 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 2017 y el día 30 de Junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al 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. (IPC Obrero).

Para que el trabajador tenga derecho a reclamar esta prestación es necesario que la esposa o compañera con la que procee el hijo haya sido previamente inscrita en la Empresa y que se aporte el correspondiente registro civil de nacimiento.

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 (E.P.S.) 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.

Este AUXILIO DE MATERNIDAD incluye los casos de aborto no provocado, siempre que sea certificado médicamente como tal a su ocurrencia y que el periodo de gestación sea superior a cuatro meses (4).

Adicional a lo anterior, en caso de nacimiento o aborto no provocado, la Empresa concederá al trabajador un permiso por tres (3) días hábiles consecutivos, remunerados con el salario promedio de los últimos seis meses.

ADICIÓN A LA REGLAMENTACIÓN DE LA PRIMA DE MATERNIDAD: 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).

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

ARTICULO 26. -AUXILIO DE MATRIMONIO-:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, cuando un trabajador contraiga matrimonio, la Empresa le concederá un AUXILIO DE MATRIMONIO equivalente a la suma de (\$ 185.339), para el primer 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 2017 y el día 30 de Junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al 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. (IPC Obrero).

Así mismo, la Empresa le concederá al trabajador que contraiga matrimonio cinco (5) días hábiles de permiso consecutivos, remunerados con el salario promedio de los últimos seis meses.

Para que el trabajador tenga derecho a este beneficio deberá aportar el correspondiente registro civil de matrimonio.

ARTICULO 27. - AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR-:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando un trabajador falleciere encontrándose al servicio de la finca, la Empresa pagará un AUXILIO equivalente a la suma de (\$ 827.756 para el primer 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 2017 y el día 30 de Junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al 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. (IPC Obrero).

El auxilio por muerte del trabajador se le paga a los familiares, sin perjuicio de lo que le corresponda por ley y se le entregará a las personas señaladas como beneficiarias del seguro de vida del trabajador en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 28. -AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR-:

En caso de que fallezca un familiar del trabajador, la Empresa le pagará a este un auxilio monetario equivalente a la suma (\$264.519), para el primer 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 2017 y el día 30 de Junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al 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. (IPC Obrero).

Se entiende por familiares del trabajador, para todos los efectos del presente acuerdo convencional: padre y madre, esposa o compañera permanente, hijos menores y hermanos menores que dependan económicamente del trabajador, respecto de los cuales el trabajador deberá acreditar el parentesco y la relación de dependencia económica. Estas personas deben estar previamente inscritas en la Empresa.

Adicional a lo anterior, la Empresa le concederá al trabajador en el caso de muerte de uno de los familiares, un permiso por cinco (5) días hábiles, si el fallecimiento del familiar ocurriere en la Zona de Urabá y de seis (6) días hábiles si ocurriere fuera de dicha Zona.

Sin embargo la Empresa estudiara aquellos casos que por circunstancias muy especiales originadas por la distancia y medios precarios de transporte así lo ameriten. En ambos casos serán remunerados con el salario promedio de los últimos seis (6) meses.

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

ADICIÓN A LA REGLAMENTACIÓN SOBRE AUXILIO POR MUERTE DEL FAMILIAR DEL TRABAJADOR: 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.

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

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

ARTICULO 29. -AUXILIO DE ESCOLARIDAD-:

La Empresa le pagará a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, un AUXILIO DE ESCOLARIDAD por cada hijo, registrado en la administración de la finca, que se encuentre estudiando primaria o secundaria en un plantel legalmente reconocido, una vez al año, en el mes de Marzo, equivalente a la suma de (\$ 40.398,53) para el primer 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 2017 y el día 30 de Junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al 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. (IPC Obrero).

Para que los trabajadores tengan derecho a este auxilio será requisito indispensable la presentación del Certificado de Escolaridad en el mes de Marzo del respectivo año.

ARTICULO 30. -AUXILIO DE ARRENDAMIENTO-:

A los trabajadores que vivan fuera de las instalaciones de la finca, que paguen arrendamiento y que no se les ofrezca campamento, la Empresa les reconocerá un AUXILIO DE ARRENDAMIENTO equivalente a la suma (\$53,511), para el primer año de vigencia convencional. Para el segundo año de vigencia se incrementara en un porcentaje igual al 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. (IPC Obrero).

Para que los trabajadores tengan derecho a este auxilio será requisito indispensable la presentación autenticada bajo la gravedad de juramento del contrato 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.

1. ARTICULO 31. -AUXILIO PARA TRANSPORTE-: Cuando el empleador no suministre transporte a sus trabajadores, en lugares donde exista oferta de servicio público a cargo de empresas habilitadas de transporte y el trabajador requiera y pueda valerse de medios de transporte para desplazarse entre su residencia y el lugar de trabajo, y viceversa, la empresa deberá reconocer el auxilio legal de transporte, sin sujeción al monto límite de salario establecido en las normas sobre la materia. Este nuevo acuerdo (2017-2019) ha de aplicarse sin perjuicio de acuerdo(s) previo(s) válidamente celebrado(s) entre alguna(s) empresa(s) y Sintrainagro o entre una empresa y alguno(s) trabajador(es) individualmente considerado(s) sobre la misma materia.

INCORPORACIÓN Y PRECISIONES SOBRE AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES.

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

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

Nombre prestación	Valor 1° año
Auxilio maternidad	\$169.682
Auxilio vacaciones	\$157.915
Auxilio Aguinaldo	\$159.424
Auxilio Arriendo	\$ 53.511
Auxilio escolaridad	\$40.399
Auxilio muerte de trabajador	\$827.756
Auxilio muerte familiar	\$264.519
Auxilio lentes	\$ 45.136
Auxilio matrimonio	\$185.339

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

ARTICULO 32. -AUXILIO DE ENERGIA ELECTRICA-:

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 fuera igual o inferior a (\$461) mensuales, la Empresa pagara la totalidad de dicha suma. Cuando el valor del consumo fuera superior (\$461) mensuales, la Empresa pagara el cincuenta por ciento (50%) del valor facturado y el trabajador pagara el cincuenta por ciento (50%).

Este auxilio de energía solo se le dará al trabajador mientras viva en las instalaciones de la Empresa y la misma sea consumida en sus campamentos.

ARTICULO 33. -PRIMA DE ANTIGUEDAD-:

La Empresa le reconocerá a los trabajadores beneficiados con la presente convención colectiva de trabajo, una PRIMA DE ANTIGUEDAD cuyos periodos de causación y montos son los siguientes:

A.) Al trabajador que cumpla cinco (5) años de servicio continuos en la empresa, se le reconocerá por una sola vez, la suma de (\$37.415,57), para el primer 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 2017 y el día 30 de Junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2018 y el 30 de junio de 2019. (IPC Obrero).

B.) Al trabajador que cumpla diez (10) años de servicios continuos en la Empresa, se le reconocerá por una sola vez, la suma de (\$74.836.18) para el primer 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 2017 y el día 30 de Junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2018 y el 30 de junio de 2019. (IPC Obrero).

C.) Al trabajador que cumpla quince (15) años de servicio continuo en la Empresa, se le reconocerá por una sola vez, la suma de (\$112.252.40), para el primer 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 2017 y el día 30 de Junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2018 y el 30 de junio de 2019. (IPC Obrero).



ARTICULO 34. -AUXILIO PARA LENTES-:

Para la compra de lentes que sea formulados por el medico al trabajador, la empresa dará por una sola vez un auxilio de (\$ 45.136), para el primer 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 2017 y el día 30 de Junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2018 y el 30 de junio de 2019. (IPC Obrero).

ARTICULO 35. AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN: A partir de la firma del Acuerdo General (2011-2013) el "auxilio de deportes" que se encuentre previsto en las convenciones colectivas se designará como "auxilio de deportes y recreación".

Las empresas en cuyas convenciones se encuentre pactado el "auxilio de deportes" como una prestación en especie (uniformes y otros), convertirán la prestación en especie por una suma de dinero, por año de vigencia convencional, la cual se pagará en el mes de Febrero de cada año. Para el periodo 2017-2018 es de \$ 3.246.960, para el periodo 2017-2018, se incrementarán en un porcentaje igual al 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 2019. (IPC Obrero).

ARTICULO 36.-AUXILIO DE CASINO:

La Empresa otorgará al casino de la finca un auxilio mensual por un valor de (\$44.442,40), para el primer 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 2017 y el día 30 de Junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2018 y el 30 de junio de 2019. (IPC Obrero).

ARTICULO 37. – NO INCIDENCIAS SALARIALES:

Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tengan establecidas las empresas y /o productores vinculados a la presente negociación colectiva, no constituyen salario; en consecuencia no se tendrá 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.

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, por lo cual se fija un precio por cada taco de \$16.06 adicionado al porcentaje de incremento que se determine para el primer año de vigencia de la presente convención colectiva, 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 des guasque 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 esté previsto un valor por semana para la labor normal, se multiplicará este valor por el sesenta por ciento (60%) para fijar el nuevo valor por semana del desmache con palin. ✓

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

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

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

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

CAJA INTEGRAL:

Como se tiene en las actuales convenciones colectivas, existen 3 tipos de cajas:

CAJA COMÚN

CAJAS ESPECIAL

CAJA MERCADO NACIONAL

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

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

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

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

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

HOMBRE BROCHA

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

PARÁGRAFO UNO: 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.

ACUERDO TRANSITORIO PARA LA NEGOCIACIÓN: Sintrainagro incluyó en el pliego de peticiones las siguientes labores nuevas o modificaciones a otras existentes como objeto de la negociación colectiva.

GUANTE BOLSA
AMARRE AÉREO
SELLOS DE TRAZABILIDAD
CIRUGIA Y DESHOJE (COMBINADA DE DOS)
CIRUGÍA, DESHOJE Y PROTECCIÓN DE FRUTA(COMBINADA DE TRES)
LAVADO DE COCHINILLA Y FUMAGINA
CORTE ECUATORIANO O CON ESCALA
HIDRATACION DE RACIMO Y MASAJE EN CABLE VIA
REPIQUE EN CASITA
DESMACHE EN SIEMBRAS NUEVAS
DOSIFICACION FERTILIZANTE
EMBOLSE MODIFICADO
HERCULES
APLICACIÓN DE NITRAX
APLICACIÓN DE FERTIQUIN
FERTILIZACION CON BARRENO
FERTILIZACION LIQUIDA
GALLINAZA -APLICACIÓN, LABOR COMPLETA-
PEGADA DE CAJA
TABLA DE ALTA PARICION
ASEO EMPACADORA
REPIQUE DE MATAS POR HECTAREA
REGADA DE CAL
CHAPEO CON GUADAÑADORA
FUMIGACION DE CABLE VIA
BANALASTI
SIEMBRA DE COBERTURA
FUMIGACION DE MALEZAS CON DOS (2) PRODUCTOS
CARGE DE PALLET DESPUES DE TERMINADO EL EMBARQUE
COMPOSTELA
EMBARQUES NUEVOS
AMARRE CON NYLON RECICLADO
HECHURA DE PITAS PARA AMARRE

SACADA DE RECHAZO EN CANASTILLA (EN ZONA DE GURVIA)
EMPAQUE NACIONAL EN CANASTILLA
ABONO EN COSECHA
MANTENIMIENTO DE AREA CON MOKO
HECHURA DE CONOS CON NYLON RECICLADO
SACADA DE GUANTELETE
DOLE MAESTRA
COBANA REWER
MINIFALDA EN LA LIMPIA DE CANALES
HOMBRE AGRICULTOR
EMBARQUE DOLPHY (CORTADA DE LA BOLSA)
FUMIGACION BEJUCO
LABOR DE RIEGO
EMBARQUE CAJA SINGLE
EMBARQUE CAJA SONFIL
LAVADA DE BANDEJAS EMPACADORA
CORTE ECUATORIANO
CAJAS SUPERIOES A 20 KILOS

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

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

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

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

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

- A) Plazo. La negociación de las labores que cada empresario decida ejecutar deberá concluirse dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de la convención colectiva que resuelve la presente negociación colectiva.
- B) Durante el tiempo en que se adelante la revisión de la descripción, rendimiento y precios unitarios de las labores incluidas en este acuerdo transitorio, la ejecución de las mismas se pagarán con base en el salario promedio devengado por el respectivo trabajador en los últimos tres meses, en proporción a las horas trabajadas, siempre que la misma se realice con niveles de eficiencia normales y con cumplimiento de las especificaciones técnicas impartidas por los representantes de la Empresa.
- c) La Empresa, la respectiva subdirectiva y/o la Junta Nacional de Sintrainagro concertarán las descripciones, rendimientos y los valores unitarios de estas labores. Lo anterior significa que el empresario no podrá fijar unilateralmente el precio de esta labor.
- 6
- D) Una vez cumplido este proceso y si las partes no se han puesto de acuerdo podrán seguir buscando los acuerdos, tiempo en el cual se garantiza el pago de esta labor con las condiciones anteriormente descritas.
- E) Los acuerdos existentes en las empresas donde se vinieran ejecutando algunas de estas labores se incorporarán a la respectiva convención colectiva que se suscriba como resultado de la presente negociación colectiva.
- F) El empresario que con posterioridad a los dos (2) meses siguientes a la suscripción de la convención colectiva decida incorporar o ejecutar una labor deberá sujetarse al procedimiento transitorio aquí previsto.

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

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

CARGUE DE PALLET: Se ratifican los acuerdos que estén pactados en las convenciones colectivas de trabajo, así como aquellos que consten en actas firmadas relacionadas con la estipulación de la labor cargue de pallets; no obstante lo anterior en aquellas empresas en las que existan dificultades,

Empresa y Sindicato buscarán dirimirlas y se acogerán a algún acuerdo existente que no presente problemas.

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.

ACUERDOS SOBRE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN O MODIFICACION DE LABORES

ACUERDO GENERAL SOBRE ENSAYOS, IMPLEMENTACIÓN DE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LABORES: La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo que surjan: creando, modificando o suprimiendo algunas labores, con ajuste al procedimiento establecido en los acuerdos convencionales.

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

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

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

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

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

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

2. 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.

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

ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

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

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

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

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

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

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

2. LABOR PULPA CREMA:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

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

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

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

3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

Rendimiento: De acuerdo al embarque.

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

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

4. LABOR TOPYBAN:

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

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

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

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

Procedimiento:

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

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

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

5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

Herramientas y EPP: Guantes y casco

Procedimientos:

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

para tal fin, garantizando que el área de trabajo permanezca libre de este tipo de insumo.

Modalidad de pago: Promedio del día embarque.

6. HOMBRE AGRICULTOR

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

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

Ciclos: De acuerdo con la programación de la finca.

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

Procedimientos:

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

Rendimiento: Entre 80-120 plantas.

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

7. AREA DE MOKO

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

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

Ciclos: Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

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

Procedimientos:

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

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

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

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

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

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

Procedimiento:

- Retirar el protector o los protectores al momento de hacer el desmane, en la medida que va retirando las manos del racimo de la siguiente forma:
 - ✓ Cuando es con pala en forma descendente y depositando en los recipientes destinados para tal fin.
 - ✓ Cuando es con gurbia en forma ascendente y depositando en los recipientes destinados para tal fin.
- Luego sacudir y empaquetar 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-: Se llegó al acuerdo de seguir pagando por toda esta labor, un único valor de \$200.000 (Doscientos mil pesos) y seguirá realizándose una sola vez por semana, el número de personas que realizarán esta labor será fijado por el administrador siendo el número máximo cuatro (4) personas. Esta labor comprende el aseo de toda la planta empacadora, el patio de fruta, la rampa para el paletizado, los canales de desagüe de los tanques, los alrededores, el lavado de tanques de desmane y clasificación, los transportadores, las bandejas, banda de rechazo, el sitio de almacenamiento de rechazo, muros y cortinas de lavador de coronas.

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.

1. 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 (2017-2019), 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.

2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO SOBRE LAS CAJAS EXCEDENTES

Entienden y conocen las partes que las exigencias y necesidades del mercado internacional, generan periódicamente la imposibilidad de comercializar en condiciones económicamente rentables la totalidad de la fruta que se produce, en especial entre las semanas 35 a la 44, obligando a que esos excedentes de producción no deban exportarse, traduciéndose en injustificadas y significativas pérdidas para ambas.

Bajo este entendido y buscando mejorar los índices de productividad, rendimientos e ingresos para las partes, aceptan que a partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, cada empresa podrá acordar con la respectiva Subdirectiva y/o la Junta Nacional de Sintrainagro un precio especial que se pagará por esa fruta excedente.

CAPITULO IV

FONDOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS INDICES SOCIALES

FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA.

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

Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para efectos de la capitalización de los Fondos Rotatorios Convencionales de Vivienda, los empresarios bananeros efectuarán un aporte adicional 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.

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.

APORTE EXTRA – CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.

Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de **ochocientos cincuenta millones de pesos (\$850.000)**. 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 1: La coordinación de las actividades y la distribución de los recursos se realizará de manera paritaria entre Augura y Sintrainagro.

PARÁGRAFO 2: 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.

FONDOS ROTATORIOS PARA PRESTAMOS A LOS TRABAJADORES

ARTICULO 40. -FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS EN EVENTOS DE CALAMIDAD DOMESTICA-:

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el fondo rotatorio para préstamos de eventos de calamidad doméstica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial; sin que en ningún caso el monto del fondo de calamidad doméstica pueda ser menor de **\$2.185.453** por finca. Las Convenciones Colectivas que tengan un monto superior a este valor se incrementarán con los porcentajes acordados para los salarios en cada año de vigencia.

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$ **404.518**. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el fondo rotatorio para préstamos de eventos de calamidad doméstica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial

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

SECCIÓN SEGUNDA ASUNTOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1) MODIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS

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.

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

Cuando por determinación de la respectiva E.P.S, A.R.L o la administradora de pensiones se disponga el traslado de un trabajador fuera de la zona bananera de Urabá, por vía aérea o terrestre, para asistir a las citas médicas o para ser evaluado por la junta Regional o Nacional de calificación de Invalidez, la Empresa concederá al trabajador un préstamo, en cuantía de hasta setenta mil pesos (**\$70.000**) cuando el traslado sea aéreo y hasta treinta mil pesos (**\$30.000**), cuando el desplazamiento sea terrestre, destinado a sufragar los gastos de traslado desde su residencia a la terminal aérea o terrestre y 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 solo mientras dicho transporte no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, colpensiones o AFP)

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

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

PARAGRAFO DOS: Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y 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 este 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.

La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se Encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

La Empresa destinará, la suma de (**\$ 6.327.862**), para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva.

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 2017 y el día 30 de Junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al 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. (IPC Obrero).

REGLAMENTACION DEL FONDO.

- 1. OBJETO:** Ayudar a los trabajadores en la solución de calamidades domesticas.
- 2. BENEFICIARIOS:** El personal de la Empresa que se beneficia con la Convención.

3 DESTINACIÓN DE LOS PRÉSTAMOS: Solo se otorgaran para atender los siguientes casos de calamidad domestica:

- 3.1. Enfermedad de los padres, esposa o compañera permanente, hijos legales reconocidos que dependan económicamente del trabajador y que hayan sido previamente inscritos en la Empresa o ante Comfamiliar-Camacol, con dos (2) meses de anterioridad.
- 3.2. El pago de servicios médicos, compra de droga, hospitalización e intervención quirúrgica, de una cualquiera de las personas enunciadas en el numeral 3.1.
- 3.3. Sufrir hurto o acto delictuosos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, cuando hubieran 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 ADJUDICACION DEL PRESTAMO

- 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 nomina.
 - 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 ocurrida.
 - 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 mas de dos (2) meses de servicios.
- 3. Que la persona afectada por la calamidad 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 un respaldo en el setenta y cinco por ciento (75%) de sus prestaciones sociales; para lo cual se estudiaran 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 monto y plazo.

MONTOS: Para el primer año de vigencia el monto máximo del préstamo será de (**\$ 404.518**), para el primer 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 2017 y el día 30 de Junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC –obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1º de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018. (IPC Obrero).

PLAZO: Se pagaran con cuotas de amortización semanales o bisemanales del diez por ciento (10%) sobre el devengado total en la respectiva semana o bisemanales.

TRAMITE PARA UTILIZAR EL CREDITO

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

CANCELACION Y EXTINCION DEL PRESTAMO.

Se cancelara 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 amortizara el préstamo mediante la cancelación de las cuotas fijas, las cuales serán deducidas directamente de la nómina.

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

DEDUCCIONES DE CUOTAS ORDINARIAS.

La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciará 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 PRESTAMO.

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

ARCHIVO DE DOCUMENTOS.

Copias de todos los documentos inherentes al otorgamiento del préstamo, abonos extraordinarios, cancelación del préstamo, deberán quedar archivados en la hoja de vida del trabajador.

PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMESTICA.

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 formula medica, valor de la droga, etc.

PARÁGRAFO UNO: Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, la empresa dentro de los tres (3) 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 (8) días hábiles siguientes al desembolso.

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

ARTICULO 41. -FONDO ROTATORIO PARA PRESTAMOS DE VIVIENDA.

Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para efectos de la capitalización de los Fondos Rotatorios Convencionales de Vivienda, los empresarios bananeros efectuarán un aporte adicional 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: Los productores y/o empresas vinculados a la presente negociación colectiva de trabajo, autorizan, en forma irrevocable, a la comercializadora a la cual entreguen la fruta con destino a la exportación, para que deduzca de los embarques la suma de los aportes que deben aportar a los fondos rotatorios de vivienda por 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 reglamentación del FONDO ROTATORIO PARA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES se encuentra contenida en el **ANEXO A LA CONVENCION COLECTIVA 1998-2000**, el cual forma parte integrante de la presente convención colectiva de trabajo.

CAPITULO V

EDUCACIÓN, RECREACIÓN Y CULTURA

ARTÍCULO 42- CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:

Sintrainagro y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa sectorial como en los Comités Técnicos 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.

PARAGRAFO 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 remunerara el empleador con el respectivo salario básico.

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

ARTÍCULO 43- RECREACIÓN Y CULTURA:

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

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

ARTÍCULO 44- TARJETAS DÉBITO PARA RETIROS DE NÓMINAS:

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 debito recargables, no vinculadas a una cuenta bancaria, y el trabajador no reciba el abono del salario en su medio electrónico de pago, el empresario le efectuará un préstamo para atender sus gastos inmediatos, a 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.

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

.. CAPITULO VI

DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD SOCIAL

Y SALUD OCUPACIONAL.

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.

SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ARTICULO 45. -PRESTACIONES ASISTENCIALES Y ECONOMICAS POR SALUD-:

RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL:

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) 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 (E.P.S.) y las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L.) 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 Profesionales del Ministerio de la Protección Social, 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 literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

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

- 3) La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propenderán para que en los eventos en que por razones de salud se remita el trabajador fuera de la Zona Bananera de Urabá, la entidad remitente le extienda y pague la incapacidad por los días respectivos, debido a que es una obligación a cargo del sistema de seguridad.
- 4) Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los 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.
- 5) A partir de la vigencia de la presente convención, los empresarios dispondrán en cada una de las fincas de un (1) ejemplar de la planilla de autoliquidación de los aportes a la seguridad social del mes anterior, con el propósito de que el trabajador que lo desee haga copia de ésta para su uso individual.
- 6) Los empresarios bananeros y Sintrainagro se comprometen a mantener sus representaciones en la mesa de salud y seguridad social de Urabá, de una parte, y a realizar las gestiones necesarias para que la superintendencia Nacional de salud, la dirección de riesgos laborales del ministerio del trabajo y las entidades administradoras del sistema de seguridad social integral a las que se encuentran afiliados los trabajadores (EPS, ARL Y AFP), participe en las reuniones de la mesa de salud y seguridad social de Urabá, de otra parte.
- 7) La Empresa y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionaran conjuntamente para lograr que las entidades promotoras de salud (EPS) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.

- 8) La empresa, a través del representante legal o 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 esta cumpla oportunamente con la obligación legal de expedir el concepto de recuperación del trabajador que subiera superado el periodo de incapacidad temporal fijado en la ley. Copia de la comunicación remitida por la empresa se entregará a Sintrainagro.
- 9) Se establecerá entre los empresarios, el sindicato y las entidades administradoras del sistema integral de seguridad social presentes en la zona (salud, pensiones y riesgos profesionales), un Comité Tripartito en Seguridad Social que impulsará la realización de una investigación completa que permita establecer el mapa de riesgos ocupacionales de todas las labores de la agroindustria bananera. De acuerdo con los resultados, propondrán un plan de intervención para eliminar y mitigar los riesgos encontrados y establecerán un sistema de seguimiento de los resultados de la investigación y de las acciones definidas, elaborando los perfiles de prevención y tratamiento de las enfermedades comunes o profesionales que se presentan en la actividad bananera, según las prioridades arrojadas por los indicadores epidemiológicos.
- 10) A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

PARAGRAFO: 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.

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 sigatoca negra.

La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.

PARÁGRAFO UNO: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante el tiempo de la fumigación

aérea, se remunerará este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

PARÁGRAFO DOS: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, el tiempo que dure la fumigación aérea, encontrándose los trabajadores en las instalaciones de la planta empacadora, se 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 46 -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 E.P.S., si fuese pertinente, o para reconocer los 3 primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

ARTÍCULO 47 -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.

PARÁGRAFO UNO: 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.

PARAGRAFO DOS: PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:

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

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.

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 A.R.L.. 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 bisemanal

NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL:

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

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



ACUERDO ADICIONAL A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES:

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

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

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, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador.

PARAGRAFO 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 a la respectiva EPS o ARL, sin que para el efecto pueda solicitar la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del trabajador, por que 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 del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática a que hace referencia esta disposición.

1) **ADICIÓN SOBRE “CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO”.**

Cuando el(la) trabajador(a) acuda a la Entidad Promotora de Salud (EPS) o a la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) con el propósito de programar de manera presencial la asignación de una cita para consulta médica y, pese a haber concurrido antes de las 9:00 a.m., no encuentre disponibilidad de cita para el mismo día, deberá tramitar la expedición de una “constancia de asistencia al servicio médico”, en la que conste su nombre, identificación y la fecha y hora en que el(la) trabajador(a) se presentó a la EPS o a la IPS.-

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

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

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

PARÁGRAFO 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.

2) **MODIFICACIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL SOBRE "EXÁMENES MÉDICOS":**

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 esta 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.

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

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

3) **MODIFICACIÓN AL ACUERDO SOBRE TRABAJADORES REUBICADOS:**

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

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

TRASLADO: Cuando por determinación de la entidad promotora de salud E.P.S. o de la Administradora de riesgos A.R.L. 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 solo mientras no la asuma la entidad del sistema de seguridad social (A.R.L. o E.P.S.) respectiva.

Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la E.P.S. o la A.R.L. ordene el traslado del trabajador fuera de la zona bananera de Urabá, a una ciudad distinta a Medellín, y éste no fuere hospitalizado inmediatamente, 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 cuarenta y cinco mil pesos (\$45.000) 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 E.P.S. o la A.R.L.. Esta prestación estará a cargo del empleador mientras no la asuma la entidad del sistema de seguridad social (A.R.L. o E.P.S.) respectiva. En esta misma situación, el servicio de desplazamientos internos para asistencia a citas médicas, pruebas diagnósticas o procedimientos médicos, se sujetará a lo dispuesto en el parágrafo siguiente.

Cuando la Empresa decidiera suministrar en dinero el servicio de desplazamientos internos para la atención de las citas para atenciones médicas, 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 quince mil pesos (\$15.000) por cada día en que efectivamente deba atender citas para atenciones médicas ordenadas por la E.P.S. o la A.R.L.; circunstancia ésta que el trabajador deberá acreditar con las evidencias documentales de la programación y asistencia a esas citas médicas.

Las Empresas y Sintrainagro, en el marco del Comité Tripartito de Seguridad Social, gestionarán conjuntamente para lograr que las entidades de seguridad social cumplan con su obligación de asumir los costos del desplazamiento de los trabajadores enfermos que deban ser atendidos en otra ciudad cuando sea la respectiva E.P.S. o A.R.L. la que ordene dicho traslado.

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 realizaren a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL.-

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 comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L.) en lo pertinente a la salud ocupacional; así como acatar el COPASO o vigías de la salud, siempre y cuando estas últimas estén en concordancia con las disposiciones legales, el reglamento de salud ocupacional, y los planes y programas establecidos en cada empresa y /o finca.

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

PARÁGRAFO SEIS: La Empresa reconocerá el valor de los tres (3) primeros días de incapacidad por enfermedad general que no reconoce el Institutos de Seguros Sociales (ISS.), teniendo en cuenta lo establecido en los numerales 3 y 4 del presente artículo. Estos días de incapacidad se liquidarán y pagarán así: Los dos (2) primeros días se remuneraran con dos terceras (2/3) partes del salarios 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.

Al pago de estos tres (3) días de incapacidad tendrán derecho los trabajadores que no tengan más de seis (6) "eventos de incapacidad" por año calendario.

Cuando un trabajador supere en un año calendario los seis (6) "eventos de incapacidad", la Empresa no reconocerá el valor de los dos (2) primeros días de incapacidad que no paga el Institutos de Seguros Sociales (ISS.). En consecuencia, en este caso, la Empresa solo le pagará el tercer día de incapacidad en la forma establecida en el numeral 2 del presente artículo.

La Empresa pagará el primer día de incapacidad ocasionada por un accidente de trabajo, siempre y cuando este supere los cuatro días de incapacidad. Este día de incapacidad será liquidado y pagado con el salario básico convencional (Salario mínimo de convención).

Acuerdan las partes constituir de acuerdo a las normas legales vigentes los respectivos comités de salud ocupacional con las funciones asignadas en la ley; en este caso; tendrá un botiquín de primeros auxilios para atender los posibles malestares menores que sufran los trabajadores de la finca, con personal capacitado para tal fin en el manejo del botiquín.

Los empleadores enviaran a través del comité obrero a la respectiva seccional de SINTRAINAGRO a la cual pertenezca la finca, mensualmente, 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 el primer día hábil de la semana, aún en el evento de que se 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 comprometido en las reiteradas ausencias justificadas el primer día hábil de la semana.

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

Las incapacidades de origen común que no superen un día y se ocurran el primer día hábil de la semana no serán remuneradas, y en consecuencia el trabajador perderá el auxilio que se tiene actualmente establecido en las convenciones colectivas de trabajo que se modifican en esta negociación. Igualmente no se tendrán como eventos para los efectos de reconocimiento y pago incapacidades establecidos en las actuales convenciones. 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 en los numerales anteriores. En consecuencia si la finca no ha cumplido con alguno de los requisitos antes señalados no podrá desconocer el pago de la incapacidad ocurrida en el primer día hábil de la semana causado por enfermedad común.

El número de eventos por enfermedad común continuarán como se tiene establecido en las actuales convenciones colectivas de trabajo, es decir, seis eventos por año, conservando igual redacción a la existente.

PARÁGRAFO SIETE: 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 de exámenes clínicos o la toma de placas radiográficas prescritas por el médico durante la consulta, tales ausencias no se consideran como "eventos de incapacidad" computable para los efectos del numeral 3 del presente artículo.

PARÁGRAFO OCHO: 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 la Empresa; o cuando el mismo día de la consulta, después de realizada esta, el trabajador regresa a laborar.

PARÁGRAFO NUEVE: Cuando un trabajador no presente los documentos necesarios para su afiliación al Institutos de Seguros Sociales (ISS.), 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 DIEZ: Dentro de los noventa (90) días calendario siguientes a la firma de la presente convención colectiva, el trabajador deberá aportar la totalidad de los documentos necesarios para proceder a la afiliación de sus familiares al Institutos de Seguros Sociales (ISS.). Esta afiliación se realizara de acuerdo con lo establecido en los reglamentos del Instituto de Seguros Sociales.

PARÁGRAFO ONCE: El pago de las incapacidades reconocidas por el Institutos de Seguros Sociales (ISS.) se realizará teniendo en cuenta el mecanismo establecido por el Instituto.

PARÁGRAFO DOCE: TRANSPORTE DE TRABAJADOR PARA IR AL MEDICO.

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

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

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

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.

ARTICULO 48. -COMITE DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL-:

Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1984, reglamentado por la resolución numero 02013 de 1986, en la Empresa operara un Comité de Higiene y Seguridad Industrial.

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

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

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

CAPITULO VII

INCORPORACION DE NORMAS CONVENCIONALES



ARTICULO 49. -COMPROBANTE DE PAGO-:

La Empresa, como lo ha venido haciendo, al efectuar el pago de los salarios en cada periodo estipulado, entregará al trabajador copia del comprobante de pago en el cual se especifican las distintas remuneraciones; como también se entregará copia del contrato de trabajo al momento de la vinculación.

ARTICULO 50. -PRIMA DE SERVICIOS-:

La Empresa pagará la prima de servicio legal el 30 de junio y en la 3ra semana de diciembre.

ARTICULO 51. - AFILIACIÓN A CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-:

La Empresa seguirá haciendo los aportes correspondientes a la caja de compensación familiar y ésta a su vez continuará cancelando un subsidio familiar por persona a cargo, en la cuantía y términos que establezcan las leyes y disposiciones que regulen la materia.

ARTICULO 52. -TEXTO ÚNICO EN DOTACIONES-:

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 dos litros y un (1) pantalón y una (1) chaqueta plásticos impermeables, de calidad y resistencia adecuada, para cada uno de los trabajadores, sin tener en cuenta el tope salarial señalado en la Ley 11 de 1984. La chaqueta y el pantalón plásticos impermeables y el termo a que se alude se entregarán a más tardar el día 30 de Junio de 2018.

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

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

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.

ARTICULO 53. -REACTIVACION O ATRASOS EN LA EMPRESA-:

Los trabajos atrasados serán realizados por personal especialmente contratado hasta desatrazar la labor por un término no superior a dos (2) meses contados a partir de su fecha de contratación.

ARTICULO 54. -NORMAS BASICAS SOBRE REALIZACION Y CICLO DE LABORES-:

1. AMARRE: Esta labor 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.

2. **EMBOLSE:** Esta labor se realizará 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. Cuando el embolse se haga en "presente" se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana al total del área.

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.

3. **FUMIGACION DE MALEZAS CON HERBICIDA DE CONTACTO:** La labor de fumigación de malezas con herbicidas de contacto (Ej. Gramoxone) se efectuará con una frecuencia de un ciclo cada cuatro (4) semanas libres.

4. **FUMIGACION DE MALEZA CON HERBICIDA SISTEMICO:** La labor de fumigación de malezas con herbicida sistémico (Ej. Round-up) se efectuara con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) semanas libres.

5. **DESHOJE:** Esta labor 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.

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. **PROTECCION DE FRUTA:** Esta labor, que incluye las labores de desvío de puyón 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.

ADICION A LOS ACUERDOS GENERALES

ACUERDOS SOBRE LABORES DE PROTECCIÓN DE FRUTA.



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

A) **COLOCACIÓN DE GUANTELETE Y/ O LAMINILLA:** Se remunera a (\$188.77) por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la

convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.

- B) **COLOCACIÓN DE PROTECTOR DEL RACIMO EN EL CABLE:** Se pagará a (\$25.04) por racimo procesado y el valor total causado se agregará al contrato de caja integral para dividir ente los trabajadores que participen 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.
- C) **SUPRESIÓN DE DEDOS LATERALES CON EL DESFLORE O DESDEDE:** Cuando esta labor se realice en tres o menos manos del racimo no tendrá ninguna remuneración y será ejecutada por el desflorador. Cuando se ejecute la eliminación de todos los dedos laterales en todas las manos del racimo, tendrá un valor de (\$1099.17) pesos por hectárea.
- D) **HECHURA DE NUDO CON EL EMBOLSE:** En relación con la labor de hechura de nudo con el embolse, cuyo precio está establecido con las diferentes convenciones colectivas de trabajo, las partes aclaran que dicha labor sólo está pactada para realizarse en áreas abiertas, orillas de canales y orillas de cables.

8. **DESFLORE EN EL CAMPO:** Esta labor se realizará 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. Tendrá la misma frecuencia cuando se efectúe conjuntamente con el embolse.

9. **FUMIGACION DE CANALES:** Esta labor se realizará, con herbicida de contacto o sistémicos. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal, los dos (2) taludes o ranflas y el vaso o plan del canal. El precio establecido para la labor, por metro lineal, se aplicará a la fumigación de los canales primarios, secundarios, terciarios, madre vieja y caños.

10. **DESMACHE:** Esta labor se realizará con una frecuencia de un ciclo cada siete (7) semanas libres, contado desde la terminación del lote, al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.

11. **CACIQUEO:** Esta labor se realizará con una frecuencia de un ciclo anual, antes de iniciarse la estación invernal.

12. **BOTADA DE RECHAZO POR CAJA ELABORADA:** Las partes acuerdan modificar la redacción y la forma de pago de esta labor así:

12.1. En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esta labor al 100% del valor pactado en esta convención.

12.2. En las fincas donde la fruta de rechazo es recogida por "bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente manera.

12.2.1. Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, esta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera.

12.2.1.1. Cuando tengan que botar el rechazo de un día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

12.2.1.2. Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

12.2.1.3. Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

12.2.1.4. 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 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 el total del rechazo, en este evento se entiende que el trabajador no ha tenido que ejecutar ninguna labor y en consecuencia no se remunerará. Por lo tanto se entiende que al finalizar la semana lo que se paga efectivamente al trabajador de la finca es por la botada de rechazo acumulado dentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero.

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

12.2.2.1. Para las fincas cuya área sea inferior a cien (100) hectáreas se utilizará a una (1) persona para que realice la labor.

12.2.2.2. Para las fincas cuya área sea superior a cien (100) hectáreas e inferior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán a dos (2) personas para que realicen la labor.

12.2.2.3. Para las fincas cuya área sea superior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán a tres (3) personas para que realicen la labor.

12.2.2.4. En los días que se realice la labor de compostaje las personas que participen en el contrato de llevada de rechazo al compostadero, se remunerarán 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 día no haya embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y de forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (8) o diez (10) horas.

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

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

13. BOTADA DE VASTAGOS EN CAMION POR UNIDAD: El precio pactado por la unidad de obra se multiplicará por el número de racimos procesados durante un embarque (cuando solo haya un embarque en la semana), o por el equivalente total de racimos procesados después de haber finalizado los embarques realizados en la semana respectiva.

14. BOTADA, PELADA Y REGADA DE VASTAGOS EN ESTERILLA: Se pagara la unidad de obra al precio pactado en relación a las distancias (hasta 20 mts o hasta 50 mts) entre el sitio señalado para ser regados en esterilla y el cable vía. La cantidad de vástagos se determinara por el número de racimos procesados en el embarque o en los embarques realizados durante la semana. En las fincas donde se presenten 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.

15. ASEO DE PLANTA EMPACADORA: Se llegó al acuerdo de seguir pagando por toda esta labor, un único valor de \$200.000 (doscientos mil pesos) y seguirá realizándose una sola vez por semana, el número de personas que realizaran esta labor será fijado por el administrador siendo el número máximo cuatro (4) personas. Esta labor comprende el aseo de toda la empacadora, el patio de fruta, la rampa para palletizado, los canales de desagüe de los tanques, los alrededores, el lavado de tanques de desmane y clasificación, los transportadores, las bandejas, banda de rechazo, el sitio de almacenamiento de rechazo, muros y cortinas de lavado de coronas.

16. CORTE DE FRUTA: Toda cuadrilla estará integrada mínimo, por cinco (5) personas a saber: un (1) repicador de cepa, un (1) puyero, dos (2) coleros y un (1) empinador. En ningún caso podrá faltar el repicador de cepa 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 y mínimo de líneas de la calibración. Estas mismas anotaciones regirán para el corte de boleja.

17. FERTILIZACION SOLIDA: 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 semicírculo con el medidor alrededor del puyón seleccionado, despejando el área de aplicación de basuras con el pie. 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.

18. **FERTILIZACIÓN CON CACIQUEO, BULTOS DE 80 KLS O PROPORCIONAL:** 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 plástico que se encuentre alrededor del puyón seleccionado en un semi-círculo de 0.60 cms de radio y la regada esparcida con medida de 180 grs (3.8) onzas. Esto para cuando se plique Urea, Potasio, Magnesio, Azufre, Sulfato de Magnesio y Sulfato de potasio y Mezcla de Urea con Potasio.

Ciclos: Según programación.

Rendimientos Mínimos 16 Bultos. Máximo 20 Bultos.

19. **CORTE DE BOLEJA:** Esta labor será ordenada por el Administrador en forma expresa y por escrito, donde indicara los colores de las cintas a corte y el sitio hasta donde se transportarán los racimos para el conteo por la comercializadora. La cuadrilla, para el corte de racimos-boleja, estará integrada por cuatro (4) personas a saber: un (1) puyero, dos (2) coleros y un (1) empinador. El repicador de cepas se remunerara al promedio de lo devengado por los cuatro (4) integrantes de la cuadrilla de corte de racimos-bolejas. Esta labor se pagará como actividad conjunta, desde el corte del racimo-boleja hasta su colocación en la garrucha sobre el cable vía. El total de racimos-boleja cosechados por la cuadrilla durante el día, se dividirá entre cuatro y el resultado se multiplicará por el precio pactado por racimo.

20. **REPIQUE DE BOLEJA:** El repique de la mata cosechada esta incluida dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realizará en forma individual y debe evitarse reventar pitas que estén sosteniendo matas, dejar basura 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.

21. **TRANSPORTE EN GARRUCHA DE BOLEJA:** Esta labor comprende el transporte de los racimo-boleja desde el campo hasta la empacadora o hasta el sitio designado para el conteo por la comercializadora.

22. **BAJADA Y ARRUMADA DE BOLEJA:** Esta labor comprende la movilización del racimo-boleja desde el cable vía hasta el sitio designado para el conteo por 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-boleja, y será remunerado al promedio de lo devengado en el día por la cuadrilla de cuatro (4) personas.

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.

23. **LIMPIA DE CANALES:** La labor de limpieza de canales primarios, secundarios y terciarios, se realizará con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) semanas libres. Esta labor incluye la eliminación de todo material vegetal y basura, de las ranflas o taludes y el vaso o plan, y su colocación fuera del canal.

24. **RESIEMBRA CON "CABECE TOROS" EN ÁREAS DE PLANTACIÓN:** Esta labor comprende el arranque, transporte, pulida, hoyada, abonada, siembra, apisone y túnel de la unidad nueva de producción.

25. **RESIEMBRA CON MATA GRANDE:** Esta labor comprende el arranque de la mata, transporte, alineación, hoyada, transplante (siembra) y fertilización de la mata.

26. **CHAPEO DE MALEZA:** Chapeo de maleza por parcheo: comprende el área de maleza crecida dejada por el fumigador (área de conejos).

Chapeo de área amplia: comprende el chapeo de maleza en la totalidad de la hectárea.

27. **ROTURA Y AMPLIACION DE CANALES PRIMARIOS, SECUNDARIOS Y TERCIARIOS:** Esta labor se remunerará por metro cubico. Para recibir la 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 a la altura del terreno o nivel del mismo (cicatriz en la ranfla) y no se debe tomar la altura de tierra sacada. Para 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 de canal y la altura de la vara colocada para determinar la boca del canal.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 55- VIGENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS: La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriben como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de Julio de 2017 hasta el día 30 de Junio de 2019.

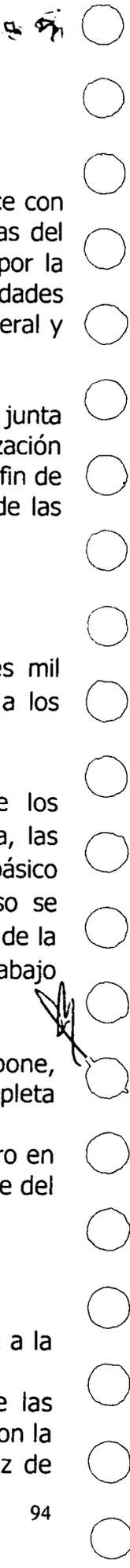
El primer año estará comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018. El segundo año de vigencia estará comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.

PARÁGRAFO UNO: No obstante lo dispuesto sobre la 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.

PARÁGRAFO DOS: Conviene las partes que el precio que se convenga rige sólo a futuro y a partir de la fecha de los acuerdos sobre precios y rendimientos de las labores.

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.



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.

ADICIÓN A LAS DISPOSICIONES SOBRE DERECHO A LA INFORMACIÓN:

PARÁGRAFO UNO: Augura entregará a la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro tres mil quinientos (3.500) cartillas ilustradas de los Acuerdos Generales, con el fin de capacitar a los trabajadores sobre los acuerdos logrados.

PARÁGRAFO DOS –ACUERDO TRANSITORIO-: Con el propósito de facilitar que los representantes de Sintrainagro efectúen la lectura y explicación de la convención colectiva, las Empresas concederán a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Para las Empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, este permiso se imputará al cumplimiento de las horas de destinación exclusiva establecidas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Este acuerdo sólo regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2017-2019).

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".

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 UNO: 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.

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

ARTICULO 56. -NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES-:

Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tengan establecidas las empresas y /o productores vinculados a la presente negociación colectiva, no constituyen salario; en consecuencia no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

En caso de que por disposición legal se llegaren a establecer primas, auxilios, bonificaciones, permisos o beneficios iguales o similares a los pactados 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.

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

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

ARTICULO 57.-MODIFICACION Y REVISION DEL ACUERDO CONVENCIONAL-:La presente Convención Colectiva de Trabajo solo podrá ser modificado por acuerdo entre las mismas partes que lo suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General del Sindicato, de parte, y una comisión negociadora designada por la Gerencia de la Empresa, de la otra parte.

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

ARTICULO 58. INTEGRACIÓN DE LAS ACTAS DE ACUERDOS PARCIALES A LOS ACUERDOS GENERALES 2017-2019: 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. ✓

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 quince (29) de agosto de 2017. ✓

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

FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO: Los presentes Acuerdos Generales solucionan definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que Sintrainagro presentó a los empresarios bananeros de Urabá relacionados en el acta de instalación de la negociación fechada el día 11 de junio de 2017.- ✓

En constancia se firma por los que intervinientes en dos (2) ejemplares del mismo tenor en Medellín, el día sábado 5 de agosto de 2017.

PRODUCTORES BANANEROS:

JUAN ESTEBAN ALVAREZ B.

JAVIER FRANCISCO RESTREPO G..

LUIS CARLOS JARAMILLO F.

JORGE IVAN JIMENEZ BETANCUR

EFRAIN RODAS RAMÍREZ

CARLOS MARIO BETANCUR TIRADO.

LUIS ALFONSO BRAVO

CARLOS MARIO RESTREPO

JOSE FERNANDO JARAMILLO V.

CLAUDIA ARGOTE ROMERO

POR SINTRAINAGRO:


JOSE GUILLERMO RIVERA Z.


ADELA TORRES VALOY


MEDARDO CUESTA QUEJADA

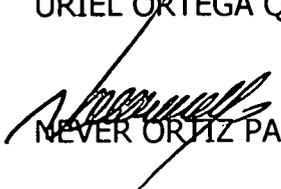

JOAQUIN VARGAS
JOEGE ANDRES VARGAS


DANIEL GUERRA OVIEDO


ESTEBAN GULFO ROMERO


JESUS ALGARIN JIMENEZ

URIEL ORTEGA QUIÑONEZ

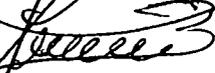

NEVER ORTIZ PALACIO


PEDRO PABLO BARBOSA


WILKIAN MOSQUERA A.

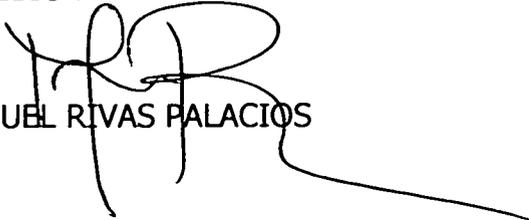

OMAR DE JESUS COGOLLO G.


BENJAMIN ROJAS CHAMORRO

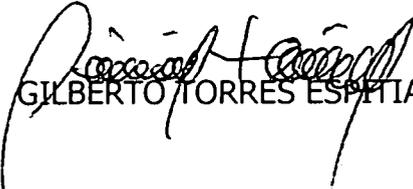

JOSE LUIS FLORES PAJARO


OMAR CASARRUBIA BARBAS

EUSEBIO PALMERA BERRIO


MANUEL RIVAS PALACIOS

ASESOR JURIDICO SINTRAINAGRO


GILBERTO TORRES ESPITIA

MANUEL FERLEY PATIÑO P.

RAMON EMILIO GRACIANO B.

REUNIÓN ACUERDOS SINDICALES

6 935 5

En reunión sostenida el día Viernes 16 de Enero de 2015 en las instalaciones de Sintrainagro entre las siguientes personas:

- José Luis Flórez Pájaro (Presidente Sintrainagro Seccional Apartado).
- José Reyes (Dirigente Sindical).
- Fabio Pérez (Trabajador Finca el Paso)
- Angel Córdoba (Trabajador Finca el Paso)
- Manuel Hernández (Trabajador Finca el Paso)
- Omar Berrio (Coordinador – campo Finca el Paso)
- Neil Rubén González (Administrador Finca el Paso)

Lo anterior con el fin de presentar propuestas y negociar precios al contrato de las siguientes labores.

(Cirugía / despunte) con eliminación de folíolos y realce a resiembras y/o plantillas con una regularidad del trabajo semanal. Después de evaluado y debatido el tema con criterio agronómico por la importancia que reviste tener la plantación en condiciones ideales para el buen desarrollo del cultivo se acordó:

1. Pagar esta labor al contrato con un valor por hectárea de \$ 7.800 durante su primer año.
2. Esta labor deberá ejecutarse semanalmente.
3. A partir de la firma de este documento se da inicio a la ejecución de la labor.

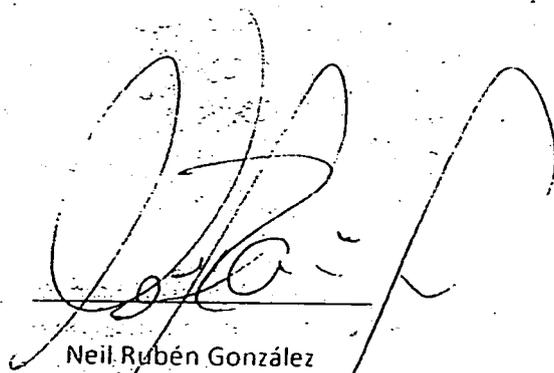
X 6 Y 9,35 X
5.

En la misma reunión se discutieron otros temas de contratos como lavada de cochinilla y sacada de guantelete en barcadilla, los cuales serán evaluados y debatidos en otra nueva reunión.



José Luis Flórez Pájaro

Presidente Sintrainagro



Neil Rubén González

Administrador Finca el Paso

José Reyes

Dirigente Sindical

Omar Berrio (Coordinador Finca el Paso)

Fabio Pérez

Trabajador Finca El Paso

Angel Córdoba

Trabajador Finca El Paso

Manuel Hernández

Trabajador Finca El Paso

Se da
y no hoy no
de Rodic 33
ABR 2014
Dl. 82800
EX. 492

Fecha: 02 de Abril de 2014
Lugar: Comedor Oficial de Finca El Paso
Tema: Acuerdo del Precio por bulto para fertilizar con 80gramos/pta

Contando con la presencia de Dirigentes Sindicales, los Representantes de Comité Obrero Patronal, Aplicadores de Fertilizantes Activos y Miembros de la parte administrativa de la Finca El Paso se concerta y aprueba implementar la fertilización a 80gramos/pta para cumplir con aportes de 384,87gramos/ha de Nitrógeno y 612,44gramos/ha, principalmente a un precio de \$5000 Bulto.

Esta acta queda avalada con firma de todos los presentes y asumiendo que los asistentes representa el 100% del personal convocado y con la aprobación del 50% +1voto de los trabajadores.

Representantes Sindicales, Seccional Apartado	
José Luis Flórez Pájaro	
Luis Enrique Valverde	
Representantes Grupo Administrativo	
Neil Rubén González	
Yesenia Judith Yanez Madera	
Omar Berrio Ruiz	
Francisco Calvo Vanegas	
José Robinson Moreno Asprilla	
Juan Carlos Montoya Martínez	Juan Carlos Montoya M
Gustavo Gutiérrez Villada	Gustavo Gutiérrez
Representantes del Comité Obrero Patronal	
Angel Adiel Córdoba	
Henry de Jesús Lemus Avila	
Alexander Berrio Vilorio	
Fertilizadores Activos	
1 Edilberto de la Hoz	4 Walter Herrera Sepulveda
2 Pedro Delgado T.	5 Luis Lopez
3 Gilberto Rivera	6

7	Gabriel	56	Jose Corboba
8	Carlos	57	HERNAN NOVA
9	Juan José Misaura	58	Wascristo Lopez
10	Luis Fernandez	59	Mison Gildales
11	Renato Torres	60	Adolfo
12	Agustina	61	Adolfo
13	Muriel	62	Adolfo
14	HER. BERTO MORENO A	63	Adolfo
15	Emilia	64	Valme
16	Oliver	65	ROSAS
17	Adolfo	66	RODRIGO
18	Manuel	67	Francisco
19	FDO	68	Jose Benito
20	Andrés	69	Hector
21	Rafael Castro	70	Ernesto
22	Juan E. Ruiz	71	Francisco
23	Adolfo	72	HERNANDEZ JUAN FCO
24	Edwin	73	Adolfo
25	Jorge	74	
26	Prodicio	75	
27	Luis	76	
28	Manuel J. Guerra	77	
29	EDUARDO	78	
30	Adolfo	79	
31	Juan	80	
32	Isaac	81	
33	Juan	82	
34	Manuel	83	
35	Jose	84	
36	Luis	85	
37	Juan	86	
38	Alfonso	87	
39	Sergio	88	
40	Juan	89	
41	Julio	90	
42	Julio	91	
43	Juan	92	
44	Luis	93	
45	Jose	94	
46	Abel	95	
47	Cito	96	
48	Juan	97	
49	Andrés	98	
50	Juan	99	
51	Comodoro	100	
52	Fernando	101	

ACTA N° 3 - 2014

Fecha: 02 de Abril de 2014

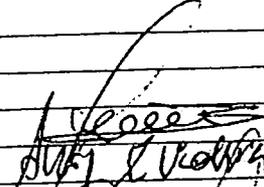
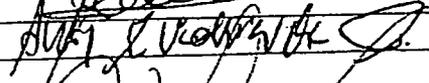
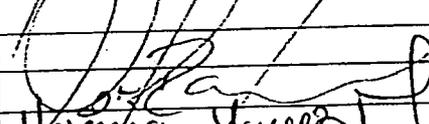
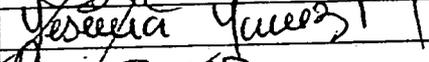
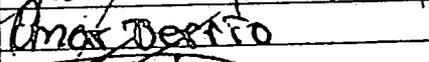
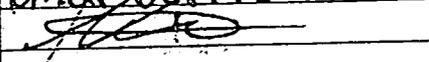
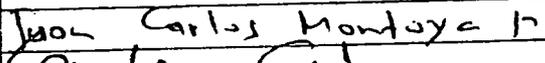
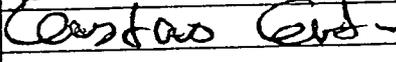
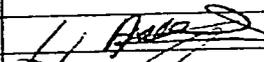
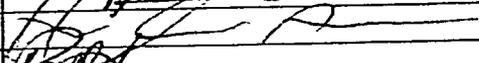
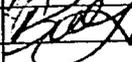
Lugar: Comedor Oficial de Finca El Paso.

Tema: Acuerdo del Precio por bulto para fertilizar con 80gramos/pta

Se observo a los
y no hay necesidad
de Radicarlo
Tl. 82809
EX. 442
2014
ABR

Contando con la presencia de Dirigentes Sindicales, los Representantes de Comité Obrero Patronal, Aplicadores de Fertilizantes Activos y Miembros de la parte administrativa de la Finca El Paso se concerta y aprueba implementar la fertilización a 80gramos/pta para cumplir con aportes de 384,87gramos/ha de Nitrógeno y 612,44gramos/ha, principalmente a un precio de \$5000 Bulto.

Esta acta queda avalada con firma de todos los presentes y asumiendo que los asistentes representa el 100% del personal convocado y con la aprobación del 50% +1voto de los trabajadores.

Representantes Sindicales, Seccional Apartado	
José Luis Flórez Pájaro	
Luis Enrique Valverde	
Representantes Grupo Administrativo	
Neil Rubén González	
Yesenia Judith Yáñez Madera	
Omar Berrio Ruiz	
Francisco Calvo Vanegas	
José Robinson Moreno Asprilla	
Juan Carlos Montoya Martínez	
Gustavo Gutiérrez Villada	
Representantes del Comité Obrero Patronal	
Ángel Adiel Córdoba	
Henry de Jesús Lemus Ávila	
Alexander Berrio Viloría	
Fertilizadores Activos	
1. Edilberto delgado	4. Walter Herrera Sepulveda
2. Pedro Delgado T.	5. Quijilón
3. Gilberto Rivera	6.

Apartado 07/04/2016

ACUERDO PARA REPORTE LABOR COLOCACIÓN CORBATA COMO MEDIDA CONTROL COCHINILLA.

Por medio de este comunicado; se llega a un acuerdo para reportar colocación cinta corbata en racimos, para control cochinilla.

Esta labor será desarrollada en las áreas afectadas, o que en su momento aparezcan con los problemas antes mencionados y será definido por la administración.

No será definida como labor cíclica, ni tampoco tendrá que ser; por periodo definido de tiempo (semana o bisemanal).

Será colocada por el guanteletero a la fruta de 2 semanas, cuando este realice su labor.

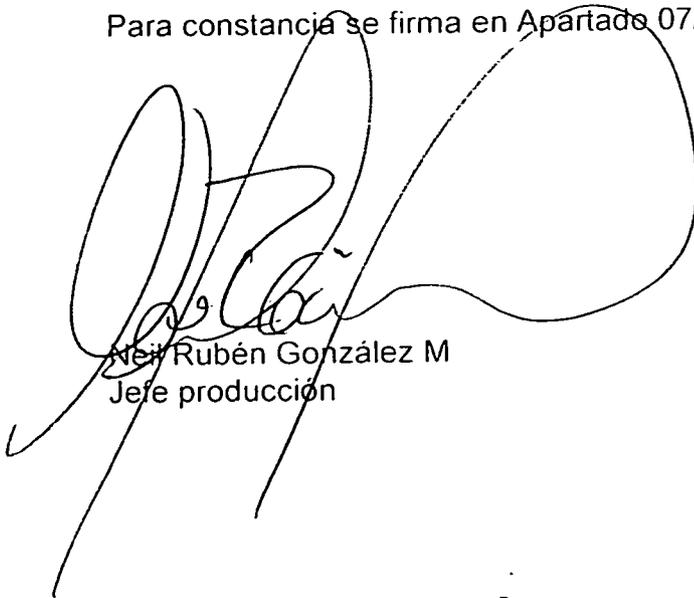
El pago definido será \$ 1.697 / HA por todo este periodo 2016.

Si existe una ajuste este será a partir del año 2017.

Esta labor se empezó a ejecutar a partir de la semana 12

Código
169
469

Para constancia se firma en Apartado 07/04/2016



Neil Rubén González M
Jefe producción

AN 58/ Córdoba M.
Angel Córdoba
Comisión obrera
C71.430.844

Manuel Hernández cc 15 609 670
Manuel Hernández
Comisión obrera

Fabio Pérez
comisión obrera

Medellín, 30 de junio de 2017

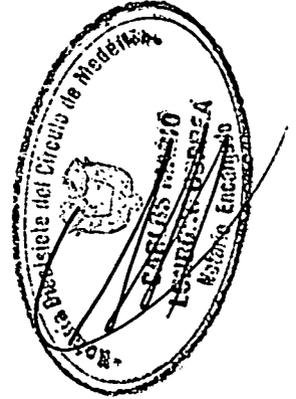
Señor

GUILLERMO RIVERA ZAPATA

Presidente de la Junta Nacional

SINTRAINAGRO

E.S.M.



REFERENCIA: Denuncia por parte de la empresa (o finca) PLANTIOS SAS de las disposiciones vigentes que regulan las relaciones colectivas con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro-.

YO IVAN MEJIA RESTREPO, con cédula ciudadanía en mi condición de representante legal de la sociedad PLANTIOS SAS, conforme consta en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Medellín, el cual anexo a la presente denuncia (o en mi condición de propietario o representante de la finca el paso), mediante el presente escrito denunció íntegramente la Convención Colectiva de Trabajo que regula las relaciones colectivas entre la organización sindical y la Empresa que represento, con énfasis en los aspectos que a continuación se relacionan.

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

1. **SUSTENTOS DE LA DENUNCIA:**

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

Esta situación tiende agravarse, porque esos cambios y condicionamientos comerciales, son interpretados o, como incremento de las actividades de los trabajadores o, nuevas actividades o tipos de caja, que obligan a la negociación permanente de precios y/o tipificación de labores convencionales, que encarecen aún más los costos de producción. Considera el sector, que es necesario cumplir los acuerdos que desde hace varias vigencias están tipificados en las convenciones colectivas, pensados y diseñados para implementar cambios comerciales por exigencias de los compradores internacionales y, agrícolas, por los avances tecnológicos y agronómicos, como los que nos ocupan, sin

manufacturero, permiten afirmar que la empresa que represento remunera adecuadamente a sus trabajadores y ha cumplido con el esfuerzo de conservar los empleos que genera.

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

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

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

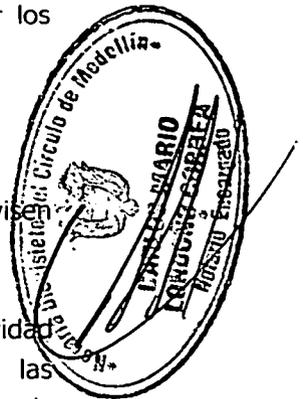
Problemática que tiende a agravarse, porque esos cambios y condicionamientos comerciales, son interpretados como un incremento de las actividades de los trabajadores o como nuevas actividades o tipos de caja, que nos obligan a la negociación permanente de nuevos precios y/o tipificación de labores convencionales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

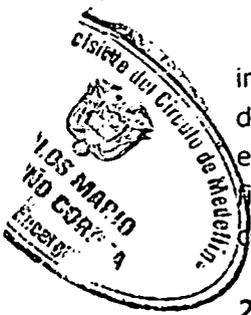
Por tal motivo el sector considera que es necesario para la sostenibilidad económica del negocio, cumplir en sus reales términos y alcances con los acuerdos que desde hace varias vigencias están en las convenciones colectivas, que dicho de paso están pensados y diseñados para implementar cambios comerciales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

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

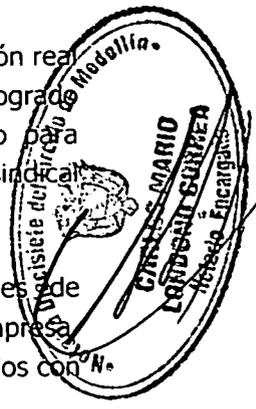
2.3 SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL: Es necesario alcanzar un acuerdo que armonice el interés de la organización sindical sobre la formalización de los empleos, de una parte, y la necesidad de la Empresa de realizar actividades diferentes a las labores culturales permanentes y el contrato de caja integral, garantizando en todo caso condiciones de trabajo decente.

2.4 FRUTA EXCEDENTE DEL SEGUNDO SEMESTRE: Durante el segundo semestre de cada año, las cajas que semana a semana exceden el promedio de producción semanal del primer semestre (50-50) son comercializadas a precios significativamente





insuficientes para absorber los costos de producción, requiriendo una diferenciación real de su valor convencional, para lo cual debe continuarse el desarrollo del acuerdo logrado en la pasada negociación colectiva, donde dejamos sentado un primer paso para aniquilar esta realidad del negocio bananero, que ustedes como organización sindical conocen y entienden.



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

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

Atentamente,


IVAN MEJIA RESTREPO
 Representante Legal

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO

Se presentó a la Notaría Decretada del Circuito de Medellín, al Señor(a):

MEJIA RESTREPO IVAN DARIO

Identificado con: C.C. **8260249**

Y manifestó que el contenido del documento que antecede es cierto, que la firma que en él aparece es suya, para constancia se firma:

Medellín 30/08/2017 a las 02:25:59 p.m.

NOTARIA
MEDELLIN

FIRMA

CARLOS MARIO LONDOÑO CORREA
 Encargado

www.05678978901234.com
 www.notariaenlinea.com

5678901234567890



