

EPR20

61512

Medellín, octubre 09 de 2017

MINTRABAJO		No. Radicado 11EE2017710500100002685	
		Fecha 2017-10-10 01:46:08 pm	
Remitente		RESTREPO UNIDOS S.A.S.	
Destinatario		Sede D. T. ANTIOQUIA	
		Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Anexos 1		Folios 1	
			
COR11EE2017710500100002685			

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Medellín,

Ref: depósito de convención colectiva

Autorizo al señor Hugo Armando Herrera con cédula No. 71.717.294 para hacer depósito de la convención colectiva de trabajo con vigencia agosto 08 de 2017 a junio 30 de 2019 de las fincas Tortuga y Encanto, razón social RESTREPO UNIDOS S.A.S. NIT 800.152.559-9

Atentamente,

RESTREPO UNIDOS
S.A.S.

MATEO RESTREPO ESTRADA
RESTREPO UNIDOS S.A.S.
TEL 312 07 40

COD 19246

R-2685

 MINTRABAJO	No. Radicado 11EE2017332100000061512
	Fecha 2017-11-28 09:57:23 am
Remitente	MATEO RESTREPO
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 1	Folios 1
	
COR11EE2017332100000061512	

Dirección Territorial de Antioquia
Inspector de Trabajo Efren Madrigal Rivera

Número 071

CIUDAD: MEDELLIN FECHA: 10/10/2017 HORA: 1:46 p.m.

DEPOSITANTE

NOMBRE	HUGO ARMANDO HERRERA		
No. IDENTIFICACIÓN	71.717.294		
CALIDAD	MENSAJERO		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CRA 43ª 1 SUR 31 OF 303		
No. TELÉFONO	3119707	Correo Electrónico	Lasvictorias@une.net.co

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	☒	Pacto Colectivo	☐	Contrato Sindical	☐
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	RESTREPO UNIDOS S.A.S.					
Y	Organización Sindical	☒	Trabajadores	☐	☐	☐
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINTRAINAGRO					
CUYA VIGENCIA ES	08 DE AGOSTO DE 2017 A JUNIO 30 DE 2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	58	AMBITO DE APLICACION		Nacional	☐	
				Regional	☒	X
				Local	☐	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios		115		

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

Hugo Herrera
(Nombre y firma)
El Depositante

Extracto Fondo de Pensiones Voluntarias Porvenir
(PLAN INSTITUCIONAL (EMPRESARIAL))
NIT 830.006.270-0

Nombre del Afiliado: FELIPE RESTREPO ESTRADA
Dirección: CR 43A 1 SUR 31 OF 303
Ciudad/Dpto: MEDELLIN-ANTIOQUIA

Cuenta Individual No. 580726
Nº Identificación: 1037589856
Fecha de Afiliación: 2015/12/28
Período: 2017/01/01 - 2017/09/13
Fecha de Expedición: 2017/09/14

Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones
y Cesantías Porvenir S.A. NIT: 800.144.331-3

Extracto Nº
2017091



1 RESUMEN DE LA CUENTA INDIVIDUAL

Consolidado								
Nombre del Portafolio	Saldo Inicial (posos)	Movimientos del Período			Valorización Total		Saldo Final (posos) A 13/09/2017	Saldo Restringido para Planes Institucionales (Empresariales)
		Aportes	Retiros	Traslado entre Alternativas de Inversión	Rendimientos abonados durante el período	Reintegro Comisión Diferencial		
Efectivo Colombia Pesos	0	0	-195,000,000	195,000,000	618,565	0	618,565	0
Total	0	0	-195,000,000	195,000,000	618,565	0	618,565	0
No Consolidado Plan Institucional (Empresarial)								
Nombre del Portafolio	Saldo Inicial (posos)	Movimientos del Período			Valorización Total		Saldo Final (posos) A 13/09/2017	Saldo Restringido para Planes Institucionales (Empresariales)
		Aportes	Retiros	Traslado entre Alternativas de Inversión	Rendimientos abonados durante el período	Reintegro Comisión Diferencial		
Efectivo Colombia Pesos	217,312,744	0	0	-207,714,023	3,215,250	0	12,813,971	12,813,971
Diversificado Básico	0	0	0	12,714,023	20,800	1,044	12,735,867	12,735,867
Total	217,312,744	0	0	-195,000,000	3,236,050	1,044	25,549,838	25,549,838

2 RENTABILIDAD DE LA CUENTA INDIVIDUAL

Último Mes	Últimos Seis Meses	Último Año	Rentabilidad promedio mensual del último año
4.93% E.A.	5.38% E.A.	7.18% E.A.	6.39% E.A.

3 TRANSACCIONES DEL PORTAFOLIO

||
||
||

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

En el Municipio de Medellín, el día veintisiete (27) de junio de 2017, entre los empresarios bananeros de Urabá, vinculados a la presente negociación, de una parte, y los negociadores en representación de Sintrainagro, de otra parte, se ha celebrado los siguientes acuerdos que se elevaran a Convención Colectiva de Trabajo, entre el Sindicato Nacional de Trabajadores "SINTRAINAGRO" y la empresa RESTREPO UNIDOS S.A.S. Para sus fincas Tortuga y Encanto.

El Sindicato estuvo representado por los señores: Guillermo Rivera Zapata, Adela Torres Valoy, Medardo Cuesta Quejada, Daniel Guerra Oviedo, Jose Luis Florez Pajaro, Esteban Gulfo Romero, Jorge Andres Vargas, Jesus Algarin Jimenez, Eusebio Palmera Berrio, Benjamin Rojas Chamorro, Pedro Pablo Barbosa Asesor Cut, Omar Casarrubia Barbas, Manuel Rivas Palacios, Uriel Ortega Quiñonez, Never Ortiz Palacio, William Mosquera A. Omar de Jesus Cogollo.

La empresa estuvo representada por los señores: Carlos Fernando Restrepo Villegas, Luis Carlos Jaramillo Franco, Javier Restrepo Girona, Raúl Restrepo Ramos, Jorge Ivan Jiménez B., Juan Esteban Alvarez, Efrain Rodas Jimenez, Claudia Argotes Romero, Jose Fernando Jaramillo V, Carlos Mario Betancur Tirado, Carlos Mario Restrepo B. Luis Alfonso Bravo R.

CAPITULO I

PREÁMBULO Y COMISIÓN DE VEEDURÍA Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

/ARTICULO 1

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, transparencia y estabilidad en la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los Derechos Humanos y Laborales, fortalecer la unidad y el desarrollo de la

Región de Urabá, se firma la presente convención entre Sintrainagro y los Empresarios Bananeros de Urabá, la cual se regirá por los siguientes principios:

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los Jueces de la República.

2. Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes.

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

3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional.

4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.

5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.

6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.

7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.

8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, Sintrainagro y los trabajadores, como 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, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.

12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigente, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.

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

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

15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.

16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.

17. Las partes ratifican que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, por tanto, la Organización Sindical que suscribe el presente acuerdo convencional se compromete a velar por que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual.

CAPITULO II

COMISION DE VERIFICACION CONVENCIONAL Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

ARTICULO 2:

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

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

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

Funciones: la Comisión tendrá las siguientes funciones generales:

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

RECONOCIMIENTO SINDICAL:

ARTICULO 3:

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

ARTICULO 4:

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 Uraba.

CAPITULO IV

COMITES OBRERO PATRONALES.

ARTICULO 5: COMITÉ OBRERO PATRONAL: En cada una de las fincas existirá un comité obrero patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan:

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

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

ARTICULO 6: FUNCIONES DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.

2. Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.

3. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, asistir a los trabajadores miembros del Sindicato, cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.

4. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en calidad, y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.

5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.

6. Asesorar a los trabajadores, si estos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios, y deducciones que les haga las empresas.

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

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

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

ARTICULO 7: PERMISOS SINDICALES

PERMISOS PARA LA COMISION OBRERA.

Para ser utilizados por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal en el cumplimiento de las funciones definidas en la convención colectiva de trabajo, las empresas concederán a SINTRAINAGRO permisos de dos (2) días por semana no acumulables de una semana a otra en Tortuga y Encanto.

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

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

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

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

PARAGRAFO DOS: La finca concederá viáticos para la comisión OBRERA, por cada día de permiso utilizado durante la vigencia de los acuerdo convencionales, los cuales serán equivalentes al valor actual más el incremento que se pacte para salarios, los cuales serán de VEINTIUN MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS M.L. (\$21,377).

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

ARTICULO 8:

ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE PERMISOS SINDICALES PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:

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

PERMISO 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. Para la finca tortuga y el encanto se establece 29 días.

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

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por mas 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 establece el número de delegados que participan en las asambleas de la organización SINDICAL.

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

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

PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACION 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:

a.) 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 2011-2013. 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.

b.) El número de permisos para comités obreros en caso de integración o englobamiento se mantendrán siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En caso

contrario, se tendrá un solo comité obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo a la tabla que prevén los acuerdos generales 2004 – 2006.

c.) 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, des atrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar temporalmente el personal entre sus fincas.

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

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

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

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

ARTICULO 9:

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

La finca concederá una licencia no remunerada para un trabajador a sus servicio que resulte elegido miembro de las juntas directivas seccionales de los municipios de Turbo, Apartado, Carepa y Chigorodó y la junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.

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

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

ARTICULO 10: AUXILIO A SINTRAINAGRO:

AUXILIOS A SINTRAINAGRO: Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, 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 diez y seis pesos (\$16) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

A partir de la vigencia de los 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 caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso, para constituir una fiducia que se destinará a la

organización, diseño, financiación e implementación de un plan institucional de pensiones voluntarias que complemente las pensiones de vejez de directivos sindicales beneficiarios de licencias permanentes no remuneradas. La Comisión Paritaria de Concertación Laboral analizará los casos individuales de los potenciales beneficiarios y elegirá la(s) opción(es) y condiciones de los Planes Institucionales.

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

PARAGRAFO DOS: A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa autoriza a la comercializadora a la cual esta 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.

PARAGRAFO TRES: SINTRAINAGRO a través de la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro suministrará a la asociación de bananeros de Colombia Augura, un listado de las empresas deudoras de auxilio SINDICAL y 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 este afiliado para que retenga esta suma de sus Liquidaciones semanales de embarque y las traslade a la Tesorería de la Junta Directiva de SINTRAINAGRO.

PARAGRAFO CUATRO: La empresa deberá remitir catorcenalmente al sindicato la relación detallada de los salarios de sus trabajadores y la retención que por cuota SINDICAL se hizo.

ARTICULO 11: DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVAS

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

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

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

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

ARTICULO 12:

GARANTIAS SINDICALES.

1. 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:

a. 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.

b. 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.

c. La empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, subdirectivas, comisión de quejas y reclamos, comisión obrera y de los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones.

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

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

CAPITULO V

ARTICULO 13: PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDO 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 aquel en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere Una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquel 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 indicara lugar, día y hora para que el trabajador se presente a descargos dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.

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

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

6.) Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.



7.) Si escuchados los descargos la empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.

8.) Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria o da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, éste podrá interponer el recurso de reposición y el de apelación, en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. El recurso de reposición es facultativo y, por tanto, el trabajador podrá interponer directamente sólo el recurso de apelación.

9.) Interpuesto(s) en tiempo el (los) recurso(s), la Empresa decidirá e informará al trabajador sobre el recurso principal interpuesto, reposición o apelación, según el caso, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición.

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

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

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

12. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de

conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.

13 Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo

14. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.

15. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.

16. La asignación por reparto de las actividades propias del contrato de caja integral y la distribución del número de personas que conformen el equipo de corte y empaque las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de cada embarque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Esta asignación de labores y la definición del pedido de fruta deberá comunicarse de manera oportuna a los trabajadores a efectos de facilitar procesos de concertación que garanticen el procesamiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva.

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

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

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

18. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, este 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 las comisiones obrero-patronales de las fincas, sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa. Y en particular de la proporcionalidad de la falta y la sanción.

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

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

PARÁGRAFO CUATRO: En virtud de lo dispuesto en el presente acuerdo sobre modificación del procedimiento disciplinario, las partes convienen derogar expresamente la disposición convencional que establecía la posibilidad de interponer recursos en contra de la decisión del empleador consistente en declarar la terminación del contrato de trabajo sin que medie justa causa, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 6° de la ley 50 de 1.990, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.



ARTICULO 14:

DESPIDO DE UN TRABAJADOR SIN QUE MEDIE JUSTA CAUSA

Cuando la empresa tome la decisión de despedir un trabajador sin que medie justa causa, esto es, haciendo uso de la facultad que le confiere el artículo 8° del decreto 2351 de 1.965, de hacerse efectivo el despido, el Comité obrero podrá pedir reposición de la decisión, ante quien la tomo, o de recurrir en apelación ante el superior jerárquico de este. Lo anterior para evitar que se violen los derechos sindicales y civiles. Cuando el trabajador interpone uno cualquiera de estos dos (2) recursos, el Comité Obrero deberá sustentar su petición.

Quien deba resolver el recurso interpuesto, ya sea el de reposición o el de apelación, según el caso, deberá explicar los motivos de su decisión, refiriéndose expresamente a los argumentos

Expuestos por el Comité Obrero. Mientras la empresa resuelve el recurso interpuesto, el trabajador seguirá devengando salario, el cual se liquidará teniendo en cuenta el promedio obtenido en el último año.

El recurso de apelación o de reposición de que se habla en este artículo tiene un plazo máximo de presentación de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha del despido.

ARTICULO 15: TABLA INDEMNIZATORIA GENERAL:

La empresa pagará en caso de despido sin justa causa, una indemnización igual a cincuenta (50) días para aquel trabajador que tenga vinculación de más de dos (2) meses y hasta un año de servicios. Si tuviere más de un (1) año de servicios, pague la tabla legal a partir de este año, es decir, sumado a lo pagado por el periodo entre dos meses y un año de servicios.

ARTICULO 16: TABLA INDEMNIZATORIA ESPECIAL:

Si se trata de despedir sin justa causa a un trabajador miembro del comité obrero, se le pague una indemnización de Cincuenta y tres (53) días para aquellos trabajadores del comité con una vinculación de dos (2) meses a un año de servicios. A partir del segundo año se aplicará la

tabla que consagra el C.S.T. Es decir, sumado a lo pagado por el periodo comprendido de dos meses a un año.

CAPITULO VI

ARTICULO 17: SISTEMA DE CONTRATACIÓN:

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

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

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

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

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

Cuando en virtud de lo dispuesto en este párrafo se produzca el cambio en la modalidad de contrato de trabajo, pasando de jornada especial a jornada máxima legal, la liquidación y



Reconocimiento de las prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones, que se causen con posterioridad al cambio de modalidad del contrato, se hará en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado.

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

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

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

ARTICULO 18: JORNADA ESPECIAL.

ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL-:

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



asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

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

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

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

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

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

En ningún caso la decisión de no convocar a un trabajador vinculado en jornada especial para laborar en actividades de corte y empaque podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que a través del sistema de convocatoria no sean discriminados los trabajadores y, en el evento que esto ocurriera, informará a la respectiva 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”.

PARÁGRAFO CINCO: 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 SEIS: A fin de dar mayor claridad y transparencia en relación al reconocimiento y pago de los derechos laborales de los trabajadores vinculados en jornada

especial, convienen las partes que la causación y pago de éstos se regirá por las siguientes normas y en lo no previsto en ellas se aplicarán las disposiciones legales respectivas.

a) Cuando se programe un embarque en día siguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima legal hubieren cumplido esta jornada ordinaria semanal y, por ende, deban reconocerse recargos por trabajo suplementario en labores de corte y empaque, el pago de este recargo se hará por igual a los trabajadores vinculados en jornada máxima legal y a los trabajadores vinculados en jornada especial, que hubieren participado en el respectivo embarque.

b) La afiliación y el pago de los aportes obrero-patronales al sistema de seguridad social integral, de los trabajadores de que se trata, se sujetarán íntegramente a lo dispuesto en las normas legales.

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

PARÁGRAFO SEPTIMO: A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2013-2015), los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empresa desarrolle actividades a cualquier título, para la ejecución de las labores que le son permitidas según las previsiones de este acuerdo, sea que éstas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones del comité obrero a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.-

ARTICULO 19: PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS

En cumplimiento del parágrafo segundo de la estabilidad, contenido en los acuerdos de Bogotá de Abril 09 de 1.987, entre el Sindicato SINTRAINAGRO y cada finca ó empresa, se establecerán de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor (rendimiento mínimo y máximo) en jornada de ocho (8) y diez (10) horas, para determinar el precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo.

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

Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada ni a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obra que excedan las acordadas en las tablas de rendimiento máximo para cada jornada de ocho (8) ó 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 todo los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de “ayudante” en las labores de la finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no aceptará “ayudante” en ninguna de las labores.
3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por 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 ó supervisión, está autorizado a cambiar ó modificar los precios y las

condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios ó arreglos que se hagan por fuera del texto de la convención colectiva y no está obligada a pagarlos.

5. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.
6. La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.
7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.
8. Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada los materiales y herramientas necesarias se deben recoger en el almacén o bodega de la finca; así mismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca.
9. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día domingo ó 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 ó en horas extras, ó en dominicales ó 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 estará obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas ó hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la finca,

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

13. El contrato de fertilización pactado en la presente convención colectiva de trabajo incluye: la sacada del bulto de la bodega de la finca, el transporte al sitio donde se va a aplicar, la golpeada para deshacer terrones y la regada al pie de los puyones cumpliendo con las instrucciones que imparta el supervisor. La empresa proveerá al trabajador de un recipiente con una medida específica con el fin de racionalizar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación.

14. La limpia de canales, tanto primarios como secundarios y terciarios, se realizará cortando la maleza a ras y sacando la basura del plan del canal, la frecuencia se hará según lo programe la administración de la empresa.

15. FUMIGACION DE CANALES: Esta labor se realizara con herbicidas de contacto o sistémicos, con una frecuencia de un ciclo de cada ocho (8) semanas libres. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal llegando hasta el borde superior, las dos (2) ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundarios, terciarios, madre viejas y caños según corresponda. El precio base para determinar el valor de este contrato se establecerá según el

precio promedio del muestreo que realizó AUGURA en las fincas que actualmente hacen esta labor.

16. La resiembra incluye: la marcada del sitio a resembrar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada y la siembra.

17. Dentro de la labor de embolsar se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de cinta o pintura, el desmane, el desbacote y sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponde.

18. 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 realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están sosteniendo matas, dejar basuras encima de otras matas o de los puyones o al pie de matas vecinas; así mismo debe evitarse tirar material vegetal a las sangrías, canales de drenajes o cable vías.

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.

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

20. La labor de botada de rechazo y vástago deberá ser rotada entre el personal según el criterio de la administración de cada finca.

21. Comité de productividad: En coordinación de AUGURA Y SINTRAINAGRO se creará un comité de productividad integrado por funcionarios de AUGURA. Representantes del Sindicato, productores y propietarios que se ocuparán 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. Además revisarán el manual técnico para realizar las modificaciones que sean del caso.

22. La labor de cargue de cajas o pallet después de terminado el embarque que se remunerará después del número de horas fijadas en la convención colectiva que se modifica con los presentes acuerdos.

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

PARAGRO DOS: La Constitución Nacional, la ley laboral, El Reglamento Interno del Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo son los únicos estatutos legalmente válidos entre las partes y por ellos lo acogen íntegramente.

ARTICULO 20:

SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:

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

PARAGRAFO UNO: 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.

PARAGRAFO DOS: 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.

PARAGRAFO TRES: Para las labores de “riego” y “renovación de plantación” las Empresas podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo.

PARAGRAFO CUATRO: Cuando se celebren contratos sindicales la organización sindical deberá 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.

ARTICULO 21: 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, estos se preferirán para ser contratados, para de manera progresiva aumentar el número de mujeres y de varones mayores de cuarenta años vinculados laboralmente a la actividad productiva del banano.

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

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

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

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

PARÁGRAFO CUATRO : Adicional a la obligación de cumplir el acuerdo sobre este mismo tema previsto en los Acuerdos Generales 2011-2013; durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2017-2019) las empresas, en cada finca, contratarán al menos dos (2) 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 CINCO: Augura y Sintrainagro coordinarán la articulación de programas de capacitación para garantizar que estas mujeres tengan las destrezas para ejecutar dichas labores.

PARÁGRAFO SEXTO: La Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional, efectuará el seguimiento al cumplimiento de los anteriores acuerdos.

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

SOBRE RELACIONES DE APRENDIZAJE –APRENDICES-:

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

ARTICULO 22: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: la comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, dirigida a los representantes de las partes en las comisiones obrero-patronales de las fincas, sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y

sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa, y en particular de la proporcionalidad de la falta y la sanción.

Los demás aspectos del procedimiento disciplinario serán los establecidos en los acuerdos generales suscritos para la vigencia 2011-2013.

CAPITULO VII

ARTICULO 23: JORNADA DE TRABAJO

La empresa tendrá, a partir de la celebración de la presente convención colectiva de trabajo, una jornada máxima ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Estas cuarenta y ocho (48) horas semanales serán distribuidos por la empresa así: lunes a jueves diez (10) horas diarias y el viernes ocho (8) horas, de acuerdo a las necesidades empresariales en razón de las actividades de corte y empaque. Se entiende que en la jornada ordinaria laboral de ocho o diez horas, no se incluye el tiempo utilizado por el trabajador para su alimentación.

PARAGRAFO UNO: La jornada de trabajo que se extiende a diez (10) horas de lunes a jueves, se entiende que es para compensar el trabajo del día sábado. Estas dos (2) horas no se computan como trabajo extra o suplementario de acuerdo a lo dispuesto por la legislación laboral.

PARAGRAFO DOS: Cuando el empleador requiera al trabajador para laborar los días sábados o domingos y éste en la respectiva semana ya hubiere laborado cuarenta y ocho (48) horas, el tiempo que labore el día sábado se entiende como trabajo extra o suplementario y se pague con los recargos legales y el tiempo del domingo será remunerado como trabajo dominical.

PARAGRAFO TRES: Teniendo en cuenta la importancia de la actividad exportadora realizada por la empresa, se acuerda por las partes que en los días sábados o domingos que la sociedad comercializadora le programe un embarque al empleador y los trabajadores Hubieren cumplido el día viernes con la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales, la empresa podrá citar a los trabajadores a laborar, los cuales serán remunerados con los recargos legales.

PARAGRAFO CUATRO: Para remunerar las incapacidades y los permisos remunerados se tendrá en cuenta la jornada de ocho (8) horas o de diez (10) horas para el día de ocurrencia del hecho.

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.

CAPITULO VIII

ARTICULO 24: SISTEMA 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.-

ARTICULO 25: La remuneración por unidad de obra o al destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales por el precio convenido para cada unidad en la presente convención colectiva.

ARTICULO 26: Cuando se labore al destajo en la jornada ordinaria laboral semanal de cuarenta y ocho (48) horas y lo devengado fuere menor a lo establecido por unidad de tiempo como salario mínimo convencional se pagará por este último sistema.

ARTICULO 27: En los valores unitarios de las labores ejecutadas a destajo o por contrato, se consideran incorporados los eventuales recargos por trabajo nocturno o de tiempo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 28: La remuneración de trabajo de horas extras se hará aplicando los recargos previstos en el código sustativo de trabajo.

ARTICULO 29: La remuneración en la empresa se entenderá referida al trabajo realizado durante la jornada ordinaria diurna contemplada en el código Sustativo de Trabajo. El trabajo nocturno, el extraordinario diurno, así como el realizado dominicales y festivos, se pagará con los recargos establecidos por la ley.

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

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

CAPITULO IX

REGIMEN ECONOMICO DE LA CONVENCION

SALARIO MINIMO CONVENCIONAL O DE PROTECCION

ARTICULO 30:

INCREMENTO SALARIAL:

Para el periodo comprendido entre el día 08 de Agosto de 2017 y el día 30 de junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al **cinco por ciento (5%)**. Quedando en veintiséis mil ochocientos setenta y siete pesos con cuarenta y tres centavos (\$26.877.43). Este incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de Sintrainagro correspondiente, se aplicará de manera ponderada en las Empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o al interior de uno o varios grupos de labores. Para efectos de la ponderación se fijan los siguientes pesos específicos para los grupos de labores:



Grupo I – Caja Integral = 45%; Grupo II –Labores Culturales- = 32%; Grupo III –Mantenimiento de Canales- = 8% y Grupo IV –Labores Varias-: 15%.-

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

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

PARAGRAFO DOS: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017) se deroga expresa, íntegra y definitivamente el sistema de remuneración 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 2013-2015.-

ARTICULO 31:

AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA CELEBRACIÓN DEL ACUERDO EN ARREGLO DIRECTO Y COMPENSACIÓN POR VIGENCIA (2017-2019):

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

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

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

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

ARTICULO 32: INTEGRACIÓN DE LAS ACTAS DE ACUERDOS PARCIALES A LOS ACUERDOS GENERALES 2015-2017: 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.

CAPITULO X

DETERMINACION DE LAS LABORES QUE POR SU EJECUCION SE PAGARA POR UNIDAD DE OBRA:

ARTICULO 33: Para el periodo de vigencia de la presente convención, las labores para pagarse al contrato o por unidad de obra se han dividido en cuatro (4) grupos así:

A: PLANTACION: Amarre, reamarre, embolse, deshoje, **PROTECCION DE FRUTA:** Desvío de puyones y racimo; desflore en el campo cuando la empresa lo requiera; desmache, fumigación de maleza en plantaciones de banano y fertilización.

B: CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA: Sé 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 1/2 lb) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en palets dentro del camión, debidamente arrumadas, amarrados al camión (palets), protegidas (os) de la intemperie y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máximo 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 Exportada. Participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores:

Puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas de cosecha, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desfloradores, volteadores de corona, desmanadores, baja fruta, gurvieros (saneadores de fruta), lavadores o pesadores, bandejeros, selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 ½ lb) o Proporcional al peso de la misma, se dividirá por el numero de personas que participen en el contrato de "caja integral exportada".

La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuara diariamente el administrador de la finca, de acuerdo a las necesidades de corte y empaque. La distribución del número de personas que conformen las líneas de 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 la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Queda claro que para el precio de caja integral exportada, se incluye todas las cajas necesarias para poder cumplir a satisfacción con los requisitos de exportación de cajas de banano exigidas por la comercializadora.

PARAGRAFO UNO: LIQUIDACION CONTRATO DE CAJA INTEGRAL.

La cantidad de cajas exportadas en una bisemana, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determinara por el numero de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 ½ lb) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 1/2lb), dividido por el número de personas que participan en el contrato de caja integral exportada.

PARAGRAFO DOS: 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.

PARAGRAFO: En caso de pérdida de cajas no imputables a la responsabilidad del trabajador: accidente 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 este día.

En caso de presentarse empaque común o especial, diferente a cuarenta y dos libras y media (42 ½ lb) de fruta (25 kilos, 15 kilos, 13 kilos etc.) se remunerara en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de cuarenta y dos libra y media (42 ½ lb).

ARTICULO 34: EMPAQUE INTEGRAL ESPECIAL: Comprende los tipos de empaque denominados turbanita, cluster bag, darien 3 libras, fyffes fredy, bonibag, dolphing, Fredy (coopsiete), Morrison, Petite o dedo suelto (Single), Dolfi, Asda, dedo suelto y largo Q-Pack 20 Kilos, Blancoback 7.

En el evento en que resultare un empaque de caja diferente a los enumerados y que demande procesos repetitivos que reduzcan notoriamente el rendimiento normal del proceso de corte y

empaques, dicho empaque se considera como empaque especial. Para clasificar este tipo de empaque, se tendrá en cuenta el concepto técnico de la comercializadora,

PARAGRAFO TRES: FRUTA MERCADO NACIONAL: Acuerdan las partes que cuando se procese caja integral destinada al mercado nacional, se remunerará con una suma equivalente al 60% del valor establecido para la remuneración de la fruta premium para caja de 20 kilos o proporcional al peso de la caja, ya sea superior o inferior.

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".

PARAGRAFO: Las labores culturales o de plantación se pagarán por hectárea neta sembrada en banano.

C. MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCION DE DRENAJES (CANALES): Comprende las limpias, chapeos, fumigaciones, recabas, roturas, ampliaciones y demás.

D. LABORES GENERALES: Comprende las demás labores pactadas en la convención.

VALOR DE LA REMUNERACION DE LA LABORES PACTADAS AL DESTAJO.

Para el primer año de vigencia de la convención, los precios de la realización de las labores para pagar al destajo se detallan a continuación, los que empezarán a regir a partir del 08 de agosto de 2017.

**INCREMENTO DE LOS PRECIOS PERIODO DE 8 DE AGOSTO DE 2017
A JUNIO 30 2018**

**FINCA LA TORTUGA Y ENCANTO
VALOR DE LAS LABORES**

PRECIOS LABORES DE CAMPO 2017-2018	PRECIO	
Amarre	6.704,09	✓
Reamarre	1.741,20	✓
Embolse 1 Vuelta	4.751,67	✓
Embolse 2 Vuelta	4.751,67	✓
Deshoje	3.504,64	✓
Desmache (Semana)	7.532,71	✓
Desvio y Proteccion de Fruta	2.240,66	✓
Desflore en el Campo	2.618,28	✓
Eliminacion Dedos Laterales	1.007,97	✓
Fertilizacion + casiqueo	6.523,39	✓
Fertilizacion Organicos Kgr	25,04	✓
Fertilizacion	5.295,85	✓
Fumigacion a 8 Semanas	17.835,49	✓
Guantelete	163,04	✓
Resiembra Cabeza de Toro	1.283,68	✓
Mis con Despunte	16.066,96	✓
Mis con Cirugia	13.530,70	✓
Nudo Bolsa	140,62	✓
CAJA INTEGRAL EXPORTADA	PRECIO	
Caja 20 kilos Sencilla Pallet	1.509,28	✓
Caja 20 Kilos Especial Pallet	1.974,26	✓
Caja Mercado Nacional	905,56	✓

[Handwritten signature]

DRENAJES	PRECIO	
Chapeo Canal Primario a 8 semanas	109,20	
Chapeo Canal Secundario a 8 semanas	80,55	
Chapeo Canal Terciario a 8 semanas	60,85	
Construccion Boquetes	6.774,71	
Recaba Canal Primario	481,60	
Recaba Canal Secundario	320,46	
Recaba Canal Terciario	318,68	
Sacar Derrumbes de Canal Primario	35.671,01	

GENERALES FIJAS-VARIABLES	PRECIO	
Arreglo Bolsa de Campo	10,75	
Arreglo Bolsa de Empaque	10,75	
Aseo Empacadora Tortuga	86.252,12	
Aseo Reservorio-Planta de Recirculacion	50.670,59	
Básico de Protección	3.359,67	
Botar Rechazo por Caja 20 Kilos	57,28	
Botar y Regar Vástagos	35,80	
Cargue Palet 1 hora despues	2.134,11	
Construcción Puente Primario	6.368,26	
Descargue Abono	444,00	
Descargue de Cartón por Unidad de Caja	7,16	
Descargue Estibas	89,52	
Engrase, Limpia de Cables 8 SEMANAS	10,72	
Hechura Escaleras	7.467,57	
Lavada y Engrase de Garruchas	29.342,09	
Pegar Caja Completa	66,25	
Recoger Naylon por Kilo	327,61	
Recoger Nylon por Pita	46,54	
Casiqueo	21.801,13	

ARTICULO 35:

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

E. CICLOS: Las partes han acordado los siguientes ciclos mínimos para labores así:

Amarre, una vuelta semana.

Reamarre, una vuelta catonal.

Deshoje, una vuelta semanal.

Protección de Fruta (comprende el desvío de puyón y desvío de racimo) una vuelta semanal.

Embolse, dos vueltas semanales (prematureo)

Embolse, una vuelta semana (presente)

Desflore en el campo, dos vueltas semanales (si se realiza).

Fumigación de malezas, cada cuatro semanas libres con contacto y cada ocho semanas libres con sistémicos.

Fumigación de canales, cada ocho semanas. Esta fumigación podrá ser alternada con el chapeo de canales.

Chapeo y limpia de canales primario, secundario y terciario, cada ocho semanas libres.

Desmanche, cada ocho semanas.

Fertilización, bulto de 50 Kg., según programación, o proporcional al peso del bulto de abono.

Lavada de reservorio, cada 8 semanas.

Engrase de cables: se hará cada seis semanas.

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.

PARAGRAFO UNO: PAGO DE ATRASOS:

Cuando la ejecución de las labores de amarre, deshoje y embolse se atrase por causas imputables al sindicato o a los trabajadores, este atraso se pagará así:

Primera semana de atraso el 70% del valor pactado.

Segunda semana de atraso el 60% del valor pactado.

Tercera semana de atraso el 50% del valor pactado.

En la labores de desmache y fumigación de malezas, los atrasos se pagaran en el mismo porcentaje, pero proporcional por cada semana de ciclo.

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 pueda hacerse extratemporaneamente.

En la labor de limpia y fumigación de canales se pagará la proporción por cada semana del ciclo (si hay atraso).

PARAGRAFO DOS: Cuando los atrasos de estas labores sean imputables a la empresa, esta pagará el 100% del valor unitario pactado para la labor.

PARAGRAFO TRES: REMUNERACION BOTADA DE RECHAZO: Cuando la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuara pagando esta labor en la forma prevista en la convención Colectiva de Trabajo. Cuando la fruta de rechazo sea Recogida por bolejeros o rechaceros se procederá de la siguiente forma: Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca 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 pagara de la siguiente manera: a). Cuando tenga que botar el rechazo de un día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. b) cuando tenga que botar el rechazo de dos (2) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. c) Cuando tenga que botar el rechazo de tres (3) días se pagara el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. d) Cuando tenga que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. No obstante lo anterior no deberá entenderse que el rechacero o bolejero deba ir en cada uno de los días de embarque para efectos de determinar el número de días con base en el cual se pagará esta labor, es decir, que podrá recoger al final de la semana la totalidad del rechazo, en este evento se entiende que el trabajador no ha tenido que ejecutar ninguna labor y en consecuencia no se remunerará. Por lo tanto se entiende que al finalizar la semana lo que se paga efectivamente el trabajador de la finca es por la botada de rechazo acumulada dentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero.

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

PARAGRAFO CUATRO: MANEJO COMPOSTADERO: Si en la finca se utiliza el sistema de carretillas para el transporte del rechazo hasta el compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) esta utilizara una persona para que realice esta labor, remunerada con el salario promedio del día con el cual se remunere un trabajador que participe del contrato de caja integral exportada. *Si la labor se ejecuta en un día que no haya embarque, se remunerará con el salario promedio de un trabajador que haya participado en el contrato de caja integral del día inmediatamente anterior, proporcional a la jornada de 8 o 10 horas.

Si el subproducto resultante del compostadero se aplica en la plantación, esta labor se remunerará al destajo con la misma asignación que se tenga establecida convencionalmente para la aplicación de abonos correctivos de suelo (gallinaza, humus etc).

F. MANUAL TECNICO: Las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa. Hará parte integral de esta convención sin que sea necesario adjuntarla a esta el manual de descripción técnica de labores y oficios que se encuentran integrados y establecidos en la convención que se vence. Las labores se desarrollarán de acuerdo a los ciclos y frecuencias establecidas en esta convención colectiva de Trabajo. Los precios pactados para remunerar las diferentes labores, se entiende que se hace para ejecutar la labor en la forma descrita en este manual.

ARTICULO 36:

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y para efectos del pago de las diversas labores de campo, cuyo precio se paga por hectárea neta, las áreas netas a aplicar Por lote y por sección, serán las registradas como áreas de cultivo en el plano de la(s) finca(s) elaborados por la firma SADEC S.A., o topógrafo profesional.

ARTICULO 37:

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y para efectos de pago de las diversas labores de campo cuyo precio se haga por metro lineal, las longitudes a aplicar serán las conocidas en la finca y en los planos elaborados por la firma SADEC S.A., o topógrafo profesional.

PARAGRAFO: A juicio de la empresa, las labores de campo, de mantenimiento de drenajes y de empacadora, obedecerán a una programación semanal hecha por la administración de la finca, la cual se entregara al trabajador, por escrito, forma verbal, explicando los lotes, la dosificación y métodos de aplicación cuando la labor conlleve el uso de agroquímicos los cuales deben ser recomendados únicamente por los técnicos. Los rendimientos deben guardar correlación con los rendimientos tomados como base para establecer los precios de la presente convención.

CAPITULO XI

LABORES NUEVAS, MEDICION DE FINCAS, RENDIMIENTOS.

ARTICULO 38:

- 1. RESIEMBRA CON CABEZA DE TORO EN AREAS DE PLANTACION:** Las partes han convenido un precio promedio de mil doscientos ochenta y tres mil con sesenta y siete centavos (\$1.283.67). A este precio se le adiciona el incremento que se pacte para las labores varias. Las fincas que tengan pactados un precio mayor para esta labor, se mantendrá dicho precio.

PARAGRAFO: Este ajuste de precio no se aplica para las siembras con cabeza de toro en áreas amplias, para las cuales se mantendrá el precio que tenga pactadas.

La fertilización se hará de acuerdo a los resultados arrojados de un análisis de suelo y foliares y en donde se determinaran las cantidades a aplicar en gramos/mata/ciclo.

4. FERTILIZACION CON CASIQUEO: Es evidente que existe un problema cultural con relación a la realización correcta de algunas labores, en razón a que los propios productores no han exigido que éstas se ejecuten correcta y cabalmente y los trabajadores no las realizan con Sujeción al Manual Técnico, en razón a lo anterior se presenta, como en el caso de la FERTILIZACION, dificultades para su realización toda vez que al no existir ésta cultura las plantaciones se encuentren con material vegetal alrededor de los puyones lo cual dificulta la efectividad en el logro de nutrir la planta.

Si se logra introducir ésta cultura en ambas partes es claro que la labor de casiqueo desde el punto de vista técnico NO SE REQUIERE, salvo en casos particulares como en la caída masiva de plantaciones.

Para subsanar ésta falta de cultura, la comisión de verificación y seguimiento convencional, RECOMIENDA.

Respetar de todas maneras los sistemas de fertilización y casiqueos establecidos dentro de las convenciones pactadas y con base en los MANUALES TECNICO que forman parte de los acuerdos convencionales suscritos y se RECOMIENDA una vuelta de casiqueo para "desabroncar" las finca que los requieran.

5. 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.

6. DEFINICIÓN Y ACUERDOS SOBRE CAJA INTEGRAL ESPECIAL PALETIZADA.

a). Se entiende por caja especial aquella que en su elaboración y procesamiento, requiere un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común 20 kilos palletizada. La caja especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamento en los estudios efectuados, comporta para su procesamiento, aproximadamente un 18% más de tiempo de trabajo que el demandado para la elaboración de la caja común 20 kilos palletizada.

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

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

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



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

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

- | | | | |
|--|--------------------|---|--------------------|
| 1. CHICOPACK | 7. CLUSTERBACK | - | 12 MINIPACK |
| 2. BANACLUSTER | 8. TURBANITA | | 13. TRES LIBRAS |
| 3. PICOLA | 9. CHIQUITA JUNIOR | | 14 FREDY COOPSIETE |
| 4. TROPYPACK | 10. PETITE | | 15. MORRISON |
| 5. DOLFI | 11. ASDA | | 16. BLANCOBACK 7 |
| 6. DEDO SUELTO Y
LARGO Q-PACK 20 KLOS | | | |

f). 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.

g) **EMBARQUES:** se pudo constatar que las especificaciones de embarque para las cajas con FRUTA TIER, CHOPER Y SELECTA, presentadas en la pasada negociación no fueron exactas, esto es, no es cierto de que esta fruta no lleva dedos laterales e igualmente no es cierto de que solo se aceptan cluster con dedos matrimoniales y cluster de 5 dedos, en consecuencia, se pudo demostrar de que este tipo de embarque es COMUN, y que lo único que requiere, es que el productor establezca las divisiones necesarias en los tanques para organizar el flujo de fruta.

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

h) **DESMACHE EN DOBLE SURCO:** En aquellas fincas donde exista siembras con el sistema de DOBLE SURCO y tengan una densidad por encima de las 1.750 matas por hectárea, el DESMACHE se pagara en proporción a este número de mata (1.750).

i) **DESMACHE CON PALIN**

INCLUYE:

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

LA LABOR DE DESMACHE CON PALIN NO INCLUYE:

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

ACUERDO

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

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

El precio acordado para esta labor es del 60% del valor pactado para la labor de desmache normal, que se determinará de la siguiente manera: El precio del ciclo actual que tenga el productor, se dividirá por el número de semanas del mismo, al resultado se le aplicará el porcentaje del 60% y se multiplicará por el número de 8 semanas que tendrá el ciclo que se

pacta. Cuando en la convención 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.

j) INTEGRACION DE LABORES DEHOJE, PROTECCION Y CIRUGIA

El deshoje y la protección se harán como se ha venido realizando tradicionalmente y se cortarán las hojas bajas de los puyones que estén infectados, a las matas adultas se les hará cirugía en las hojas infectadas.

Esta labor tendrá un rendimiento mínimo de 3.5 hectáreas y máximo de 4.5. El precio acordado es el de diez y seis mil sesenta y seis pesos con sesenta y cinco centavos (\$16.066.65) por hectárea.

K) INTEGRACION DE LABORES DESPUNTE DE SIGATOKA, PROTECCION Y DESHOJE.

Las tres labores se integrarán y se hará como se ha venido realizando tradicionalmente y se cortarán las hojas bajas de los puyones que estén infectados.

Esta labor tendrá un rendimiento mínimo de 4.5 hectáreas y máximo de 5.5. El precio acordado es de trece mil quinientos treinta pesos con setenta centavos (\$13.530.70) por hectárea.

PERIODICIDAD DE LAS LABORES:

Para todos los efectos solo se cambiará de cirugía a despunte, después de que hayan transcurrido 4 semanas en cirugía y de despunte a cirugía luego de transcurridas 2 semanas en despunte.

En el evento en que no sea necesaria la labor de cirugía, la empresa de común acuerdo con la comisión obrera de la finca, podrá pasar a labor despunte de sigatoka.

PARAGRAFO:

En ningún caso se exigirá el mínimo aquí establecido como tope para la ejecución de la labor. Estas labores se ejecutaran semanalmente, de no hacerse se cancelarán los atrasos respectivos. Estos precios operan para la integración de las labores aquí mencionadas, de lo contrario se pagará según lo establecido convencionalmente. Estas labores están sujetas a los incrementos establecidos convencionalmente.

1) 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 buscaran 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.

7. LABORES NUEVAS Y ENSAYOS

La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando, suprimiendo algunas labores, teniendo en cuenta los acuerdos convencionales.

La empresa y sintrainagro promoverán en asocio con el sena, las entidades educativas y augura la investigación, los ensayos y la implementación de nuevas tecnologías y de métodos avanzados para impulsar la productividad y la calidad de la agroindustria bananera.

La introducción y/o modificación de labores, métodos o técnicas y los procesos derivados de la certificación de la calidad, serán ensayadas por la empresa en una etapa previa a su implementación definitiva.

Durante este período las labores sujetas a estudio y ensayo se pagarán con base en el salario promedio devengado por el trabajador en los últimos tres meses, en proporción a las horas trabajadas.

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

Durante este período se adelantarán actividades de inducción y capacitación por los días requeridos, durante los cuales se buscará desarrollar en el trabajador las destrezas y habilidades necesarias para el desempeño de la labor con la eficiencia final requerida, sin perjuicio de los beneficios estipulados en la convención colectiva.

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

El comité obrero patronal y la empresa, con participación de las demás instancias directivas de sintrainagro, buscarán concertar los valores de estas labores, teniendo en cuenta criterios objetivos como 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.

8. SUSTENTACION DE LAS AREAS: La empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cable vías y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente, según los listados anexos que forman parte del texto convencional. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se determinará de común acuerdo el lote a medir. En caso de presentarse una desviación considerable, se conformará una comisión

integrada por un representante designado por el sindicato, y un representante de la empresa para acompañar una comisión de topografía que utilizará estaciones láser y amarre Geodésico, para que se realice una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor. ✓

PARAGRAFO UNO: AREA NETA DE LA FINCA: Para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluye del área bruta de la finca, todo lo concerniente a obras de infraestructura como empacadoras, campamentos, carreteras, áreas de protección medio ambientales, el área de los canales primarios, canales secundarios y canales terciarios, y el área de los cablevías, de acuerdo con los planos que se deben incluir en toda convención. ✓

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

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

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

9. COLOCACIÓN DE GUANTELETE Y/O LAMINILLA: se remunera a ciento sesenta y tres pesos con cero cinco centavos (\$163.05) 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.

10. COLOCACIÓN DE YUMBOLÓN EN EL RACIMO EN EL CULTIVO: se remunerará a ciento cuarenta y dos pesos con cero cuatro centavos (\$142.04) 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.

11. COLOCACIÓN DE PROTECTOR DEL RACIMO EN EL CABLE: se pagará a veinticuatro pesos con sesenta y cinco centavos (\$24.65) por racimo procesado y el valor total causado se agregará al contrato de caja integral para dividir entre los trabajadores que participan en las labores de corte y empaque. Esta labor deberá ser realizada por el garruchero, quien tendrá la obligación de proteger la totalidad del racimo.

12. 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 mil siete pesos con noventa y siete centavos (\$1.007.97) por hectárea.

Estas labores estarán sujetas a los incrementos establecidos para salarios para segundo y tercer año de vigencia convencional.

13. HECHURA DE NUDO CON EL EMBOLSE: en relación con la labor de hechura de nudo con el embolse, cuyo precio está establecido en 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.

14. 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 diez y ocho pesos con treinta y ocho centavos \$18.38 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.

15. 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.

**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 sólo 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.

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 Quiñóres, 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	Descripción, rendimientos y precios unitarios

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 usar 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 pseudotallo, 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: \$53.55 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.

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

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

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

5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

Herramientas y EPP: Guantes y casco

Procedimientos:

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

Modalidad de pago: Promedio del día embarque.

6. HOMBRE AGRICULTOR

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

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

Ciclos: De acuerdo con la programación de la finca.

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

Procedimientos:

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

Rendimiento: Entre 80-120 plantas.

Modalidad de pago (valor hora): Para el primer año de vigencia de la convención colectiva que resulte de la presente negociación el valor por unidad de tiempo se establece en \$4.600 por hora

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

7 AREA DE MOKO

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

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

Ciclos: Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

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

Procedimientos:

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

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

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

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

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

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

Procedimiento:

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

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

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



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

CAPITULO XII

ARTICULO 39:

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.

COMPUTO 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.

ARTICULO 40: PRIMA DE VACACIONES:

Como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador amparado por la Convención Colectiva de Trabajo, una prima de vacaciones de ciento sesenta mil ochocientos pesos m.l.(\$160.800) para el primer año de vigencia de la convención.

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

PARAGRAFO: 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 periodo.

ARTICULO 41: PRIMA DE NAVIDAD O AGUINALDO:

Se harán acreedores a este AGUINALDO los trabajadores beneficiados con la convención colectiva que para la fecha de pago su tiempo de servicios sea superior a dos (2) meses. Cuando a la fecha de pago de esta prestación el trabajador lleve un tiempo de vinculación laboral con la empresa superior a dos (2) meses pero inferior a un (1) año, el aguinaldo aquí estipulado le será pagado en forma proporcional al tiempo laborado en el respectivo año. La empresa pagara un Aguinaldo de ciento sesenta mil ochocientos pesos m.l.(\$160.800) para el primer año de vigencia de la convención.

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

Si el trabajador tuviere más de dos (2) meses y menos de doce (12), se le pagara un aguinaldo proporcional al tiempo laborado durante el año. Tendrán derecho a dicho aguinaldo los trabajadores que estén vinculados a la empresa el día 20 de diciembre del respectivo año y que su tiempo de vinculación sea superior a dos (2) meses.

CAPITULO XIII

AUXILIOS

ARTICULO 42: AUXILIO DE MATRIMONIO:

Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, esta reconocerá un auxilio de ciento sesenta y cinco mil trescientos diez y nueve pesos m.l. (\$165.319) para el primer año de vigencia de la Convención.

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

PARAGRAFO UNO: PERMISO POR MATRIMONIO:

En caso de matrimonio eclesiástico o civil, la empresa concederá permiso remunerado de seis (6) días hábiles con el básico conveccional.

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

PARAGRAFO DOS: REMUNERACION DE PERMISO POR MATRIMONIO: Los días de permiso por este evento se remunerarán con el salario básico convencional.

ARTICULO 43: AUXILIO DE MATERNIDAD

En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, inscrita en la administración de la finca, la empresa reconocerá un auxilio de ciento sesenta y seis mil trescientos diez pesos m.l. (\$166.310) para el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual a la

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

Igual auxilio al contemplado en este artículo se pagará en caso de aborto no provocado, sufrido por la esposa o compañera permanente del trabajador, inscrita ante la administración de la finca, ocurrido después de cuatro meses de embarazo, previa certificación médica de la causa y el tiempo.

Para tener derecho al pago de este auxilio el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento del hijo.

ADICIÓN AL PAGO DEL AUXILIO POR MATERNIDAD O NACIMIENTO DE HIJO DEL TRABAJADOR

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

PARAGRAFO UNO: PERMISO POR MATERNIDAD:

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

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

PARAGRAFO DOS: REMUNERACION DE PERMISO POR MATERNIDAD

Los días de permiso por este evento se remunerarán con el salario básico convencional.

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).

ARTICULO 44: AUXILIO MUERTE FAMILIARES:

En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, que estuviere debidamente inscrito ante la administración de la finca, que conviva con este y que dependa económicamente de el, la empresa reconocerá para el primer año de vigencia de la convención, un auxilio de doscientos ochenta y nueve mil cuatrocientos cuarenta y seis pesos m.l (\$289.446).

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

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

Se entiende como familiares en línea directa del trabajador: esposa o compañera permanente, padres, hijos menores de edad y hermanos menores de edad. Estos últimos deben depender económicamente del trabajador y estar inscritos como tal ante la empresa. En caso de existir dos o más familiares laborando en la empresa, el auxilio se le dará únicamente a uno solo de ellos. La empresa exigirá para el pago de este auxilio que se acredite el parentesco del trabajador con el fallecido y el acta de defunción del mismo.

La dependencia económica se acredita presentando una declaración extrajuicio al respeto.

PARAGRAFO UNO: ADICIÓN AL PAGO DEL AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIAR DEL TRABAJADOR

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

PARAGRAFO DOS: 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.

PARAGRAFO TRES: REMUNERACION POR PERMISO EN ESTE EVENTO:

Los días de permiso concedidos por este evento se remunerarán con el salario promedio del último año. Si la calamidad ocurre en los municipios de la zona de Urabá, la empresa reconocerá hasta cuatro (4) días calendario de permiso remunerado. Si el hecho ocurre fuera de estos municipios la empresa reconocerá hasta ocho (8) días de permiso remunerado; si pasados estos términos el trabajador considera que subsiste, prolongará el término, este comunicara por escrito al representante de la empresa Administrador o Coordinador, solicitando una prórroga adicional la que no será remunerada.

Si al finalizar este permiso, el trabajador no se presenta a la finca por motivos de fuerza mayor demostrada, la empresa lo esperará quince (15) días mas, pasado este tiempo sin que el trabajador se haya presentado, la empresa podrá reemplazarlo. Los quince (15) días de espera no serán remunerados.

PARAGRAFO CUATRO: Los permisos que se concedan por la ocurrencia de este evento sólo se otorgaran en caso de desplazamiento del trabajador para asistir a la exequias.

