61512

Medellín, octubre 09 de 2017



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

MATEØ RESTREPO ESTRADA

RESTREPO UNIDOS S.A.S.

TEL 312 07 40

COD 19246

MINTRABAJO No. Radicado 11EE2017332100000061512

Remitente

MATEO RESTREPO

Destinatario Sede CENTRALES DT

Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos

Folios 1



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

Código: IVC-PD-39-F-01
Versión: 1.0
Fecha: Julio 11 de 2014
Página: 1 de 1

Dirección Territorial de Ontergrece
Inspector de Trabajo Etven Fodrigælli Lucro

Número 071

CIUDAD:

MEDELLIN

FECHA:

10.10

TO17 HO

HORA 1: 46 p.m.

DEPOSITANTE

NOMBRE		HUGO ARMANDO HERRE	ERA
No. IDENTIFICACIÓN		71.717.294	
CALIDAD		MENSAJERO	
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA		CRA 43 ^a 1 SUR 31 OF 3	03
No. TELÉFONO	3119707	Correo Electrónico	Lasvictorias@une.net.co

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	x	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA		RESTREPO UNIDOS S.A.S.			•	
Y	Organiz	zació	n Sindical	X	Trabajadores	
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)			SINTRAINA	GRO		
CUYA VIGENCIA ES	30	B DE A	AGOSTO DE 2017 A	JUNIO 3	0 DE 2019	-
No. TRABAJADORES A					Nacional	
QUIENES APLICA	58		AMBITO DE APLI	CACION	Regional	Х
(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)					Local	
REGLAMENTO DEL						
CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)	•		No. Folios	5	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 cetebrada 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.

Yombre y firma)

Inspector de Trabajo () de (

(Nombre y firma)

El Depositante

Extracto Fondo de Pensiones Voluntarias Porvenir (Plankshiveional (Empresarialy)) Niferomezado

NombrochAillador Feulferiestrepoestrada Direction Crapa de Sureo Of Sur Ciutad/Optor Medellunantiocupa Cumbindividual No. 550723 Nº Manifilación (105753353) Recindo Aillación (2015/12723) Recindo (2017/01/01) - 2017/03/13 Recindo (3xpedición (2017/03/14)

Societal Administratora do Fondos do Ponstonos y Cesantis Porcario S.A.NIV. 2001/1404-201-0 bolveull

3017091

1 RESUMEN DE LA CUENTA INDIVIDUAL

		•		Consolidado				
Nombre del Portafolio	Solde Inicial (see see)	Movimientos del Período			Valorizac	ión Total		0.14. 8
Nombia del Pottalollo	Saldo Inicial (pesos)	Aportes	Retiros	Traslado entro Alternativas de Inversión	Rendimientos abonados durante el periodo	Reintegro Comisión Diferencial	Saldo Final (pesos) A 13/09/2017	Saldo Restringido par Planes Institucionales (Empresariales)
Efectivo Colombia Pesos	0		-195,000,000	195,000,000	618,565	0	618,565	
Total	0		-195,000,000	195,000,000			618,565	****
			No Consolidado P	lan Institucional (En	npresarial)		12	I
Movimientos del Período Valorización Total						Valorización Total		Solda Bastula sida
Nombre del Portafollo Sa	Saldo Inicial (pesos)	aldo Inicial (pesos) Aportes	Retiros	Traslado entre Alternativas de Inversión	Rendimientos abonados durante el periodo	Reintegro Comisión Diferencial	Saldo Final (pesos) A 13/09/2017	Saldo Restringido para Planes Institucionales (Empresariales)
fectivo Colombia Pesos	217,312,744	0	0	-207,714,023	3,215,250		12,813,971	40.040.07
Diversificado Básico	0	0	0	12,714,023	20,800			
Total	217,312,744	0	0	-195,000,000	3,236,050			

2 RENTABILIDAD DE LA CUENTA INDIVIDUAL

Último Mes	Últimos Seis Meses	Último Año	Rentabilidad promedio mensual del último año
4.93% E.A.	C 000/ E A		Kentabindad promedio mensual dei ditimo ano
4.5576 E.A.	5.38% E.A.	7.18% E.A.	6.39% E.A.
			·

3 TRANSACCIONES DEL PORTAFOLIO

	·		Efectivo Colombia	Pesos			
Tipo de Movimiento		Fecha de consignación del aporte en el Fondo			Cuenta Individual		
		3		valor de la Unidad	En Pesos	En Unidades	Retención Contingente
	,		Movimiento Consol	idado			
	SALDO INICIAL	31-DIC-16	31-DIC-16	11,954,315532	0	0.000000	
Afiliado	RETIRO PARCIAL POR CONVERSION DE APORTES - Doc. 399258 - Obj. 81	28-FEB-17	28-FEB-17	12,095.154848	195,000,000	16,122.158207	
Afiliado	TRASLADOS ENTRE ALTERNATIVAS DE INVERSIÓN - Doc. 30309283 - Obj. 81	28-FEB-17	28-FEB-17	12,095.154848	-195,000,000	-16,122.158207	(

Página 1/8

RESTREPO UNIDOS S.A.S
Fincas Tortuga y Encanto
Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019

	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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 Jimez, 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



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
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.



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
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 Urabã.
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.
\cdot



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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.
'	·



3 Convencion Colectiva de Trabajadores 2017-2017
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.
5



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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.
	CAPITULO 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.
	6



	RESTREPO UNIDOS S.A.S Fincas Tortuga y Encanto
	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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.
\neg	•
	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
] 7 /	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.

	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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.



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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.
	9



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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 él 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 10



	Convención Concenta de Trabajadores 2017-2017
	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.
ل 7	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.
_	



Convencion Colectiva de Trabajadores 2017-2019
La finca concederá una licencia no remunerada para un trabajador a sus servicio que resulte elegido miembro de las juntas directivas secciónales 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 Convenciór Colectiva de Trabajo, corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponder 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
12



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
)]	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 e 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 e 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 Tesoreria de la Junta Dictiva 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.
}	

	Fincas Tortuga y Encanto Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2919
	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 e 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

]	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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.
7	ARTICULO 12:
ر	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.

	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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 articulo 7º 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.

Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
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.
17

Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
7.) Si escuchados los descargos la empresa considera que no existe falta, concluye e 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 e 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 er 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
18



	Convencion Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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 llegaré 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.
	19



	Convencion Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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 á 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.

Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
ARTICULO 14:
DESPIDO DE UN TRABAJADOR SIN QUE MEDIE JUSTA CAUSA
Cuando la empresa tome la decisión de despedir un trabajador sin que medio 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, pagara 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 pagara 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
21



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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.
\frac{1}{0}	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 parágrafo se produzca el cambio en la modalidad de contrato de trabajo, pasando de jornada especial a jornada máxima legal, la liquidación y



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
 •
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, desatrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar el personal entre sus fincas.
Las objeciones del comité obrero a esta rotación se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca para la cual se celebró el contrato de trabajo.
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, er 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 e (la) trabajador(a) fue efectivamente convocado(a) para laborar; los permisos convencionales remunerados y todo otro evento que impida la prestación del servicio, que en todos los casos se sucedan en la respectiva catorcena o bisemana, eventos estos que para todos los efectos se imputarán al cumplimiento del número mínimo de días de convocatoria del respectivo periodo catorcenal y, por tanto, no darán lugar a remuneración alguna con base en este acuerdo. No se imputarán al cumplimiento de este acuerdo la utilización del "permiso sindical para Comisión Obrera" por parte de un trabajador de jornada especial.
	PARÁGRAFO UNO: En ningún caso la mayoría de los trabajadores que laboran en corte y empaque podrán estar vinculados a término indefinido con jornada especial.
	PARÁGRAFO DOS: La jornada especial, para actividades de corte y empaque, ocurre cuando la empresa o finca requiere personal adicional al vinculado en jornada máxima legal, para atender el pedido de fruta en cada día de embarque. Por tanto, la convocatoria de personal vinculado en jornada especial se hará de acuerdo con las cantidades de los pedidos diarios de fruta, guardando la proporcionalidad establecida en el parágrafo anterior.
7	24



	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 ocurriere, 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: "embolse—(identificación de fruta)", "desflore en campo", "control temprano de sigatoka (CTS) o manejo integral de sigatoka (MIS) o similares", "amarre", "deshoje", "desmache con palín o desmache tradicional", "fumigación de malezas" y "protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)", sea que éstas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el "contrato de caja integral exportada", guardando la proporcionalidad establecida en el parágrafo uno de este artículo, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas "labores varias".
	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



]	comencies concentra de 17 dougladores 2017 2017
)	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 integramente 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
· ገ	•
1	



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
\mathbf{A}	RTICULO 19: PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS
de	a cumplimiento del parágrafo segundo de la estabilidad, contenido en los acuerdos de Bogotá Abril 09 de 1.987, entre el Sindicato SINTRAINAGRO y cada finca ó empresa, se tablecerán de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor (rendimiento mínimo y
	áximo) en jornada de ocho (8) y diez (10) horas, para determinar el precio a pagar en cada por que se acuerde al destajo.
mi	sí las cosas, en los precios de las labores al destajo aquí pactadas está incluido el rendimiento inimo de cada labor y los rendimientos máximos en las jornadas de ocho (8) y diez (10) oras.
La	s 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, especifica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por si mismo.
4.	Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva no son aceptables en el reporte diario de trabajo. Ningún empleado de administración ó supervisión, está autorizado a cambiar ó modificar los precios y las

Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
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 ên 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,
28

Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
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 esta obligado a informar a la administración o supervisión de la finca, de la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad.
13.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
29



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-201
precio promedio del muestreo que realizó AUGURA en las fincas que actualmente hacer 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 embolse 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 e 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 tiral 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.
30



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
)	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.
) 7 '	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:
<u></u>	SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:
J	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
	31

	Convencion Colectiva de 17 dougadores 2017 2017
	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 casinos 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.



		Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	/	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.
	ĺ	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 obreropatronales 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.
] <i>(</i>	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 pagara 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.
	34



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
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.



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
•
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 correspondiento, se aplicará de manora penderada en las Empresas que requiente ha con
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:



)	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
)	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 período 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:
]	<u>AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA CELEBRACIÓN DEL ACUERDO EN ARREGLO DIRECTO Y</u> <u>COMPENSACIÓN POR VIGENCIA (2017-2019)</u> :
)	La Empresa concederá por una sola vez a Sintrainagro un auxilio sindical equivalente a la suma de cuatrocientos mil pesos (\$400.000) por cada trabajador suyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente al día 27 de Junio de 2017 y que en la misma condición continúe vinculado al día 30 de Septiembre de 2017, fecha esta última en que se sucederá el pago.
	Por su parte, Sintrainagro diputa a la Empresa, y ésta acepta el encargo, para que distribuya ese auxilio sindical, en las mismas condiciones, cuantía y plazos, entre los trabajadores de la empresa en quienes concurran las calidades anunciadas
i	29



	Convencion Concentra de 17doujadores 2017-2017
]	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 sé 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:
<u> </u>	



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.



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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 "quello reto" se interpretará e forem de órte que 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.
U,	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 40



ı	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
l •	empaque, 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 remunerara 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 élaborada" y no por caja exportada.
1	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 empezaran a regir a partir del 08 de agosto de 2017.
	41
	1 "



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	PRECIO	
LABORES DE CAMPO 2017-2018		
A		
Amarre	6.704,09	
Reamarre	1.741,20	
Embolse 1 Vuelta	4.751,67	V
Embolse 2 Vuelta	4.751,67	V
Deshoje	3.504,64	V
Desmache (Semana)	7.532.71	V
Desvio y Proteccion de Fruta	2.240,66	V
Desflore en el Campo	2.618,28	V,
Eliminacion Dedos Laterales	1.007,97	V
Fertilizacion + casiqueo	6.523,39	V
Fertilizacion Organicos Kgr	25,04	V
Fertilizacion	5.295,85	V
Fumigacion a 8 Semanas	17.835,49	
Guantelete	163,04	V
Resiembra Cabeza de Toro	1.283,68	U
Mis con Despunte	16.066.96	V
Mis con Cirugia	13.530,70	
Nudo Bolsa	140,62	V
CAJA INTEGRAL EXPORTADA	PRECIO	
Caja 20 kilos Sencilla Pallet	1.509,28	V
Caja 20 Kilos Especial Pallet	1.974.26	
		

Caja Mercado Nacional

N	
4	

905.56

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	1 /
Arregio 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	<u> </u>
Botar y Regar Vástagos	35,80	<u> </u>
Cargue Palet 1 hora despues	2.134,11	T -
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	



RESTREPO UNIDOS S.A.S. Fincas Tortuga y Encanto Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019 **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 catornal. Deshoje, una vuelta semanal. Protección de Fruta (comprende el desvío de puyon y desvío de racimo) una vuelta semanal. Embolse, dos vueltas semanales (prematuro) 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 pagara 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.
46



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.
47



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
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.

	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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.
$\overline{}$	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.
	49



	lo posible, diferencias del	ites descrito se seguirá efectuando con 18% entre las cajas común 20 kilos
e). Para todos los efectos	se consideran cajas especiales	, entre otras las siguientes:
2. BANACLUSTER3. PICOLA	7. CLUSTERBACK - 8. TURBANITA 9. CHIQUITA JUNIOR 10. PETITE	12 MINIPACK 13. TRES LIBRAS 14 FREDY COOPSIETE 15. MORRISON
5. DOLFI 6. DEDO SUELTO Y LARGO Q-PACK 20 I	11. ASDA KLOS	16. BLANCOBACK 7
el exterior darán solución en el ingreso de la mano a cuales serán evaluados pa	a los inconvenientes técnicos a la bolsa dejando la corona afi	vas comercializadoras y los clientes en presentados en la actualidad, consiste uera y el corte con tijera de la bolsa, los en su elaboración, en todo caso si no se a continuidad.
FRUTA TIER, CHOPEI exactas, esto es, no es cie de que solo se aceptan close pudo demostrar de que	R Y SELECTA, presentadas erto de que esta fruta no lleva du uster con dedos matrimoniales e este tipo de embarque es CC	en la pasada negociación no fueron edos laterales e igualmente no es cierto y cluster de 5 dedos, en consecuencia, OMUN, y que lo único que requiere, es a los tanques para organizar el flujo de
PARAGRAFO: Sin perju hayan celebrado y firm mantendrán vigentes esto	ado acuerdos relacionados c	llas fincas y/o empresas que a la fecha con el precio de la caja tres libras,
	50	

	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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 bajeras de los puyones que estén Infectados, a las matas adultas se les hará cirugía en las hojas infectadas.
	Esta labor tendrá un rendimientos 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 bajeras de los puyones que estén infectados.
	52

•
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.
PERIOCIDAD 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.
I) 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.



	comencia de Trabajanores 2017 2017
	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
}	5.4



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
para acompañar una cor para que se realice una	entante designado por el sindicato, y un representante de la empresa nisión de topografía que utilizará estaciones láser y amarre Geodésico, nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo medida será asumido por el productor.
especialmente para la r del área bruta de la fino campamentos, carretera primarios, canales secu	AREA NETA DE LA FINCA: Para efectos pertinentes y emuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluye ca, todo lo concerniente a obras de infraestructura como empacadoras, as, áreas de protección medio ambientales, el área de los canales adarios y canales terciarios, y el área de los cablevias, de acuerdo con incluir en toda convención.
áreas netas o brutas infraestructura que redexistentes, etc., la adminaprobarán las áreas a definca decide tapar cana	MODIFICACION DE LAS AREAS: Si por cualquier motivo las de la finca son modificadas, esto es que se realicen obras de uzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplíen los nistración de la finca, conjuntamente con el comité obrero, revisarán y escontar. De igual manera sucederá en sentido contrario, es decir, si la ales, sembrar antiguas áreas de campamento, carreteras, etc., deberá creas dentro del área neta de la finca.
medidas las finca, la conque procedió a explicar igual manera el sindica por Sadec, para corrobo Igualmente, la comisión productores, una vez se rendimientos pactados, trabajador de realizar un caso se podrán reducir Colectiva. En Caso de	inquietudes planteadas por el Sindicato en forma en que han sido misión de los empresarios trajeron, un representante de la firma Sadec, todos los aspectos técnicos que rodean la medición de una finca. De to podrá escoger a su libre criterio, una finca por Municipio, medida rar las medidas y absolver las dudas que tengan al respecto. In revisará la queja presentada por el sindicato según la cual, algunos procede a hacer los incrementos salariales, reducen arbitrariamente los estableciendo de esta manera un tope a la posibilidad física del mayor rendimiento y con ello acceder a un mayor ingreso. En ningún los rendimientos mínimos y máximos pactados en la Convención incumplimiento de esta norma, se reportará ésta a la Comisión de para que evalúe el reclamo presentado.
	GUANTELETE Y/O LAMINILLA: se remunera a ciento sesenta y inco 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.
<u> </u>	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.
7	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

RESTREPO UNIDOS S.A.S Fincas Tortuga y Encanto

	Convencion Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	•
	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.
	57



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
Los adelantos técnicos, medios-elementos y métodos de trabajo y la introducción o modificación de labores que se someterán a los estudios o ensayos a que se refiere este acuerdo serán aquellos en que concurran los siguientes requisitos: (i) que agreguen valor al proceso productivo o a la calidad de la fruta, (ii) requieran un entrenamiento adicional y (iii) representen un mayor esfuerzo por parte del trabajador.
Para garantizar la objetividad en la medición de tiempos y movimientos, la(s) empresa(s) podrá(n) contratar estudios técnicos con entidades competentes, con participación de personas independientes en los respectivos estudios y ensayos, en coordinación con Sintrainagro.
La(s) empresa(s) interesada(s) en la implementación deberá(n) informar a la Comisión Paritaria de Concertación Laboral sobre el alcance del adelanto técnico, medios o métodos y la introducción o modificación de labores que se propone desarrollar y sobre los resultados de los ensayos y evaluaciones arriba indicados, todo ello con el propósito de asegurar que con apoyo en esa información pueda la Comisión Paritaria de Concertación Laboral decidir si la actividad, método y medio que se pretende introducir reúne los requisitos señalados en este acuerdo.
La(s) empresa(s) y Sintrainagro, en la instancia de la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, deberán acordar las descripciones técnicas, los rendimientos mínimos y máximos y los precios unitarios de estas labores, teniendo en cuenta criterios objetivos, tales como: el valor unitario de actividades similares; la complejidad de la actividad introducida o modificada; el conocimiento y entrenamiento adicional que se requiera para su ejecución; el esfuerzo requerido por el trabajador y la contribución de la actividad a la productividad de la plantación y a la calidad de la fruta. Para estos efectos, la Comisión Paritaria de Concertación Laboral podrá delegar, temporal y expresamente, alguna(s) actividades(s) de las señaladas en precedencia, con excepción de la fijación de los valores unitarios, para que sean desarrolladas por sub-comisiones paritarias expertas en las actividades propias de la agroindustria bananera.
Bajo el entendido que los acuerdos convencionales solo pueden ser válidamente modificados por las mismas partes que los celebraron, acuerdan las partes que cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito no obliga a las partes.
PARÁGRAFO -DEROGATORIA DEL ACUERDO TRANSITORIO PARA LA NEGOCIACION DE LABORES 2011-2013-: El presente acuerdo deroga expresamente el Acuerdo Transitorio para la Negociación de Labores Nuevas, incluida la lista de labores sujetas a ese procedimiento, contenido en



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	rdo General 2011-2013 y, por tanto, este acuerdo será excluido del texto de las convenciones suscriban como resultado de esta negociación.
present integrad Bermúd Jorge Iv designa	<u>IÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN L'ABORAL</u> : A partir del inicio de la vigencia de los es Acuerdos Generales (2017-2019), la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral" estará la por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez ez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez, Luis Carlos Jaramillo Franco, ván Jiménez Betancur y Carlos Mario Betancur Tirado, de una parte, y seis (6) representantes dos por Sintrainagro, los señores: Medardo Cuesta Quejada, Uriel Ortega Quiñores, Esteban tomero, José Luis Flores Pájaro, Benjamín Rojas Chamorro y Daniel Guerra Oviedo, de otra
Para el creación miembro participa Argotes	desarrollo de la función de "definición e implementación de ensayos, adelantos técnicos y n y modificación de labores", la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, en ausencia de o(s) principal(es) y sin exceder número límite de miembros (6-6), podrá contar con la ación de alguno(s) de los siguientes suplentes: _a) Por los Empresarios: señores(as): Claudia Romero, José Fernando Jaramillo Vásquez o Edwin González Morenob) Por Sintrainagro, Never Ortiz Palacio, Marcelino Mosquera o Dagoberto Vacunares.
por año extraoro	isión Paritaria de Concertación Laboral se reunirá en forma ordinaria al menos cuatro (4) veces calendario, el primer jueves de los meses de Febrero, Mayo, Agosto y Noviembre y, en forma linaria, cuando fuera necesario, por citación y agenda concertada entre Augura y Sintrainagro. o, la primera reunión de la Comisión deberá celebrarse el día 27 de Septiembre de 2017
Serán fu	ınciones 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".



		Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
4.	sostenibilidad de las empresas en la zona bananera de Urabá	s en el "Acuerdo para el mejoramiento de la productividad, la y la preservación de los niveles de trabajo decente alcanzado: , contenido en los Acuerdos Generales 2013-2015, el cual se obre "cajas excedentes" y "la parcela".
5.		neración por unidad de obra para la realización de las labore amarre", durante los ciclos iniciales de "alta parición" el novadas.
	ROCEDIMIENTO: La Comisión rocedimiento, con base en los sig	Permanente de Concertación Laboral podrá darse su propio uientes términos de referencia:
1)	de Concertación Laboral, ésta	(n) presentado la información requerida a la Comisión Paritaria deberá efectuar el análisis de las descripciones técnicas, los nos y definir los valores unitarios, dentro de los tres (3) meses la información.
		la Comisión Paritaria de Concertación Laboral podrá delega ación y ajustes de las descripciones técnicas y de lo los de la actividad.
2)		eso y si las partes no alcanzan un acuerdo, podrán segui nte este tiempo se seguirá garantizando el pago de esta(s nteriormente descritas.
3)		válidamente celebrados en las empresas donde se viniera bores y se incorporarán a la respectiva convención colectiva.
ocı cor	parse de examinar las siguiente	: La Comisión Paritaria de Concertación Laboral debera s peticiones contenidas en el pliego (2017-2019), relacionada reviamente acordadas o con labores modificadas o nuevas, el
En	nbarque todo sellado	Precisar alcance contrato de caja integral.

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



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

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

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

ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

1- Que los presentes acuerdos, son sin perjuicio de los que ya estén válidamente acordados y en ejecución, los cuales continuarán vigentes sin modificaciones.



	RESTREPO UNIDOS S.A.S Fincas Tortuga y Encanto Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	 Que de las labores que fueron presentadas en el pliego para la vigencia 2017-2019, hemos llegado a los siguientes acuerdos.
	CONTENIDO DE LOS ACUERDOS
	1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:
]	Objeto: Remover el suelo en la vecindad de la unidad productiva, en frente del hijo de sucesión para descompactar el suelo, mejorar la aireación de las raíces y facilitar la infiltración del agua.
	Momento: Se recomienda hacer en la época del año en que es importante estimular el crecimiento de raíces nuevas.
	Frecuencia: Una o dos veces por año, según la política de la empresa.
	Herramientas: Trincho metálico con cuatro dientes de 30 centímetros y agarraderas para facilitar el manipuleo.
	 Procedimientos: Recoger en el almacén al inicio de cada jornada los materiales y herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas. Ubicarse de frente al hijo de sucesión o puyón A una distancia de 50 centímetros de la planta, introducir los dientes de la herramienta en toda su longitud, en dirección a la planta. Con movimiento de los costados de la herramienta, desgarrar el suelo y repetir la acción tres veces por planta, para formar una media luna o semicírculo de suelo movido en frente del puyón o hijo de sucesión. Repetir la labor a cada una de las unidades productivas de la finca o lote asignado. Rendimiento: Están de acuerdo las partes, que el rendimiento de un trabajador en la ejecución de
	esta labor es la siguiente:
	Para tres repeticiones un rendimiento de 0,35 a 0,50
	Modalidad de pago: La Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados, la suma de \$110.000/hectárea neta.



RESTREPO UNIDOS S.A.S Fincas Tortuga y Encanto Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019 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, quante industrial, quante 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.

RESTREPO UNIDOS S.A.S

	Fincas Tortuga y l Convención Colectiva de Trabajadores 20	
Frecuencia: I	Dependiendo de la incidencia de la plaga y a criterio de la Empresa.	
Herramientas	s: Manguera, cepillo de dientes, delantal y casco.	
de arriba h •En caso de i	tos: resados los racimos a la barcadilla y quitada la bolsa se procede a lavar los r acia abajo con agua a presión para remover la cochinilla de estos. no remover la cochinilla con el agua a presión, se procede a limpiar la punta de os con un cepillo de dientes.	
Rendimiento	De acuerdo al embarque.	
	pago: Se remunerará al promedio del día de embarque y sólo por las horas el trabajador la realice.	en que
	odrá hacer esta labor con personal administrativo y personal del área de cal cia, en esos casos no se aplicará el presente acuerdo.	lidad y,
LABOR TOP	PYBAN:	
Objeto : Realiz tallo.	zar aporte de nutrientes a las plantas introduciendo fertilizantes a través del p	seudo-
	sta labor se ejecutará sobre las matas cosechadas en las cuatro (4) se unca se debe hacer durante la cosecha.	manas
	Esta labor no está sometida a ciclo o frecuencia y, por tanto, la empresa e cidir la oportunidad en que se realizará.	está en
Herramientas larga, botas de	: Barreno, dosificador, casco, guantes, garruchas, separadores, camisa e caucho.	manga
	o: el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la j almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes. ⁶⁴	ornada



RESTREPO UNIDOS S.A.S

	Fincas Tortuga y Encanto Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
∘Re ∘Mo ∘Tra ∘Re ∘La ta re ∘Uti ∘Los	s elementos de protección se deben usarse durante todo el proceso. coger los bultos de fertilizantes en la bodega. contar los bultos en el cable, uno por garrucha. consportar los bultos al área de trabajo destinada para esta labor. consportar la aplicación de acuerdo con el criterio técnico de la empresa. consportar la aplicación de acuerdo con el criterio técnico de la empresa. con labor se realiza insertando el barreno mínimo a un metro de altura y en el centro del pseudo- collo, por el lado del hijo de sucesión, con un ángulo de 45°, dejando un orificio donde se consecuente de la aplicación del fertilizante, para luego tapar el orificio. con lizar el dosificador al momento de la aplicación. con se sacos vacíos se deben recoger y ser entregados al almacenista, quien hará la disposición con la finca. De acuerdo con la normatividad vigente.
	dimiento: La labor se realiza en plantas cosechadas a 4 semanas libre con un rendimiento e 700-1000 plantas.
	lalidad de pago: \$53.55 por planta. Durante el primer año de vigencia de la presente vención este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde.
5. <u>QL</u>	JITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA
Obj	eto: Retirar el protector de racimo para el proceso de control de calidad en barcadilla.
Mon	nento de efectuarlo: Se retira una vez este el viaje de racimos en la barcadilla.
Cicl	os: Durante todos los días de embarque.
Heri	ramientas y EPP: Guantes y casco
• AI • Se • AI	momento de ingresar el viaje a la barcadilla se procede a retirar el o los protectores, osteniéndolos con las dos manos para evitar problemas de calidad. debe retirar iniciando desde la primera mano basal, continuando hasta la última apical. retirar el o los protectores debe hacerse con mucho cuidado con el fin de evitar problemas de icatrices y se debe depositar inmediatamente en las bolsas destinadas para tal fin, arantizando que el área de trabajo permanezca libre de este tipo de insumo.
	65

Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
 Los elementos de protección se deben usarse durante todo el proceso. Recoger los bultos de fertilizantes en la bodega. Montar los bultos en el cable, uno por garrucha. Transportar los bultos al área de trabajo destinada para esta labor. Realizar la aplicación de acuerdo con el criterio técnico de la empresa. La labor se realiza insertando el barreno mínimo a un metro de altura y en el centro del 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: \$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.



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
Modalidad de pago: Promedio del día emba	arque.
6. HOMBRE AGRICULTOR	•
Objeto: Realizar labores de refuerzo a pla exprese su mayor potencial.	ntas o sectores con poco desarrollo, con el fin de que se
Momento de efectuario : Al ser detectad criterio de la empresa.	las las plantas o el área de bajo vigor, de acuerdo a
Ciclos: De acuerdo con la programación de	e la finca.
Herramientas y EPP: Palín, garruchas, caucho, separadores.	deshojadora, casco, machete, hércules, lima, botas de
devolver al almacén los materiales, herra Después de recibir instrucciones el oper	a jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada amientas e insumos sobrantes. rario se desplaza a las áreas programadas de trabajo entas previamente seleccionadas y marcadas por la
	yban al pseudotallo de las plantas seleccionadas y
A las plantas propagadas por cabeza de hueco que deja el pseudo-tallo al descor	toro, llenar con tierra, materia orgánica y fertilizantes el nponerse. o deberá ingresar a las áreas afectadas por moko.
Rendimiento: Entre 80-120 plantas.	
	primer año de vigencia de la convención colectiva que por unidad de tiempo se establece en \$4.600 por hora
	66



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
de servicio prestado, en virtud de la asiç ejecutar esta labor.	gnación que haga libremente la administración para
AREA DE MOKO	
Objeto: Mantener el programa de control de los protocolos y procedimientos técnicos de	la enfermedad en las áreas afectadas de acuerdo con la finca.
Momento de efectuarlo: Cuando son detec (entre 6 y 10 meses)	ctados las plantas afectadas hasta cumplir cuarentena
Ciclos: Semanalmente, solo cuando se pres	enten áreas infectadas.
Herramientas y EPP: Equipo inyector, mach regulador de presión), desinfectante.	ete, botas plásticas, guantes, bomba de espalda (con
jornada devolver al almacén los materiales Después de recibir instrucciones el operario Debe cumplir con las recomendaciones técico Debe mantener los lava-botas limpios y actico Debe hacer y mantener el acordonamiento de acuerdo con las políticas de la empresa Debe hacer inspección semanal para detecto las áreas afectadas, lotes con presencia de Debe mantener las áreas en cuarentenas liborado Debe ubicar estratégicamente los lava-botas Debe portar el desinfectante para aplicarlo áreas afectadas. Modalidad de pago (valor hora): Para el pri	o se desplaza a las áreas programadas. nicas para las áreas afectadas con moko. ivados permanentemente. o tanto del área afectada como del área de seguridad a tar plantas sospechosas, con prioridad en cercanía de e la enfermedad y la finca en general. bres de malezas mediante el uso de herbicidas. s en la entrada y salida del lote o área afectada. mata a mata cada vez que utilice la herramienta en mer año de vigencia de la convención colectiva que
esulte de la presente negociación el valor p	or unidad de tiempo se establece en \$4.400 por hora nación que haga libremente la administración para



RESTREPO UNIDOS S.A. Fincas Tortuga y Encant Convención Colectiva de Trabajadores 2017-201
Parágrafo: La empresa podrá hacer esta labor con personal administrativo y personal del área d calidad y, en consecuencia, en esos casos no se aplicará el presente acuerdo.
8. QUITADA, SACUDIDA, EMPAQUE Y ALMACENAMIENTO DE PROTECTORES EN AREADE 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 v 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 destinado para tal fin. Luego sacudir y empacar los protectores de acuerdo con la política de la empresa y disponerlo en el lugar de almacenamiento.
Modalidad de pago: Para el primer año de vigencia de las convenciones que resulten de lo 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.

Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
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 período comprendido entre el 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.



Convencion Colectiva de Trabajadores 2017-2019
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 período.
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 período 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.



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
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 período 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 convecional.
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



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	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
	Igual auxilio al contemplado en este articulo se pagara 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 medica 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.



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
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.
73



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
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 prorroga 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.



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
ARTICULO 45: AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:
En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa, además del valor del seguro de vida, de los gastos del entierro, en cuantías señaladas por las disposiciones legales correspondientes, reconocerá un auxilio adicional de: ochocientos treinta y seis mil ciento setenta y un pesos m.l. (\$836.171)
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.
Este auxilio se pagará así:
1. Trabajador casado o con compañera permanente:
a). Esposa o compañera permanente debidamente inscrita.b) Padre o madre, debidamente inscritos ante la empresa.c) Hijos debidamente inscritos ante la empresa.
 2. Trabajador soltero: a) Padre o madre debidamente inscritos ante la empresa. b) Hermanos, debidamente inscritos ante la empresa. Debe presentar el registro civil del hermano reclamante y del difunto. En última instancia a quien acredite haber cancelado los gastos de las exequias.
•



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	ARTICULO 46: SERVICIO DE TRANSPORTE:
	Las empresas que suministren el servicio de transporte a sus trabajadores desde las cabeceras de los municipios o corregimientos hasta el sitio de trabajo, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, deberán adecuar gradualmente la prestación de este servicio a las condiciones adecuadas y seguras, e inherentes al transporte de personas. La adecuación a que se hace referencia corresponde a la transición a un sistema de transporte de personal en vehículos destinados a este fin.
]/	PARÁGRAFO UNO: No serán beneficiarios del subsidio legal de transporte aquellos trabajadores que vivan en los campamentos de las fincas donde laboran.
]	PARÁGRAFO DOS: Será función de la comisión de verificación convencional articular esfuerzos para el mejoramiento gradual del servicio de transporte, en los términos de la presente convención.
	NORMA ADICIONAL SOBRE AUXILIO DE TRANSPORTE: Cuando el empleador no suministre transporte a sus trabajadores, en lugares donde exista oferta de servicio público a cargo de empresas habilitadas de transporte y el trabajador requiera y pueda valerse de medios de transporte para desplazarse entre su residencia y el lugar de trabajo, y viceversa, la empresa deberá reconocer el auxilio legal de transporte, sin sujeción al monto límite de salario establecido en las normas sobre la materia. Este nuevo acuerdo (2017-2019) ha de aplicarse sin perjuicio de acuerdo(s) previo(s) válidamente celebrado(s) entre alguna(s) empresa(s) y Sintrainagro o entre una empresa y alguno(s) trabajador(es) individualmente considerado(s) sobre la misma materia
]	ARTICULO 47: AUXILIO DE CASINO: La empresa dará un auxilio al empresario del casino oficial y que alimente el mayor número de trabajadores solteros vinculados a la empresa, mensualmente con la suma de ochenta y cuatro mil quinientos ochenta y cuatro pesos m.l (84.584)
]	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
	76



RESTREPO UNIDOS S.A.S Fincas Tortuga y Encanto Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019 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. Queda entendido que el manejo del casino se hará por personas particulares, las que en ningún momento tienen vínculo laboral con la empresa. ARTICULO 48: AUXILIO DE EDUCACION: La empresa, a partir de la firma de la presente convención dará un auxilio monetario para educación a los hijos de los trabajadores debidamente inscritos y matriculados, así: PARA ESTUDIANTES DE PRIMARIA: Para el primer año de vigencia de la convención en el mes de febrero, dará un auxilio monetario para educación a los hijos de los trabajadores debidamente inscritos y matriculados, en educación primaria por la suma de treinta y cinco mil setecientos tres pesos m.l. (\$35.703) 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 ESTUDIANTES DE SECUNDARIA: cuarenta y tres mil ochocientos sesenta y tres pesos m.l. (\$43.863). 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.



Es requisito indispensable para el pago de este auxilio, la presentación del certificado del

Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
Deberá estar reconocido por el Ministerio de Educación Nacional y que esté ubicado en la zona de Urabá.
Además, el hijo del trabajador deberá estar debidamente inscrito como tal ante la administración de la finca. Este auxilio es anual y se pagará en el mes de febrero de cada año
de vigencia. El trabajador deberá presentar los documentos para reclamar este beneficio a más tardar el
último día del mes de febrero de cada año de vigencia de la convención. La no presentación de éstos en esta fecha exonera a la empresa del pago de este beneficio.
En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa se pagará un solo auxilio.
ARTICULO 49: AUXILIO DE ANTEOJOS:
La empresa suministrará hasta la suma de cuarenta y nueve mil novecientos ochenta y dos pesos m.l. (\$49.982)para el primer año de vigencia de la convención colectiva.
Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la
presente negociación, comprendido entre el día 01 de Julio de 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.
Dicho auxilio se pagara por una sola vez en cada periodo de vigencia, previa prescri
médica especializada, hasta tanto la entidad de seguridad social asuma este riesgo.
ARTICULO 50 AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACION: La empresa dará a los representantes del sindicato la cantidad de un millón seiscientos ser
y nueve mil novecientos diez y seis pesos m.l. (\$1.679.916) 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
78
70



RESTREPO UNIDOS S.A.S Fincas Tortuga y Encanto Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019 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. Este fondo reemplaza todo aquel beneficio que tenga pactado en convenciones anteriores. La comisión de Veeduría Convencional adelantará gestiones con las Fundaciones, las empresas, el Gremio y SINTRAINAGRO para articular los recursos existentes destinados a estos fines, con el objetivo de desarrollar programas de deporte, recreación y cultura. **AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN:** A partir de la firma del Acuerdo General (2011-2013) el "auxilio de deportes" que se encuentre previsto en las convenciones colectivas se designará como "auxilio de deportes y recreación". Las empresas en cuyas convenciones se encuentre pactado el "auxilio de deportes" como una prestación en especie (uniformes y otros), convertirán la prestación en especie por una suma de dinero, por año de vigencia convencional, la cual se pagará en el mes de Febrero de cada año. La conversión se hará tomando como base tres (3) cotizaciones del valor de la prestación en especie que deberá presentar el empresario a la comisión de redacción designada por Sintrainagro. ARTICULO 51: AUXILIO DE ARRENDAMIENTO PERSONAL CASADO: La empresa pagará como auxilio de arrendamiento la suma de cuarenta y ocho mil novecientos veintitrés pesos m.l.. (\$48.923) mensuales 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 período comprendido entre el 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018 Es requisito presentar para tal fin (contratos de arrendamiento autenticado, dirección exacta

del inmueble) Este beneficio será para aquellos trabajadores que no se les suministren



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	campamentos, que no tengan vivienda propia y que no se les haya hecho préstamo para compra o mejoras de ésta. Si se llega a comprobar falsedad en los documentos presentados para la reclamación de este auxilio; automáticamente se pierde el derecho al auxilio y se procederá a hacer proceso disciplinario.
	En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa, solo se pagará un auxilio.
	ARTICULO 52: AUXILIO DE ARRENDAMIENTO PERSONAL SOLTERO:
/	La empresa pagara como auxilio de arrendamiento para trabajadores de la empresa de estado civil soltero la suma de cuarenta y tres mil doscientos cuarenta y siete pesos m.l. (\$43.247) mensuales 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 período comprendido entre el 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018
	Este beneficio será para aquellos trabajadores que nos se les suministren campamentos, que no tengan vivienda propia y que no se les haya hecho préstamo para compra o mejoras de ésta. Es requisito presentar para tal fin (contratos de arrendamiento autenticado, dirección exacta del inmueble,)
	ARTICULO 53: SOBRE LA AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES ÉXTRALEGALES:
/	En los casos de prestaciones extralegales que se reconocieran por hechos relacionados con los padres del (de la) trabajador(a) Acuerdo General 2009 beneficiario(a), para acreditar la ocurrencia del hecho, el parentesco y la relación de dependencia económica se recurrirá en primer término a los medios ordinarios de prueba, tales como: registros civiles, declaraciones



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
raz far	traprocesales, certificaciones médicas, entre otras. Cuando los padres del trabajador, por zón de la edad y la autonomía económica, no sean beneficiarios del sistema de subsidio niliar, no podrá exigirse la constancia de inscripción ante la Caja de Compensación Familiar mo requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.
Αŀ	RTICULO 54: PRIMA DE ANTIGÜEDAD:
cu	urante la vigencia de la presente convención por una sola vez para aquellos trabajadores que mplan los años de vinculación en la empresa que a continuación se expresa, la empresa dará a prima de antigüedad, la cual no constituye salario y por los periodos que se causen a rtir de la firma de la presente convención así:
a.	Cuando el trabajador cumpla cuatro (4) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de veinticuatro mil setecientos setenta un pesos m.l. (\$24.771).
b.	Cuando el trabajador cumpla seis (6) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de treinta y siete mil veintitrés pesos m.l. (\$37.023).
c.	Cuando el trabajador cumpla ocho (8) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de cuarenta y seis mil doscientos setenta y siete pesos m.l.(\$46.277)
d.	Cuando el trabajador cumpla diez (10) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de cincuenta y cinco mil quinientos treinta y cuatro pesos m.l. (\$55.534).
e.	Cuando el trabajador cumpla doce (12) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de sesenta y seis mil setecientos treinta pesos m.l. (\$66.730).
f.	Cuando el trabajador cumpla catorce (14) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de setenta y cuatro mil cuarenta y ocho pesos m.l (\$74.048)
	81



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
g. Cuando el trabajador cumpla diez y seis (16) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de ochenta y tres mil trescientos pesos m.l. (\$83.300).
ARTICULO 55
DOTACIONES .
TEXTO ÚNICO EN DOTACIONES:
Las empresas suministrarán a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizada por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la ley.
Adicionalmente, la empresa suministrará durante la vigencia convencional los siguientes elementos, como parte de la dotación: un termo con una capacidad de cuatro litros (4 lts) y un (1) pantalón y una (1) chaqueta plásticos impermeables, de calidad y resistencia adecuada para cada uno de los trabajadores, sin tener en cuenta el tope salarial señalado en la Ley 11 de 1984. La chaqueta y el pantalón plásticos impermeables y el termo a que se alude se entregarán a más tardar el día 30 de junio del 2018.
PARÁGRAFO 1º: Al momento de la iniciación del contrato de trabajo la Empresa suministrará al trabajador(a) una dotación de vestido y calzado de labor, la cual se imputará como anticipo de la primera dotación legalmente exigible si la entrega se sucede dentro de los dos (2) meses previos a oportunidad fijada en la ley para la entrega de la primera dotación.
PARÁGRAFO 2º -DOTACIÓN LEGAL DE DICIEMBRE-: La dotación de vestido y calzado de labor a entregarse en Diciembre debe ser adecuada a la temporada climática habitual de ese mes, a saber: botines con suela de caucho; pantalón y camisa livianos.
SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de riesgo ocupacional (ARO) determine la presencia de riesgo físico-químico que pueda afectar el órgano de la visión, la Empresa, con carácter devolutivo, suministrará el elemento de 82



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	protección personal ("gafas-protección ocular") que de ordinario se muestre adecuado para la mitigación del factor de riesgo. Éste, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.
]	PARÁGRAFO UNO -NO INCIDENCIA SALARIAL-: Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tengan establecidas las empresas y/o productores vinculados a la presente negociación colectiva, no constituyen salario; en consecuencia no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.
	PARÁGRAFO DOS -CONVERSIÓN DE EXTRALEGALES ESTABLECIDAS EN DÍAS A VALORES ABSOLUTOS-: Los empleadores que tengan establecida alguna prestación en días, y se encuentren interesados en convertirlas a valores absolutos, buscarán con el sindicato, la metodología para la conversión de la prestación.
	CAPITULO XIV
7	ARTICULO 56: SALUD:
_ _	FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ
]	A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.
7	MODIFICACIÓN PARCIAL AL ACUERDO SOBRE APORTES A LA SEGURIDAD
ل	SOCIAL POR DIRECTIVOS EN LICENCIA NO REMUNERADA.
	PARÁGRAFO: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2015-2017), durante esta suspensión del contrato de trabajo corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con el Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).
	83



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	1. PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL
	Las incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria, se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles. En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea mas desfavorable al establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, serán reconocidas de acuerdo con lo que se tuvo en éstas y que se denominó "Sistema de Eventos". El trabajador endosará el certificado de incapacidad a la empresa para efectos del cobro respectivo a la EPS, si fuese pertinente, o para reconocer los 3 primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.
	2. MODIFICACION PARCIAL Y RATIFICACION DEL ACUERDO SOBRE ADICION A LA DISPOSICION CONVENCIONAL SOBRE PAGÓ DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES:
	PARÁGRAFO UNO: Corresponde al trabajador la obligación de acreditar oportunamente al empleador(a) el otorgamiento de una incapacidad temporal de origen común o laboral, para que éste(a) a su vez pueda cumplir con la obligación de tramitar su reconocimiento y pago por parte de la EPS o la ARL, según el caso.
	PARÁGRAFO DOS: El procedimiento para la transcripción de incapacidades es el establecido por la respectiva EPS o ARL, con ajuste a la Ley y a los reglamentos
	La Empresas y Sintrainagro acometerán conjuntamente las gestiones necesarias ante las EPS y ARL a las que se encuentran afiliados los trabajadores bananeros para que hagan divulgación entre éstos de los reglamentos establecidos para la transcripción de incapacidades, de una parte, y para que implementen programas en línea que permitan la autórización de las incapacidades expedidas por los médicos e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS's) adscritas a sus respectivas redes de servicios y para la transcripción en línea de incapacidades temporales expedidas por médicos no adscritos a la red de servicio de la EPS o la ARL, de manera que no sea necesario que el empleador tenga acceso a la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del trabajador, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador.
	PARÁGRAFO TRES: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al pago de la EPS o de la ARL, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean originariamente expedidos o que sea transcritos por la respectiva EPS o ARL, sin que para el efecto pueda solicitar la epicrisis de la
	84
$\overline{}$	



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	atención médica o la historia clínica del trabajador, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador, a menos que acredite que la EPS o ARL está haciendo esta exigencia
(PARÁGRAFO CUATRO: Sin perjuicio de los acuerdos que se encuentren vigentes en la Empresa, cuando a un(a) trabajador(a) afectado(a) por una patología o lesión identificada con un mismo código diagnostico le sea expedida una incapacidad temporal por todos los días hábiles de la semana, excluyendo el dominical y/o el día lunes festivo, y en la semana siguiente fuera nuevamente incapacidad para no incluir en ésta el pago de auxilio económico por los días de descanso obligatorio, la Empresa, directamente y/o con el concurso del responsable del área de salud y seguridad en el trábajo de Sintrainagro, realizará las gestiones ante la auditoría médica de la respectiva EPS o ARL para obtener la explicación de la causa objetiva de la interrupción y/o procurar se otorgue al trabajador el reconocimiento de auxilio económico sin interrupción. Adicionalmente, Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática a que hace referencia esta disposición.
	3. DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN.
	Los Empresarios Bananeros de Urabá y Sintrainagro declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o laboral son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.
/	Bajo la consideración precedente, las partes expresan su común interés en torno a que la prestación de los servicios asistenciales a los trabajadores-afiliados se suceda en las condiciones de calidad, seguridad, oportunidad e integridad, y teniendo como referencia la evidencia científica, conforme lo prescriben las normas vigentes. Igualmente, las partes reiteran la necesidad de que los requerimientos de atención médica, quirúrgica, hospitalaria, farmacológica y de ayudas diagnósticas sean brindados en la misma zona geográfica en que se



Y	
desarrolla el contrato de trabajo, causa determinante de la afiliación, y donde tiene su ent familiar el trabajador-afiliado. Bajo el entendido de las declaraciones precedentes, las partes que suscriben los prese Acuerdos Generales, asumen el compromiso de impulsar los siguientes planes de acción:	
1). Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Naciona Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de trabajo, o de quien haga veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Rie Laborales (ARL) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, dispongar contraten en la zona de Urabá una oferta completa y constante de servicios méd especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de mediana y complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en municipios que integran la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entid Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral suministren al trabajador-afil los medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazami y permanencia del paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciona asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.	s sus sgos n y/o dicos alta n los ades iado ento
2). Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Direct de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes supera problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la patología o les deciden de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pér de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con la litera médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afili exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad produbananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que entidades prescriben.	r la sión, rdida que atura iado, ctiva
A estos efectos, cuando se presente una situación de éstas, la Empresa procederá en forma inmeda remitir una reclamación escrita dirigida a la entidad de seguridad social respectiva, en donde expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación.	diata e se
3. La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintraina por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propend para que en los eventos en que por razones de salud se remita el trabajador fuera de la 2	erán

	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	Bananera de Urabá, la entidad remitente le extienda y pague la incapacidad por los días respectivos, debido a que es una obligación a cargo del sistema de seguridad.
4.	Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2017-2019, los empresarios bananeros y Sintrainagro, en una comisión paritaria, elaborarán un instructivo para informar a los trabajadores y empresarios, sobre los procedimientos y plazos necesarios para la calificación del estado de invalidez.
5.	A partir de la vigencia de la presente convención, los empresarios dispondrán en cada una de las fincas de un (1) ejemplar de la planilla de autoliquidación de los aportes a la seguridad social del mes anterior, con el propósito de que el trabajador que lo desee haga copia de ésta para su uso individual.
6.	Los empresarios bananeros y Sintrainagro se comprometen a mantener sus representaciones en la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de una parte, y a realizar las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo y las Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral a las que se encuentran afiliados los trabajadores (EPS's, ARL's y AFP's) participe en las reuniones de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de otra parte.
7.	Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.
8.	La Empresa, a través del representante legal o el responsable de salud ocupacional, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, elevarán directamente, pero en forma independiente, la solicitud a la E.P.S. a los efectos que ésta cumpla oportunamente con la obligación legal de expedir el concepto de recuperación del trabajador que hubiera superado el período de incapacidad temporal fijado en la Ley. Copia de la comunicación remitida por la empresa se entregará a Sintrainagro.
pre	ARÁGRAFO: La coordinación de las actividades y compromisos establecidos en las normas ecedentes y de las actividades relacionadas con la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá se alizará por conducto del Secretario de Salud y Seguridad Social de Sintrainagro y la Secretaría



1	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
J	•
]	General de Augura. Las partes podrán delegar temporalmente alguna o algunas de las gestiones a que se hace referencia en sub-comisiones en las que concurran los conocimientos específicos necesarios para su cabal desarrollo.
	4. ACUERDO TEMPORAL Y EXTRACONVENCIONAL PARA DESARROLLAR UN PROGRAMA PILOTO DE MONITOREO Y GESTIÓN DE CASOS PRIORITARIOS EN SALUD Y RIESGOS LABORALES-: Acuerdan las partes que durante el primer año de vigencia de la convención colectiva (2017-2019) se desarrollará un programa piloto para el monitoreo y gestión de los casos prioritarios de trabajadores con incapacidades prolongadas de cualquier origen; calificaciones de origen o de pérdida de capacidad laboral; controversias sobre fecha de estructuración de la incapacidad permanente parcial o invalidez y trabajadores reubicados anticipadamente. Para el desarrollo de este programa piloto se contratarán por el mismo término del programa piloto (1 año) los servicios de un proveedor de servicios de salud, persona natural, especializado en medicina del trabajo, que se encargará de acompañar el levantamiento de la información de los casos objeto de la intervención, la priorización de los mismos y el acompañamiento y soporte técnico de las reclamaciones e intervenciones ante las entidades administradoras del sistema de seguridad social (EPS's, ARL's y AFP's), las comisiones laborales de las EPS's y ARL's y las Juntas Regional y/o Nacional de Calificación de Invalidez. La selección del proveedor se concertará entre Augura y Sintrainagro. El costo de estos servicios serán asumidos por los productores bananeros como un proyecto especial de Augura y Sintrainagro.
]	PARÁGRAFO: El presente acuerdo, como quiera que hace referencia a un programa piloto y de duración inferior a la vigencia convencional, no hará parte del texto de las convenciones colectivas que resulten de los presentes Acuerdos Generales.
	5. PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DEL(A) TRABAJADOR(A): En acatamiento de lo dispuesto en la sentencia C-005 de 2017, proferida por la Corte Constitucional, mediante la cual se declaró la exequibilidad condicionada de los numerales primeros (1º) de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y siempre que estas normas conserven su vigencia normativa, la empresa respetará la estabilidad reforzada del(a) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la) en el sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada.
1	88



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
6.	COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LOS PERIODOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL: Bajo el entendido que la definición sobre ingreso base de cotización a la seguridad social es una materia de regulación legal, objeto de fiscalización por autoridad competente y, por tanto, no disponible por vía de negociación colectiva, las partes ratifican la obligación de efectuar las cotizaciones durante los periodos de incapacidad temporal, común o laboral, con ajuste al ingreso base de cotización que para cada caso se encuentre establecido en las disposiciones legales y reglamentarias que se encuentren vigentes.
7 .	RATIFICACIÓN Y MODIFICACIÓN PARCIAL DEL ACUERDO SOBRE OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMO PARA EVENTOS EN QUE EL TRABAJADOR TRASLADADO REQUIERA ACOMPAÑANTE.
tra- el tan doi suf est pré ma la exp em So reç pri	SPOSICIÓN GENERAL: En el evento que por prescripción de la A.R.L. o la E.P.S. se disponga el slado del trabajador afiliado a Sintrainagro a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante o atención médica de urgencia abién fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad méstica, en cuantía hasta de cuatrocientos mil pesos (\$400.000), para que el trabajador pueda ragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante; sin que para los eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. El desembolso de este estamo también podrá realizarse mediante la entrega de una orden de servicios de alojamiento y mutención dirigida al mismo proveedor que atenderá al Trabajador. Este préstamo o la expedición de orden de alojamiento para el acompañante, según el caso, se tramitará conjuntamente con la pedición de la orden para alojamiento del trabajador trasladado, de una parte, y estará a cargo del apleador mientras no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad cial Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP), de otra parte. El pago del préstamo se sujetará a la glamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la ueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar intro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo
8.	MODIFICACION DEL ACUERDO SOBRE TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS:
]]	Cuando por determinación de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora Riesgos Laborales (ARL) un trabajador sea trasladado a la ciudad de Medellín y no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado de un trabajador a la ciudad de Medellín para ser



	Convencion Colectiva de Trabajadores 2017-2015
	evaluado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá, en dinero o en especie, el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos internos en la ciudad de destino que tenga que realizar el trabajador para cumplir con sus citas para atenciones médicas o de calificación parte de la Junta; sin perjuicio de los acuerdos que sobre estos suministros celebrer las partes. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Esta prestación estará a cargo de empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.
•	Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador a una ciudad distinta de Medellín, y éste no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador a la ciudad de Bogotá D.C. para ser evaluado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá el alojamiento y la alimentación, en dinero o en especie, a elección de ésta. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Cuando la Empresa opte por el suministro en dinero del servicio de alojamiento y alimentación, deberá reconocerle al trabajador un auxilio extralegal por la suma de cincuenta y cinco mil pesos m.l. (\$55.000) por cada día en que efectivamente deba permangcer en la ciudad de destino para recibir las atenciones médicas, según la programación de citas ordenadas por la EPS o la ARL, o para comparecer a la cita de avaluación por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones/AFP). Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.
	En esta misma situación, el servicio de desplazamientos internos para asistencia a citas médicas, pruebas diagnósticas, procedimientos médicos o para asistir a la cita de calificación se sujetará a lo dispuesto en el párrafo siguiente.
	Cuando la Empresa decidiera suministrar en dinero el servicio de desplazamientos internos para asistir a las citas para atenciones médicas o la cita para calificación por parte de la Junta, en la ciudad a la que hubiera sido trasladado el trabajador, fuera de la zona bananera de Urabá, deberá reconocerse a éste un auxilio extralegal por la suma de veintidos mil pesos m.l. (\$22.000) por cada día en que efectivamente deba atender citas para atenciones médicas ordenadas por la EPS o la ARL o para comparecer a la cita de avaluación por parte de la respectiva Junta de



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), circunstancia ésta que el trabajador deberá acreditar con las evidencias documentales de la programación y asistencia a las respectivas citas.
	Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Uraba, gestionarán conjuntamente para lograr que las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral cumplan con su obligación de asumir los costos del desplazamiento de los trabajadores que deban ser atendidos medicamente o calificados en otra ciudad cuando la respectiva E.P.S., A.R.L., Colpensiones o AFP hubiere ordenado dicho traslado.
/	Cuando por determinación de la respectiva E.P.S., A.R.L. o la Administradora de Pensiones se disponga el traslado de un trabajador fuera de la zona bananera de Urabá, por vía aérea o terrestre, para asistir a las citas médicas o para ser evaluado por la Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa concederá al trabajador un préstamo, en cuantía de hasta setenta mil pesos (\$70.000) cuando el traslado sea aéreo y hasta treinta mil pesos (\$30.000) cuando el desplazamiento sea terrestre, destinado a sufragar los gastos de traslado desde su residencia a la terminal aérea o terrestre y entre la terminal aérea o terrestre y el lugar de alojamiento; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. Este préstamo se descontará en cuatro (4) cuotas catorcenales. Este préstamo se concederá conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento y estará a cargo del empleador sólo mientras dicho transporte no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP).
/	PARAGRAFO UNO: Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas en esta disposición, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá y no le sea expedido un certificado de incapacidad temporal, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá para asistir a calificación por parte de la Junta Regional o Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa le concederá permiso no remunerado por los días en que acredite haber asistido a las respectivas citas y por los días en que se cumplieron los desplazamientos entre la zona de Urabá y la ciudad de destino y viceversa, para lo cual el trabajador deberá presentar las evidencias documentales pertinentes; en estos casos, la autorización que diera la Empresa para extender el suministro de alojamiento se entenderá como la concesión de permiso no remunerado por el(los) día(s), de extensión autorizado(s).
	91 .



Convencion Colectiva de Trabajadores 2017-2019
PARAGRAFO DOS: Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo o de quien haga sus veces tendientes a superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la patología o lesión, deciden de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.
de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, con base en el análisis de factores de riesgo ocupacionales (AFRO) de los oficios habituales de la actividad bananera y/o el concepto médico del proveedor de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo que preste servicios a la Empresa, procederá en forma inmediata a remitir una reclamación escrita dirigida a la E.P.S. o la A.R.L. respectiva, en la que se expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación laboral
9. TRANSPORTE DE TRABAJADORES PARA IR AL MEDICO: Para los trabajadores que vivan en la finca, o que deban desplazarse desde la finca, y que lo necesiten, la empresa buscará un mecanismo para facilitar el transporte para ir al médico.
10.PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL:
Conforme a lo prescrito en el decreto 1295 de 1994, y demás disposiciones legales que lo modifiquen o adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo y enfermedad profesional, se pagarán de acuerdo al régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.
92



_}	PARÁGRAFO UNO: PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, NO HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:
	Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, no hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.
	PARÁGRAFO DOS: PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO: Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible, el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.
	PARÁGRAFO TRES: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por Acuerdo General 2009 incapacidad temporal solo es la de ser un agente al pago de la A.R.P. o de la E.P.S., pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva A.R.P. o E.P.S.
]	PRECISIÓN PARA EL EVENTO DE ACCIDENTES LABORALES
	PARÁGRAFO CUATRO: En caso de accidente laboral se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obra realizadas en el respectivo día hasta el momento en que se produce el accidente laboral que se reporta a la ARL. Bajo el entendido reciproco de que se trata de garantizar el pago efectivo de la retribución salarial por un trabajo realizado por el trabajador, la administración de la finca deberá reportar al responsable del proceso de nómina las cantidades de obra o las unidades de tiempo que el trabajador hubiera realizado o laborado hasta el momento del accidente laboral, para lo cual se utilizarán los conceptos de nómina existentes, a los efectos de que el pago de esa remuneración se suceda en forma
_}	concomitante al pago del salario de la respectiva catorcena o bisemana.



	Convencion Colectiva de Travajadores 2017-2019
	MODIFICACIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL SOBRE "EXÁMENES MÉDICOS":
	PARÁGRAFO CINCO -EXÁMENES MÉDICOS-: Los Empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realizaren a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL. Si eventualmente Sintrainagro hubiere suministrado al trabajador el dinero para la realización del examen médico de pre-empleo, la Empresa le reembolsará ese valor, siempre y cuando ésta lo hubiera solicitado por escrito, para lo cual Sintrainagro deberá remitir la respectiva cuenta de cobro o factura, con copia de la factura que acredite el pago del examen.
	La Empresa desarrollará una política de capacitación y sensibilización e implementará procedimientos necesarios para evitar que cualquier persona, sin importar su rango o posición, trabaje o visite las áreas de trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas ilícitas.
	PARÁGRAFO SEIS: Sintrainagro y las empresas que no suministren agua apta para el consumo humano, buscarán los mecanismos necesarios para posibilitar el suministro de ésta, en los términos establecidos en la ley.
	PARAGRAFO SIETE: Las Empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con SINTRAINAGRO.
	ARTICULO 57: RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL:
	La Empresa y SINTRAINAGRO adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARL correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley.
	En coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales, realizará programas preventivos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante campañas
}	94



	educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales y de laboratorio clínico periódicos, según lo establecido en el Programa de Salud Ocupacional elaborado en coordinación con la respectiva ARL.
	Se establecerá entre los empresarios, el sindicato y las entidades administradoras del Sistema Integral de Seguridad Social presentes en la zona (salud, pensiones y riesgos profesionales), un Comité Tripartito en Seguridad Social, que impulsará la realización de una investigación completa que permita establecer el mapa de riesgos ocupacionales de todas las labores de la agroindustria bananera. De acuerdo con los resultados, propondrán un plan de intervención para eliminar y mitigar los riesgos encontrados y establecerán un sistema de seguimiento de los resultados de la investigación y de las acciones definidas, elaborando los perfiles de prevención y tratamiento de las enfermedades comunes o profesionales que se presentan en la actividad bananera, según las prioridades arrojadas por los indicadores epidemiológicos. Para dar cumplimiento a lo anterior, las Empresas se comprometen a entregar los resultados de dicha investigación y el mapa de riesgos resultante dentro de los seis meses posteriores a la Iniciación de la misma. Las bases y metodología de la misma se definirán dentro de los 3 meses siguientes a la firma de la Convención.
	PARÁGRAFO UNO: Las Empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con SINTRAINAGRO y con la respectiva ARL.
_} '	PARÁGRAFO DOS: Las empresas colocarán a disposición del Sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento.
	ARTICULO 58: NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL: El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo profesional constituye una típica prestación social y, por tanto, no constituye factor salarial. Entienden también las partes que las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o riesgo profesional no están previstas como causal de suspensión del contrato en la legislación laboral vigente (Artículo 51 del C.S. del T.) y, por tanto, para efectos de la causación de prestaciones sociales o descansos vacacionales no se descontarán los días de incapacidad temporal por enfermedad común o riesgo profesional. Por la misma razón, al momento de determinar el ingreso salarial promedio que serviría de base a
}	05



• Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
la liquidación de una prestación social, al descanso vacacional o prestación extralegal fijada en días de salario, el valor del auxilio económico por incapacidad temporal no se incluye dentro de los acumulados salariales, de una parte, y tampoco se descuentan los días de incapacidad temporal porque no se ha sucedido una suspensión del contrato de trabajo, de otra parte.
Sin perjuicio de los entendimientos comunes precedentes, a partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva(2011), cuando al momento de liquidar una prestación social o el descanso vacacional o las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se encuentre que el promedio salarial de un trabajador está por debajo del salario mínimo legal, por efecto de un(a) incapacidad(es) temporal(es) prolongada(s), los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que resulte mayor en cada caso, según corresponda para el respectivo periodo de liquidación. En la misma situación que es objeto de esta regulación, cuando el salario promedio del trabajador, calculado de la misma forma arriba indicada, resulte estar por encima del salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que sea mayor en cada caso, los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario promedio resultante de la operación arriba indicada.
ADICIÓN SOBRE "CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO".
Cuando el(la) trabajador(a) acuda a la Entidad Promotora de Salud (EPS) o a la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) con el propósito de programar de manera presencial la asignación de una cita para consulta médica y, pese a haber concurrido antes de las 9:00 a.m., no encuentre disponibilidad de cita para el mismo día, deberá tramitar la expedición de una "constancia de asistencia al servicio médico", en la que conste su nombre, identificación y la fecha y hora en que el(la) trabajador(a) se presentó a la EPS o a la IPS
La "constancia de asistencia al servicio médico" en sí misma no constituye prueba de una justa causa para no asistir al trabajo por razones de salud y, por tanto, será necesario que adicionalmente el(la) trabajador(a) acredite la programación de la cita médica dentro del término de tres días hábiles contados a partir de la solicitud que deberá hacer el mismo día, que es el término máximo de asignación de citas para medicina general dispuesto en la Resolución 1552 de 2013 del Ministerio de 96.



	Convencion Colectiva de Travajadores 2017-2015
	Salud y Seguridad Social, o en el término máximo que establezca la norma que en el futuro modifique esta resolución, y la comprobación de la asistencia efectiva a la cita médica así programada.
	Cuando con sujeción a los términos y condiciones de esta disposición el(la) trabajador(a) acredite su ausencia a prestar el servicio, la Empresa le reportará como permiso no remunerado el día por el que presentó la "constancia de asistencia al servicio médico" y el día en que concurrió efectivamente a la consulta médica, si no fuera incapacitado temporalmente para laborar, y no adelantará procedimiento disciplinario por esta(s) ausencia(a) a laborar.
	En caso contrario, la Empresa adelantará el correspondiente procedimiento disciplinario y tomará las decisiones pertinentes a las faltas disciplinarias que se establezcan
(PARÁGRAFO UNO: Las Empresas y Sintrainagro, en el marco del Comité Tripartito de Seguridad Social, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, cor ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.
/	PARÁGRAFO DOS -INFORME Y GESTIÓN DEL AUSENTISMO-: La Empresa enviará mensualmente a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la respectiva finca, una relación de los casos de ausentismos de los trabajadores, indicando los índices de frecuencia y número de días de incapacidad, y los casos de trabajadores que reiteradamente se ausentan del trabajo en e primer día hábil de la semana.
	Cuando de la información remitida surja que uno o varios de los trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores el primer día hábil de la semana, aún en el evento que su ausencia se encuentre aparentemente justificada con una incapacidad debidamente expedida por la Entidado Prestadora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliado, o cuando se evidencien casos de trabajadores consultadores recurrentes por lesiones o patologías con diferentes códigos diagnósticos se convocará a audiencia al trabajador en la cual podrá participar también los delegados de la Junta Directiva Seccional a fin de escuchar las explicaciones del trabajador comprometido en las reiteradas ausencias.
	De este procedimiento estarán excluidos los trabajadores que no tengan justificación a su ausencia, los cuales serán sujetos de los procedimientos disciplinarios establecidos convencionalmente.



Convencion Colectiva de Travajadores 2017-2019
ARTICULO 59: COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:
Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el decreto 614 de 1984, reglamentado por la resolución número 02013 de 1986, en la empresa operará un Comité de Higiene y Seguridad Industrial. La constitución y funcionamiento de este comité estará sujeta a las disposiciones legales que reglamentan la materia. Podrá formar parte de este comité, en representación de los trabajadores, las personas que hubieren sido designadas para integrar el Comité Obrero Patronal.
PARAGRAFO UNO: En el evento en que un trabajador hiciere parte del comité de higiene y Seguridad Industrial y del Comité Obrero Patronal, los permisos que convencionalmente se hubiere pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de la labores propias del Comité de Higiene.
PARAGRAFO DOS: Por regla general, este comité tiene funciones de seguridad industrial, salud ocupacional y medicina laboral.
FUMIGACIONES AÉREAS
En ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la Sigatoka negra.
La Empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.
PARÁGRAFO UNO: Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con SINTRAINAGRO, dentro del tiempo que dure la fumigación se podrán organizará las actividades previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, en espacios cubiertos y en condiciones adecuadas. Este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
PARÁGRAFO DOS: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, el tiempo que dure la fumigación aérea, encontrándose los trabajadores en las instalaciones de la planta empacadora, se imputará a las actividades recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, remunerando este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.
CAPITULO XV
CALAMIDAD DOMESTICA:
ARTICULO 60:
FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el fondo rotatorio para préstamos de eventos de calamidad doméstica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial; sin que en ningún caso el monto del fondo de calamidad doméstica pueda ser menor de \$2.185.454 por finca. Las Convenciones Colectivas que tengan un monto superior a este valor se incrementarán con los porcentajes acordados para los salarios en cada año de vigencia.
Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$ 300.000. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos serán imputados al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.
DISPOSICIÓN GENERAL 1º: El setenta por ciento (70%) del monto disponible del fondo de calamidad doméstica deberá estar en la zona de Urabá, a efectos de atender oportunamento las solicitudes.
DISPOSICIÓN GENERAL 2°: En el evento que por disposición de la A.R.L. o de la E.P.S se disponga el traslado del trabajador-afiliado a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante, ó atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo cor cargo al fondo de calamidad doméstica, para que el trabajador pueda sufragar los gastos de
99



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones medicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.
	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.
)	Con el fin de lograr una adecuada y oportuna solución a las solicitudes de préstamos por calamidad doméstica, las actuales reglamentaciones existentes serán adicionadas con el siguiente parágrafo:
))) /	PARÁGRAFO UNO: Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, la empresa dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la solicitud efectuará el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada. El trabajador beneficiario del préstamo acreditará el cumplimiento de los requisitos necesarios para el otorgamiento del crédito, dentro de los siguientes plazos: a) si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de quince (15) días hábiles siguientes al desembolso, y
]	b) si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (08) días hábiles siguientes al desembolso.
, ,	PARÁGRAFO DOS: Constituye falta grave: a) No acreditar dentro del término establecido para ello, las pruebas tendientes a justificar la obtención del crédito, b) La obtención fraudulenta del crédito, y c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.
} •	ARTICULO 61: CASOS DE CALAMIDAD DOMESTICA:
}	a. Muerte de los padres, hijos y/o hermanos menores de edad que dependan económicamente de el, previamente inscritos ante la empresa.b. Muerte de la esposa o compañera permanente, debidamente inscrita ante la empresa.
)	100 \$



		Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	d.	Aborto no provocado sufrido por la esposa o compañera permanente del trabajador oportunamente inscrita ante la administración de la finca. Aquellos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, tales como robo o pérdida comprobada. La necesidad del trabajador de recursos económicos para atender, asistencia médica, quirúrgica u hospitalaria de sus familiares, considerándose como tales a su esposa o compañera permanente, hijos que dependan económicamente del el, padre o madre y hermanos menores de edad que tengan igual dependencia.
	RI	EQUISITOS PARA OBTENER EL PRESTAMO
	a.	En caso de muerte: copia del certificado de defunción.
/	b.	En caso de robo o pérdida: copias de las denuncias penales en la que conste la descripción completa y el valor de los objetos robados y/o perdidos.
	c.	En los casos de enfermedad de familiares del trabajador, se debe presentar certificación médica y fórmula escrita de médico graduado y todos los demás documentos y evidencias que se estimen necesario.
		CAPITULO XVI
		RTICULO 62: FONDO ROTATORIO DE COMPRA CONSTRUCCION O MEJORA
	Se en me de ac	E VIVIENDA: e constituirá una comisión conformada por un representante de los trabajadores y uno de los expresarios por cada Fondo Rotatorio Convencional, para que en el transcurso de los seis eses siguientes a la firma de la presente conveñción, desarrollen y presenten a la Comisión e Seguimiento y Verificación Convencional, un trabajo de compilación y unificación de los tuales reglamentos de vivienda para integrar un Reglamento Único de los Fondos Rotatorios ponvencionales de Vivienda.
	Re	a Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional será la competente para adoptar el eglamento Único de los Fondos de Vivienda que en lo sucesivo aplicarán todos los Fondos otatorios Convencionales.



RESTREPO UNIDOS S.A.S Fincas Tortuga y Encanto

	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
J	Para efectos de la capitalización de los Fondos Rotatorios Convencionales de Vivienda, los empresarios bananeros, durante la vigencia de la presente Convención, efectuarán un aporte adicional de treinta y cinco mil pesos m.l. (\$35.000) por hectárea neta sembrada en banano.
/	PARÁGRAFO UNO -AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS-: Las Empresa vinculadas a la presente negociación colectiva de trabajo autorizarán, en forma irrevocable, a la comercializadora a la cual entreguen la fruta con destino a la exportación, para que durante la vigencia de la convención colectiva, mediante cuotas fijas semanales, deduzca de los embarques la suma de dinero que debe aportar al Fondo Paritario de Vivienda. Adicionalmente, la autorización a que se hace referencia se extenderá a la deducción de las cuotas de los préstamos que habiendo sido deducidos por el empleador a los trabajadores no los entregue a la entidad o fundación administradora del Fondo, dentro de los treinta (30) días siguientes a la deducción, con base en el reporte que le remita la Junta Paritaria de Vivienda de la comercializadora.
	Copia de la autorización respectiva, con constancia de recibo de la Comercializadora deberá ser entregada por el productor y/o Empresa a la organización sindical, al momento de la firma de la convención colectiva de trabajo resultante de los acuerdos generales.
	La Corporación o Fundación encargada de la gestión administrativa del Fondo Paritario de Vivienda en cada comercializadora registrará los movimientos contables de éste en ur centro de costos separado
/	PARÁGRAFO DOS –SISTEMA DE AUTORIZACIÓN DUAL DE DESEMBOLSOS-: A partid de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017), el desembolso de los préstamos de vivienda se efectuará mediante cheque o transferencia electrónica que requerirá de dos (2) firmas o dos (2) autorizaciones electrónicas, según el mecanismo que se adopte, y una de ellas necesariamente deberá ser puesta por el(la) Tesorero(a) de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, para lo cual éste(a) deberá verificar que el crédito se encuentra previamente autorizado en acta de la Junta del respectivo Fondo Paritario de Vivienda.
/	PARÁGRAFO TRES –GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN-: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017), al cierre de periodos trimestrales calendario, la corporación o fundación administradora del Fondo Paritario de Vivienda deberá informar a los representantes de Sintrainagro en la Junta Paritaria de Vivienda el monto de los aportes efectuados por los productores durante la vigencia convencional, los créditos aprobados, los



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
créditos desembolsados y los reintegros por parte del empleador de los descuentos efectuados a los trabajadores.
PARÁGRAFO CUARTO -VISIBILIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS FONDOS PARITARIOS DE VIVIENDA-: En los proyectos de vivienda que se desarrollen a través de las Corporaciones o Fundaciones encargadas de la administración de los Fondos deberá visibilizarse que a la financiación de los mismos ha concurrido el Fondo Paritario de Vivienda Convencional de Sintrainagro y los Empresarios de la respectiva comercializadora.
DISPOSICIÓN GENERAL 1º: Las demás disposiciones convencionales sobre fondos paritarios de vivienda y los reglamentos de los mismos, aprobados o que aprueben las respectivas Juntas Paritarias, tendrán plena validez y vigencia.
DISPOSICIÓN GENERAL 2°: Se acuerda modificar los montos máximos de préstamos en cada modalidad, así: a). Para adquisición y/o construcción de vivienda hasta 45 SMLMV. b). Mejoramiento de vivienda hasta 23 SMLMV. c). Titulación, cancelación de hipotecas y legalización hasta 7 SMLMV.
DISPOSICION GENERAL 3°: Se acuerda una tasa de interés equivalente al 4% anual.
CAPITULÒ XVII
ARTICULO 63: CAMPO DE APLICACIÓN: La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a Sintrainagro que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concurra la calidad de afiliado a Sintrainagro, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de Sintrainagro, en los términos de la legislación laboral colombiana.
La Convención Colectiva contiene los derechos y garantías mínimas que se aplicarán a los trabajadores beneficiarios de la misma y constituye el marco de las relaciones laborales colectivas entre Empresa y SINTRAINAGRO.



]	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019		
].	La renuncia de un trabajador a los beneficios convencionales que ocurra durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, tendrá plenos efectos y consecuencias conforme a la legislación laboral colombiana.		
	En todo caso el trabajador beneficiario de la convención colectiva tendrá a su cargo la obligación de contribuir a los fondos de la organización sindical, en los términos de las leyes laborales colombianas, para lo cual la Empresa deberá efectuar el correspondiente descuento de la cuota sindical o de la cuota de beneficio convencional, según el caso.		
}	ARTICULO 64: VIGENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS:		
	La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriben como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de Julio de 2017 hasta el día 30 de Junio de 2019.		
	El primer año estará comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018. El regundo año de vigencia estará comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019.		
]	PARÁGRAFO: No obstante lo dispuesto sobre vigencia de la convención colectiva, el incremento para los salarios y las prestaciones extralegales se aplicará a partir del día 08 de Agosto de 2017.		
)	ARTICULO 65: MODIFICACION Y REVISION DEL PRESENTE ACUERDO CONVENCIONAL:		
) J	La convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones, sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que lo suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por La Asamblea General de trabajadores de la Finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por el representante legal de la empresa, de la otra parte. Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.		
]	ARTICULO 66: LIBRETA MILITAR:		
] /	No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan.		
}	104		



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	•
	El trabajador será responsable de acreditar ante las autoridades correspondientes que ha cumplido con la obligación de definir su situación militar y, por tanto, cuando las autoridades
	militares lo exijan, el trabajador presentará su respectiva libreta militar para la correspondiente verificación.
	ARTICULO 67: DERECHO A LA INFORMACIÓN
	En el mes de mayo de cada año, Augura y Sintrainagro convocarán un foro donde se analice con Sintrainagro y una delegación de los productores, la situación de la actividad, los problemas del sector, y los avances de los compromisos sociales llevados a cabo por los productores y por la organización sindical, en asocio con las organizaciones no gubernamentales y con las autoridades públicas, en procura del desarrollo integral, económico y social de la zona de Urabá en general y de la actividad bananera en particular.
	En el mes de noviembre de cada año, Augura y Sintrainagro, convocarán una reunión con la junta directiva nacional de Sintrainagro y los presidentes de las Sub-Directivas de la Organización Sindical en la zona de Urabá, con asistencia de una representación de los productores, con el fin de hacer la evaluación del estado de las relaciones laborales en las fincas y el cumplimiento de las convenciones colectivas.
/	PARÁGRAFO UNO: Augura entregará a la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro tres mil (3500) cartillas ilustradas de los acuerdos generales, con el fin de capacitar a los trabajadores sobre los acuerdos logrados.
/	PARÁGRAFO DOS -ACUERDO TRANSITORIO-: Con el propósito de facilitar que los representantes de Sintrainagro efectúen la lectura y explicación de la convención colectiva, las Empresas concederán a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Para las Empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, este permiso se imputará al cumplimiento de las horas de destinación exclusiva establecidas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Este acuerdo sólo regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2013-2015)



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
ARTICULO 68: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD
La Convención Colectiva se suscribe por las partes en el marco de los principios consagrados en la constitución política de Colombia y en la legislación laboral aplicable a las relaciones de carácter individual y colectivo. En caso de conflicto o de duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la interpretación más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.
ARTICULO 69: MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO
A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo las Empresas y SINTRAINAGRO adelantarán gestiones ante el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, tendientes a que se intensifiquen los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.
El programa se organizará con el sena dentro de los dos meses siguientes a la firma de la convención, teniendo en cuenta la dedicación que requieran los diferentes oficios, preferentemente en forma continua, dentro del programa de formación por competencias laborales.
ARTICULO 70: DIVULGACION DE LA CONVENCION: Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias de la convención que se detallan a continuación: _a) Las copias necesarias para el depósito de la Convención ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Socialb) Una (1) copia impresa para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGROc) una (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGROd) una (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la fincae) Una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité obrero-patronal, incluido el suplentef) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanenteg) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.
PARAGRAFO UNO: UNA vez alcanzados los Acuerdos Generales que pongan fin a la negociación colectiva se desarrollará un proceso de vaciado de las convenciones colectivas de
106



Convencion Colectiva de Trabajadores 2017-2019
cada una de las empresas comprometidas. Esta etapa de vaciado se iniciará quince (15) días después de la firma del Acuerdo General y se realizará así:
Durante treinta (30) días calendario la etapa de vaciado se realizará en la ciudad de Medellín.
Vencido este período inicial, en caso que no se hubiera concluido este proceso, se abrirá un periodo adicional de hasta quince (15) días calendario en la zona de Urabá.
Durante los días de actividades de la comisión, los diecisiete (17) miembros de la comisión en representación de SINTRAINAGRO, domiciliados en la zona de Urabá, tendrán viáticos liquidados en las condiciones previstas en el acta de instalación de la presente negociación colectiva para actividades a desarrollarse en Medellín.
PARÁGRAFO DOS: Con el fin de facilitar la divulgación de la convención colectiva resultante de los presentes acuerdos generales, sindicato y empleadores acordarán las fechas, los tiempos y la metodología, para la presentación de los acuerdos generales.
INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES: Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2015-2017 y las disposiciones contenidas en las actuales convenciones colectivas de trabajo que no hubieran sido modificadas o derogadas en virtud de los presentes Acuerdos Generales.
Para todos los efectos legales, los Acuerdos Generales que ponen fin a la presente negociación colectiva se entienden incorporados a las convenciones colectivas vigentes en las empresas comprometidas en el presente proceso de negociación.
CAPITULO XVIII
EDUCACIÓN, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE
ARTICULO 71: FONDO EXTRA-CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE.
Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de ochocientos cincuenta 107



Convencion Colectiva de Trabajadores 2017 2017
millones de pesos m.l. (\$850.000.000). Dichos recursos se destinarán para la realización de actividades de Educación, Recreación, Cultura y Deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.
PARÁGRAFO UNO: La coordinación de las actividades y la distribución de los recursos se realizara de manera paritaria entre Augura y Sintrainagro.
PARÁGRAFO DOS: Para tal fin Augura y Sintrainagro, representadas por sus respectivos presidentes, suscribirán un documento que sintetice los compromisos de ambas instituciones, las áreas a intervenir y los procedimientos para llevarlos a cabo, en materia de actividades educativas, recreativas, deportivas y culturales para beneficio del trabajador bananero y su familia.
PARAGRAFO TRES: APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990. en cumplimiento del artículo 21 de la ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.
Conforme al decreto 1127 de 1992, estas horas de destinación exclusiva podrán acumularse hasta por un (1) año, a efectos de la realización de jornadas deportivas y culturales de integración, o programas de capacitación de mayor intensidad horaria, para lo cual las empresas podrán solicitar y coordinar programas con las cajas de compensación familiar, el sena y centros culturales y de estudio que presten el respectivo servicio.
Las Empresas concertarán periódicamente con la Comisión Obrero Patronal, el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma legal. Las actividades de que trata el articulo 21 de la ley 50 de 1990 se realizarán preferentemente en forma semanal o dedicando un día al mes, sin afectar los embarques ni las actividades productivas que no sean susceptibles de interrupción. Para la programación de dichas actividades, las empresas tendrán en cuenta las propuestas planteadas por SINTRAINAGRO, sin perjuicio de la obligación del Empleador de organizar las



Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
Actividades señaladas en la ley y en el Decreto 1127 de 1991, y utilizando instalaciones adecuadas.
ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE APLICACIÓN DE ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL.
PARAGRAFO: Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de Ley 50 de 1990, en tratándose de los miembros del Comité Obrero, el tiempo de permisos sindicales utilizados en la respectiva semana no se descontará para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.
ADICIÓN A LA REGULACION DEL ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA JORNADA ESPECIAL:
PARAGRAFO: El trabajador de jornada especial vinculado a una Empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de cuarenta y ocho (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de destinación exclusiva (artículo 21, Ley 50/90), correspondientes a la respectiva semana; toda vez que para efectos de causación de este derecho, las horas efectivas de trabajo no se acumularán en ningún caso de una semana a otra.
ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990.
PARÁGRAFO: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2015-2017, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación o recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante periodos prolongados de parálisis por corte del fluido eléctrico o falta de insumos de embarque, por razones imputables a negligencia del empresario, se tomará y remunerará este tiempo, en proporción a las horas empleadas, con base en las reglas establecidas en la convención para tal fin.
ARTICULO 72:
PAGO CON MEDIOS ELECTRONICOS Y CHEQUES: Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda
109



	Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
	realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador.
	Cuando el medio de pago consista en tarjetas debito recargables, no vinculadas a una cuenta bancaria, y el trabajador no reciba el abono del Acuerdo General 2009 salario en su medio electrónico de pago, el empresario le efectuará un préstamo para atender sus gastos inmediatos, a más tardar el día lunes siguiente, y procederá a efectuar la averiguación con la entidad financiera sobre la causa del faltante. Cuando la causa del aparente faltante fuera un hecho imputable al trabajador se procederá inmediatamente a descontar al trabajador la suma de dinero que se le hubiera prestado o éste procederá a consignar directamente la correspondiente suma a la empresa. Cuando la causa del faltante fuere un hecho fraudulento imputable al trabajador se procederá conforme lo establece el procedimiento disciplinario.
	Cuando el pago de la nómina se efectúe mediante cheques, el empleador deberá garantizar la existencia de la provisión de fondos necesarios para el pago del mismo se haga a través del banco librado. Cuando, en razón de la insuficiencia de fondos disponibles en el banco, el empresario direccione el cambio de los cheques a través de personas distintas a la entidad bancaria respectiva, éste deberá sufragar los costos derivados del cambio del cheque.
	SINTRAINAGRO y los Empresarios bananeros efectuarán las gestiones conducentes con las entidades bancarias con asiento en Urabá, a fin de que se aumente el número de cajeros electrónicos en la Zona, en particular en los municipios de Carepa y Chigorodó, sin que ello comporte mayor cargo para el tarjeta-habiente.
	ADICIÓN A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE "PAGO CON MEDIOS
	ELECTRÓNICOS Y CHEQUE":
/	PÁRAGRAFO: Los representantes de los empresarios bananeros de Urabá y Sintrainagro se comprometen a efectuar gestiones ante las entidades financieras presentes en la zona bananera de Urabá, para procurar que se instalen cajeros electrónicos con sistema de identificación biométrica (huella digital).



RESTREPO UNIDOS S.A.S Fincas Tortuga y Encanto Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019
ARTICULO 73: FALTANTES DE NÓMINA: Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador del pago adoptado en cada empresa.
Cuando por errores involuntarios al momento del pago del salario se presenten faltantes por no haber sido incluidos en éste todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo regulador del pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente su reclamación escrita a más tardar el día martes de la semana siguiente a aquella en que se efectuó el respectivo pago, para que la empresa proceda al pago del reajuste del salario y los
reajustes a la remuneración de los descansos obligatorios del periodo, si a ello hubiera lugar, dentro de la misma semana ("semana de no pago" o "semana pobre"). De otra parte el empresario deberá garantizar que estos reajustes queden incluidos dentro de los componentes salariales que sirven de base para calcular otros pagos laborales que deban liquidarse con base al salario promedio devengado por el trabajador
CAPITULO XIX ARTICULO 74:
PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES:
Una vez alcanzados los Acuerdos Generales que ponga fin a la negociación colectiva se desarrollará un proceso de vaciado de las convenciones colectivas de cada una de las empresas comprometidas; este proceso se llevará a cabo en la ciudad de Medellín por un periodo de treinta (30) días calendario no prorrogable, contados a partir del día veintinueve (29) de Agosto de 2017.
El o los productores que no se acojan a este periodo de vaciado, correrán con los gastos de viáticos y bonificación para el o los miembro(s) de la comisión Sindical que deba realizar el trabajo de revisión del vaciado de la respectiva convención, a razón de un miembro por Seccional de Sintrainagro en que se encuentren localizadas las fincas a quienes se aplica la respectiva convención, en condiciones iguales a las pactadas para este proceso de negociación



	RESTREPO UNIDOS S.A.S
	Fincas Tortuga y Encanto
Convención	Colectiva de Trabajadores 2017-2019

Convencion Colectiva de Trabajadores 2017	-2019
ACTA DE ACUERDO: Carepa a los 12 días del mes de agosto de 2016, en las instalacion de Sintrainagro se reunieron los abajo firmantes a efectos de llegar a un acuerdo, entre las sociedad Restrepo Unidos S.A.S (FINCAS TORTUGA Y ENCANTO)	
Por parte del Sindicato asistieron: Never Ortiz, Angelico Jiménez, Uriel Ortega, Marcelino Mosquera, Luis Reyes, Dagoberto Vacunares, también asistieron los representantes del co Obrero Patronal de cada finca, todos ellos en representación de los trabajadores, y por otra parte asistió el señor Humberto Domínguez en representación de la sociedad,	mité a
Las partes han realizado el siguiente acuerdo que se resume en los siguientes puntos para e sociedad.	cada
 CONTROL DE SIGATOKA: (cirugía) Se entiende por cirugía a la labor de suprimi 	ir la
fracción de la hoja quemada por hongo causante de la sigatoka.	
RENDIMIENTO: Máximo 6 hectáreas Valor por hectárea es de \$9.450	
CICLO: semanal siempre y cuando exista la infección	
Si por alguna razón la empresa decide la suspensión de la labor para su implementa nuevamente deberá colocarse de acuerdo con la organización Sindical Sintrainagro.	
 APLICACIÓN DE CAL: La aplicación de este producto se acuerda que su aplicaci será al boleo, 	ón)
Valor bulto \$2.100 de 50 kilos.	7
3. EMBARQUE TODO SELLADO: Se acuerda que para aquellos embarques donde s	e /
requiera que todos los dedos frontales deben ir sellados la empresa asumirá el a los selladores adicionales según necesidad cancelado asi el promedio de embarque de d	licho
día. 4. HERCULES: Buscando mantener el área de la mata con el suelo removido y oxiger	nado
para garantizar un mayor retorno, proveniente de la fertilización y descomposición	
suelo, se acuerda pactar esta labor de hercules que se realizara de la siguiente forma	ι:
Tres chuzones al frente del puyon primario en media luna.	
HERRAMIENTA: hercules máximo de 4 dientes, El pago de esta labor será de \$126.000 hectarea neta.	
La aplicación de la materia organica en la labor de hercules se pagara con un valor o	
\$1.890 pesos por bulto de 50 kilogramos, con una aplicación máxima de 2 kilogram	os
por matas,	
112	

	RESTREPO UNIDOS S.A.S Fincas Tortuga y Encanto Convención Colectiva de Trabajadores 2017-2019	
ARTICULO 75:		
FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO:		
Los presentes Acuerdos Generales solucionan definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que Sintrainagro presentó a los empresarios bananeros de Urabá relacionados en el acta de instalación de la negociación fechada el día 27 de Junio de 2017		
En constancia se firma por los q día sábado 05 de Agosto de 201	ue intervinientes en dos (2) ejemplares del mismo tenor en Medellín, el 7.	
POR LOS PRODUCTORES BANANEROS:		
JUAN ESTEBAN ÁLVAREZ B.	JAVIER FRANCISCO RESTREPO G	
LUIS CARLOS JARAMILLO F.	JORGE IVAN JIMÉNEZ BETANCUR	
EFRAÍN RODAS RAMÍREZ	CARLOS MARIO BETANCUR TIRADO	
LUIS ALFONSO BRAVO R.	CARLOS MARIO RESTREPO B.	
JOSÉ FERNANDO JARAMILLO V. CLAUDIA ARGOTE ROMERO		
•	•	
	113	

POR SINTRAINAGRO:	
/	
JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z.	PEDRO PABLO BARBOSA
	Mus
ADEXACTORRES VALOY	WILLIAM MOSQUERA A.
MEDARDO QUESTA QUEJADA	OMANDE JESUS COSOLLO S.
DO	
JORGE ANDRES VARGAS BUENO	DS. BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO
Con 7	Leonies
DANIEL GUERRA OVIEDO	JOSE LUIS FLORES PAJARO
Con Co	
ESTERAN GULFO ROMERO	OMAR CASARRUBIA BARBAS
1	2)
JESÚS ALGARÍN JIMENEZ	EUSEBIO PALMERA BERRIO
URIEL ORTEGA QUIÑONES	MANUEL RIVAS PALACIOS
	114.

MEVER ORIZ PALACIO

ASESORES SINTRAINAGRO

GLBERTO GRAFATA

RAMÓN EMILO GRACIANO B.

MANUEL FERLEY PATIÑO P.