70

| MINTRABAJO | 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** Urabá
**Inspector de Trabajo** Nasly Mena Cuesta
**Número** 064

| CIUDAD: | APARTADO | FECHA: | 27 | 10 | 2017 | HORA | 8:08 A.M. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

## DEPOSITANTE

| | | | |
|---|---|---|---|
| NOMBRE | FEDERICO MARTINEZ HERRERA | | |
| No. IDENTIFICACIÓN | 71.750.717 de Medellín | | |
| CALIDAD | Representante Legal | | |
| DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA | Carrera 43A N° 19 17 Centro Empresarial Block Piso 12 Medellín | | |
| No. TELÉFONO | 4440009 | Correo Electrónico | dsanclemte@banafrut.com |

## TIPO DE DEPÓSITO

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| HACE EL DEPOSITO DE | Convención Colectiva | X | Pacto Colectivo | | Contrato Sindical | |
| CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA | SOCIEDAD EL FARO S.A. (FINCA EL BOSQUE) | | | | | |
| Y | Organización Sindical | | X | Trabajadores | | |
| SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical) | SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA ( SINTRAINAGRO) | | | | | |
| CUYA VIGENCIA ES | 1/07/2017- 30/06/2019 | | | | | |
| No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto) | 63 | AMBITO DE APLICACION | | Nacional | | |
| | | | | Regional | X | |
| | | | | Local | | |
| REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical) | | No. Folios | | 59 | | |

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

**Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.**

Nasly Mena Cuesta

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

Federico Martinez Herrera

**(Nombre y firma)**
El Depositante

19246

MINTRABAJO No. Radicado 11EE2017710504500000117
Fecha 2017-10-27 11:28:20 am
Remitente AGRICOLA EL FARO S.A.
AGRICOLA LUISA FERNANDA S.A.S.
NIT 800.245.275-2
DRCI9365
Destinatario Sede O. E. URABÁ APARTADÓ
Depen GRUPO DE PREVENCION,INSPECCION,VIGILANCIA Y
Anexos 1 Folios 124
COR11EE2017710504500000117

Carepa, 25 de Octubre de 2017

Señores
**MINISTERIO DEL TRABAJO**
**OFICINA ESPECIAL DE URABÁ**
E.S.D.

Asunto: Depósito legal de convención colectiva.

Cordial saludo,

**FEDERICO MARTÍNEZ HERRERA**, mayor de edad, domiciliado en Apartadó, actuando en ejercicio de representación legal de la sociedad **AGRÍCOLA EL FARO S.A.**, (NIT 800.245.275-2) me permito presentar ante ustedes para el depósito legal la convención colectiva suscrita entre **AGRÍCOLA EL FARO S.A.** y el **SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**, para la finca **EL BOSQUE**, para la vigencia comprendida entre el 01 de Julio de 2017 y el 30 de Junio de 2019.

Respetuosamente,

**FEDERICO MARTÍNEZ HERRERA**
**AGRÍCOLA EL FARO S.A.**
Representante Legal

MINISTERIO DEL TRABAJO
Oficina Especial de Urabá
RADICADO N° 0117
APARTADÓ 27 OCT 2017
Inspección de Trabajo y Seguridad Social
Correspondencia

# CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA SOCIEDAD AGRÍCOLA EL FARO S.A., PARA LA EMPRESA FINCA EL BOSQUE, Y EL SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO".

## AÑOS 2017 - 2019

En el municipio de Medellín, Departamento de Antioquia, República de Colombia, el día seis (06) de octubre de 2017, se reunieron los señores: **GUSTAVO SILVA VANEGAS** y **LUIS CARLOS JARAMILLO FRANCO**, quienes actúan en nombre y representación de la sociedad **EL FARO S.A.**, de una parte, y los señores miembros de la comisión negociadora designada por el **SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**, con personería jurídica No. 002581 de julio 24 de 1975 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de otra parte, todos revestidos de plenos poderes, con el fin de elevar a convención colectiva de trabajo los acuerdos logrados en la negociación del pliego de peticiones presentado por el Sindicato a la Empresa, para la(s) finca(s): **EL BOSQUE.**

## PREÁMBULO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, Sintrainagro y los trabajadores, como 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 vigentes, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.

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

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

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

16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y

maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.

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

## PRIMERA PARTE
## ASPECTOS NORMATIVOS

### CAPÍTULO I
### RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES

**ARTÍCULO 1°.- RECONOCIMIENTO SINDICAL**: La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Sintrainagro, con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio de Trabajo, como representante de sus trabajadores que se encuentren afiliados a Sintrainagro, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sintrainagro.

**ARTÍCULO 2°.- DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN:** Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalización comercial, los empresarios bananeros, representados por Augura, y Sintrainagro realizarán procesos de diálogo social y concertación, dirigidos a mejorar las posibilidades del sector bananero y proteger los derechos laborales de los trabajadores.

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

**ARTÍCULO 3º.- 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.

**ARTÍCULO 4º. -COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL:** Se nombra una Comisión Paritaria de Seguimiento a la Convención.

**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.

**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.

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

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

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

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

**ARTÍCULO 5º.- GARANTÍAS SINDICALES:** En desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, la empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la organización sindical, para lo cual se establece:

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

2. La empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborables, ó que se ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de expresión y el derecho de huelga, todos en los términos consagrados en la ley y en la presente convención colectiva de trabajo.

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

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

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

## CAPÍTULO SEGUNDO
## PERMISOS SINDICALES

**ARTÍCULO 6º.- PERMISO PARA LA COMISIÓN OBRERA:** Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal en cumplimiento de las funciones definidas en la Convención Colectiva de Trabajo, las Empresas concederán a Sintrainagro permisos por finca, no acumulables de una semana a otra, de acuerdo al siguiente detalle:

| HECTÁREAS | No. PERMISOS |
|---|---|
| 0 – 70 | 1 día por semana |
| Mas de 70 | 2 días por semana |

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

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

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

**PARÁGRAFO DOS:** Durante el primer año de vigencia convencional, la finca concederá viáticos para la comisión obrera de **$21.374**, por cada día completo de permiso utilizado.-

Para el segundo año de vigencia de la convención colectiva este valor se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC – Ingresos bajos a nivel nacional, certificado por el DANE para el período comprendido entre el día 1 de julio de 2017 y el día 30 de junio de 2018.

**PARÁGRAFO TRES:** 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.

**ARTÍCULO 7º.-PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:** Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, las Empresas concederán a Sintrainagro los permisos remunerados por año de vigencia convencional y por finca, no acumulables de un año a otro, tal como se encuentran establecidos en la siguiente tabla:

| HECTÁREAS | No. PERMISOS |
|---|---|
| 0 – 60 | 26 días / año |
| 61 – 80 | 29 días / año |
| 81 – 100 | 35 días / año |
| 101 – 140 | 40 días / año |

| | |
|---|---|
| Más de 141 | 42 días / año |

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

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

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

**PARÁGRAFO:** 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.

**ARTÍCULO 8°.-LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE SINTRAINAGRO Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ:** La Empresa en su(s) finca(s) concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de las Juntas Directivas Seccionales de

los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó y de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.

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

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

**ARTÍCULO 9º.-PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACIÓN O ENGLOBAMIENTO DE FINCAS:** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo cuando se presente englobamiento o integración de áreas, para el caso de los permisos sindicales de que se trata, se procederá así:

1. Se sumarán el número de permisos sindicales para eventos sindicales y cooperativos que cada una de las áreas a integrar tenga previsto en la respectiva convención. De igual manera, a la sumatoria de las áreas se le aplicará la tabla prevista dentro de los Acuerdos Generales 2004 – 2006. Así las cosas, se obtienen dos totales, en tal caso el número de permisos sindicales para eventos, será la mitad de la diferencia existente entre las dos cifras así obtenidas, más lo que por convención le corresponda de acuerdo a la nueva área total integrada.

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

2. El número de permisos para comités obreros en caso de integración o englobamiento se mantendrán siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En caso contrario, se tendrá un solo comité obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo a la tabla que prevén los Acuerdos Generales 2004 – 2006.

| HECTÁREAS | No. PERMISOS |
|---|---|
| 0 – 70 | 1 día por semana |
| Mas de 70 | 2 días por semana |

## CAPÍTULO TERCERO
## AUXILIO SINDICALES

**ARTÍCULO 10º- AUXILIOS A SINTRAINAGRO:** Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilios a las organizaciones de segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la Empresa concederá a Sintrainagro un auxilio de dieciséis pesos (**$16**) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

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

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

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

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

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

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

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

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

**a)** Como descuento sindical por la negociación, la empresa descontará, a cada uno de los trabajadores beneficiados una suma equivalente a un (1) día de salario básico convencional, por una sola vez, en la segunda catorcena posterior a la firma de la convención.

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

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

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

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

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

**PARÁGRAFO TRES:** La empresa realizará, además de los descuentos establecidos en la Ley y la Convención, aquellos créditos aprobados por los trabajadores por concepto de útiles escolares entregados por la papelería de Sintrainagro, siempre que asegure la libre decisión

del trabajador al autorizar el descuento, no se superen los niveles razonables de endeudamiento y las cuotas pactadas no afecten la porción no embargable del salario, procurando un adecuado uso de este servicio regulador de precios que constituye un aporte social para todos los afiliados a la Organización Sindical.

## CAPÍTULO CUARTO
## COMITÉ OBRERO PATRONAL

**ARTÍCULO 12º.-COMITÉ OBRERO PATRONAL:** En cada una de las fincas existirá un comité obrero patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan:

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

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

Serán funciones del comité obrero patronal las siguientes:

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

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

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

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

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

6. Asesorar a los trabajadores, si éstos 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 ésta deberá considerarlas en un término de treinta (30) días aceptándolas o negándolas de manera motivada.

## CAPÍTULO QUINTO
## ESTABILIDAD

**ARTÍCULO 13º. –PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:** En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos: **_a) Debido**

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

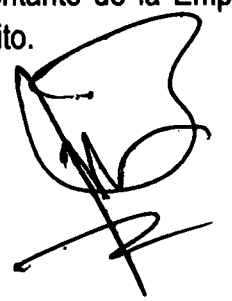
La calificación sobre la gravedad de la falta corresponderá a los representantes del Empresario de acuerdo con el orden jerárquico y se hará con los elementos de juicio recogidos en el respectivo proceso disciplinario, aplicando los siguientes criterios: **naturaleza de la falta y daño ocasionado.**

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

1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero.

2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un miembro del Comité Obrero Patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o sub-directiva del Sindicato.

3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.

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

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

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

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

    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.

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

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

18. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, éste podrá acudir a la jurisdicción del trabajo.

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

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

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

**ARTÍCULO 14º.-TABLA INDEMNIZATORIA PARA LOS MIEMBROS DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA:** En lugar de la indemnización prevista en la Ley, cuando la Empresa dé por terminado en forma unilateral y sin justa causa un contrato de trabajo a un miembro del Comité Obrero, pagará a éste una indemnización así:

1. Cuando el trabajador tuviere más de seis (6) meses y hasta un (1) año de servicio continuo a la Empresa, cincuenta y nueve (59) días de salario promedio.

2. Cuando el trabajador tuviere más de un (1) año y hasta cinco (5) años de servicio continuo a la Empresa pagará por cada año de servicio subsiguiente al primero y proporcional por fracción, veinticinco (25) días de salario promedio.

3. Cuando el trabajador tuviere más de cinco (5) años y hasta diez (10) años de servicio continuo a la Empresa pagará por cada año de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción, treinta (30) días de salario promedio.

4. Cuando el trabajador tuviere más de diez (10) años de servicio continuo a la Empresa pagará por cada año de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción, cuarenta (40) días de salario promedio.

**ARTÍCULO 15º.-INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA:** En lugar de la indemnización prevista en la Ley, cuando la Empresa dé por terminado en forma unilateral y sin justa causa un contrato de trabajo, pagará al trabajador una indemnización así:

1. Cuando el trabajador tuviere más de dos (2) meses y hasta un (1) año de servicio continuo a la Empresa, cincuenta y seis (56) días de salario promedio.

2. Cuando el trabajador tuviere más de un (1) año y hasta cinco (5) años de servicio continuo a la Empresa pagará por cada año de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción, veintidós (22) días de salario promedio.

3. Cuando el trabajador tuviere más de cinco (5) años y hasta diez (10) años de servicio continuo a la Empresa pagará por cada año de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción, veintisiete (27) días de salario promedio.

4. Cuando el trabajador tuviere más de diez (10) años de servicio continuo a la Empresa pagará por cada año de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción, cuarenta (40) días de salario promedio.

## CAPÍTULO SEXTO
## SISTEMA DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO

**ARTÍCULO 16º.-SISTEMAS DE CONTRATACIÓN:** Para las actividades normales o permanentes de la Empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los

cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

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

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 17º.-SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:** Acuerdan las partes establecer un sistema especial de contratación para los siguientes casos:

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

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

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

**ARTÍCULO 18º -ROTACIONES TEMPORALES Y TRASLADOS DEFINITIVOS-:** Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como: ausentismo en días de embarque, desatrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar temporalmente el personal entre sus fincas.

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

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

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.

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

**ARTÍCULO 19º.-JORNADA DE TRABAJO:** A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas libremente por la Empresa de lunes a viernes de acuerdo con sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada diaria exceda de diez (10) horas.

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

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

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

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

**ARTÍCULO 20º. -JORNADA ESPECIAL-:** Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los

cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral, convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente convención colectiva se podrán contratar trabajadores en jornada especial, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

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

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

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

**PARÁGRAFO DOS:** La jornada especial, para actividades de corte y empaque, ocurre cuando la empresa o finca requiere personal adicional al vinculado en jornada máxima legal, para atender el pedido de fruta en cada día de embarque. Por tanto, la convocatoria de

personal vinculado en jornada especial se hará de acuerdo con las cantidades de los pedidos diarios de fruta, guardando la proporcionalidad establecida en el parágrafo anterior.

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

En ningún caso la decisión de no convocar a un trabajador vinculado en jornada especial para laborar en actividades de corte y empaque podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que a través del sistema de convocatoria no sean discriminados los trabajadores y, en el evento que esto ocurriere, informará a la respectiva Sub-directiva del Sindicato, quien de considerarlo necesario presentará el caso debidamente documentado a la Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional.

**PARÁGRAFO CUATRO:** Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la Empresa así lo requiera, se podrán asignar trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial a la realización de cualquier labor diferente a las labores culturales básicas, es decir: "embolse– (identificación de fruta)", "desflore en campo", "control temprano de sigatoka (CTS) o manejo integral de sigatoka (MIS) o similares", "amarre", "deshoje", "desmache con palín o desmache tradicional", "fumigación de malezas" y "protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)", sea que éstas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el "contrato de caja integral exportada", guardando la proporcionalidad establecida en el parágrafo uno de este artículo, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas "labores varias". No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencias de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la Empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A partir de la vigencia de los 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.-

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

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

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

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

**ARTÍCULO 21º.-MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO:** A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo las empresas y Sintrainagro adelantarán gestiones ante el servicio nacional de aprendizaje – sena, tendientes a que se intensifiquen los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

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

**ARTÍCULO 22º - NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GENERO**: No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

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

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

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

**PARÁGRAFO DOS:** Sintrainagro y los empresarios bananeros, por conducto de las Cajas de Compensación Familiar, el programa Banatura, el Sena y las Fundaciones Sociales del

sector, promoverán actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres cabeza de familia para habilitarles las competencias que les permitan asumir adecuadamente el suministro de alimentación en las fincas. Las Empresas y Sintrainagro, a través del Departamento de la Mujer, coordinarán las actividades necesarias para materializar el objetivo de este Acuerdo.

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

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

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

**ARTÍCULO 23°.-LIBRETA MILITAR:** No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan.

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

**ARTÍCULO 24°. -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.

**ARTÍCULO 25º.-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 artículo 21 de la Ley 50 de 1990 se realizarán preferentemente en forma semanal o dedicando un día al mes, sin afectar los embarques ni las actividades productivas que no sean susceptibles de interrupción. Para la programación de dichas actividades, las empresas tendrán en cuenta las propuestas planteadas por Sintrainagro, sin perjuicio de la obligación del empleador de organizar las actividades señaladas en la ley y en el decreto 1127 de 1991, y utilizando instalaciones adecuadas.

**PARÁGRAFO UNO: SOBRE APLICACIÓN DE ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL:** Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de Ley 50 de 1990, en tratándose de los miembros del Comité Obrero, el tiempo de permisos sindicales utilizados en la respectiva semana no se descontará para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

**PARÁGRAFO DOS: REGULACION DEL ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA JORNADA ESPECIAL:** El trabajador de jornada especial vinculado a una empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de cuarenta y ocho (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de destinación exclusiva (artículo 21, Ley 50/90), correspondientes a la respectiva semana; toda

vez que para efectos de causación de este derecho, las horas efectivas de trabajo no se acumularán en ningún caso de una semana a otra.

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

**ARTÍCULO 26°.-CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES:** El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones.-

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

**ARTÍCULO 27°.-FORMAS DE REMUNERACIÓN:** Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el sistema de unidad de obra o destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.

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

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

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

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

## CAPÍTULO SÉPTIMO
## CAMPO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

**ARTÍCULO 28°.-CAMPO DE APLICACIÓN:** La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a Sintrainagro que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concurra la calidad de afiliado a Sintrainagro, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de Sintrainagro, en los términos de la legislación laboral colombiana.

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

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

**ARTÍCULO 29° -VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO-:** La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriben como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de Julio de 2017 hasta el día 30 de Junio de 2019.

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

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

## SEGUNDA PARTE
## SALARIOS Y PRESTACIONES

### CAPÍTULO PRIMERO
### SALARIOS

**ARTÍCULO 30°.-SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL:** A partir del inicio de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, por la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias, el salario mínimo convencional será de **$26.879,55**, sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

Para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019, el salario básico convencional se incrementará en un porcentaje igual al IPC – obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período 1° de Julio de 2017 al 30 de Junio de 2018. (IPC Ingresos Bajos).

**ARTÍCULO 31° -VALOR DE LAS LABORES A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA-:** A partir del día 08 de Agosto de 2017 y hasta el 30 de Junio de 2018, el valor de todos los contratos, con salario a destajo, se incrementarán en **5%** de acuerdo a la tabla de salarios anexa a esta convención y que forma parte de ella.

Este incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de Sintrainagro correspondiente, se aplicará de manera ponderada en las Empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o al interior de uno o varios grupos de

labores. Para efectos de la ponderación se fijan los siguientes pesos específicos para los grupos de labores: Grupo I – Caja Integral = 45%; Grupo II –Labores Culturales- = 32%; Grupo III –Mantenimiento de Canales- = 8% y Grupo IV –Labores Varias-: 15%.-

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

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

**ARTÍCULO 32° -DEROGATORIA EXPRESA DE LA TABLA DE PRODUCTIVIDAD -:** 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.-

**ARTÍCULO 33°.-CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:** Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 y 1/2 lbs) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión ya sea en cajas o pallets, y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano.

En la unidad de obra denominada "caja integral" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de

cepas ó matas cosechadas, tapa vástagos con bolsas, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores, pegador de caja, gurvieros (saneadores de fruta), volteadores de corona, baja fruta, sacarechazo del tanque, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores, arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. Por lo tanto, para la liquidación del contrato, no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs) o proporcional al peso de la misma se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "caja integral". La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuará diariamente el administrador de la finca, de acuerdo a las necesidades de corte y empaque.

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

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

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

**PARÁGRAFO UNO: CAJAS DE PESO SUPERIOR O INFERIOR A CUARENTA Y DOS Y MEDIA LIBRAS (20 kilos)** El contrato de "Caja Integral" para tipos de empaque de pesos superiores o inferiores a cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lbs), se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lbs) para cada tipo de empaque.-

**PARÁGRAFO DOS: FRUTA DEL MERCADO NACIONAL** Las partes acuerdan establecer una labor a destajo denominada "caja integral para fruta con destino al mercado nacional de 20 kilos" la cual se remunerará con el sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la fruta premiun o proporcional de acuerdo al peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado.

**PARÁGRAFO TRES: RECHAZO DE CAJAS** Entre las Empresas y Sintrainagro se continuarán impulsando acciones que contribuyan a la reducción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que originan los rechazos.

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

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

**ARTÍCULO 34°.-DEFINICIÓN Y ACUERDOS SOBRE CAJA INTEGRAL PALETIZADA:** 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.

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.

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.

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

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

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

| | |
|---|---|
| **1.** Chicopack | **2.** Banacluster |
| **3.** Clusterback | **4.** Turbanita |
| **5.** Piccola | **6.** Pettite |
| **7.** Minipack | **8.** Chiquita Junior |
| **9.** Troppypack | **10.** Tres Libras |

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

**ARTÍCULO 35°.-LABORES INCORPORADAS EN EL ACUERDO GENERAL 2004-2006:** Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos las labores del cuadro siguiente, se negocian las siguientes labores:

| | DESCRIPCIÓN DE LAS LABORES | PRECIO / UNIDAD |
|---|---|---|
| 1 | Aseo de polea, cuando esté excluida del aseo empacadora. | Salario básico convencional |
| 2 | Estaquillada para amarre siembra nueva (doble surco). | Salario básico convencional |
| 3 | Nudo de embolse | Se revisa acuerdo de la vigencia anterior |

| | | |
|---|---|---|
| | | para determinar áreas |
| 4 | Lavada de guantelete | Salario básico convencional |
| 5 | Arranque de maleza | Salario básico convencional |
| 6 | Arreglo de jardín | Salario básico convencional |
| 7 | Prensada de bolsa | Básico convencional proporcional, para aquellos que no tienen maquina prensadora. |
| 8 | Pre-aseo diario | Salario básico convencional |
| 9 | Molida de rechazo y vástago con máquina | Promedio de embarque |
| 10 | Hércules con abono incorporado | Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial. |
| 11 | Picada manual de rechazo y vástago | Promedio embarque |
| 12 | Encostalada o regada de corona | Salario básico convencional |
| 13 | Acarreo y esterillada de vástagos | Revisar redacción distancias |
| 14 | Acarreo semilla para siembra o resiembra | Cuando existe banco de semillas se paga al básico y donde ya esté pactado se respeta. |
| 15 | Hércules | Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial. |
| 16 | Fumigación foliar | Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial. |
| 17 | Lavada de cochinilla | Salario básico convencional |
| 18 | Lavada planta recirculación | Al salario básico convencional y se respeta lo que ya se haya pactado. |
| 19 | Topy ban | Sólo lo tienen algunos productores, ya pactada. |
| 20 | Elaboración o producción bio-compost | Promedio embarque para compostaderos internos. |
| 22 | Ecokey | Básico convencional, se respeta lo que ya se haya pactado. |

**PARÁGRAFO UNO:** Sin perjuicio del procedimiento establecido en las convenciones colectivas de trabajo para la modificación de los acuerdos convencionales, las fincas que hayan pactado alguna (s) de las labore (s) descritas en el cuadro anexo y/o que formen parte

de otra (s) labor (es) igualmente pactadas, se respetará los acuerdos existentes en cuanto precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos, teniendo en cuenta la ponderación.

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

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

**ARTÍCULO 36°.-PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS (ACUERDO GENERAL 2009-2011):** Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

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

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

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

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

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

- Embarque Fredy (colsiete)
- Embarque Morrison
- Embarque petite o dedo suelto: (single)

- Embarque Dolfi
- Embarque Darien 3 libras
- Embarque asda
- Embarque dedo suelto y largo q-pack 20 kilos
- Embarque Blancoback 7

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

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

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

**ARTÍCULO 37°.-PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS (ACUERDO GENERAL 2011-2013):** Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

**A- COLOCADA DE TACO**

Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de **$18.48** La cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización.

**B- DESMACHE CON PALIN**

**INCLUYE:**

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

**LA LABOR DE DESMACHE CON PALIN NO INCLUYE:**

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

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

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

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

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

1. Realizando una vuelta adicional de desguasque.

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

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

**PARÁGRAFO:** 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.

**ARTÍCULO 38°.-FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS:**

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

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 39°.-PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS:** Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada ni a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obra que excedan las acordadas en las tablas de rendimiento máximo para cada jornada de ocho (8) o diez (10) horas de trabajo.

2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el Manual Técnico de Labores. En todos los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de la finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no acepta "ayudante" en ninguna de las labores.

3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por sí mismo.

4. Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva no son aceptables en el reporte diario de trabajo. Ningún empleado de administración o supervisión, está autorizado a cambiar o modificar los precios y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto de la Convención Colectiva y no está obligada a pagarlos.

5. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.

6. La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el Sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.

7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.

8. Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada los materiales y herramientas necesarias, se deben recoger en el almacén o bodega de la finca; así mismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca.

9. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día Domingo o festivo realizado por el trabajador, para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.

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

11. A criterio del personal de administración y supervisión de la 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 fitosanitarios y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el Moko, sé prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria.

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

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 40°.-SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS-:** La empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cablevías y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente, según los listados anexos que forman parte del texto convencional. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se determinará de común acuerdo el lote a medir. En caso de presentarse una desviación considerable, se conformará una comisión integrada por un representante designado por el Sindicato, y un representante de la empresa para acompañar una comisión de topografía que utilizará estaciones láser y amarre geodésico, para que realice una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor.

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

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

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

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

**– FINCA EL BOSQUE –**
**LISTADO DE LOTES Y CANALES**

| LOTES | DESCRIPCIÓN DEL LOTE | ÁREA |
|---|---|---|
| 1 | 1 SECCION DE CAMPO LOTE 1 | 2,220 |
| 2 | 1 SECCION DE CAMPO LOTE 2 | 1,500 |
| 3 | 1 SECCION DE CAMPO LOTE 3 | 1,670 |
| 4 | 1 SECCION DE CAMPO LOTE 4 | 2,100 |
| 5 | 1 SECCION DE CAMPO LOTE 5 | 2,120 |
| 6 | 1 SECCION DE CAMPO LOTE 6 | 2,250 |
| 7 | 1 SECCION DE CAMPO LOTE 7 | 1,170 |
| 8 | 1 SECCION DE CAMPO LOTE 8 | 3,530 |
| 9 | 1 SECCION DE CAMPO LOTE 9 | 3,930 |
| 10 | 1 SECCION DE CAMPO LOTE 10 | 4,370 |
| 11 | 1 SECCION DE CAMPO LOTE 11 | 5,250 |
| 12 | 2 SECCION DE CAMPO LOTE 12 | 4,800 |
| 13 | 2 SECCION DE CAMPO LOTE 13 | 5,130 |
| 14 | 2 SECCION DE CAMPO LOTE 14 | 5,340 |
| 15 | 3 SECCION EMPACADO LOTE 15 | 4,980 |
| 16 | 3 SECCION EMPACADO LOTE 16 | 4,920 |
| 17 | 3 SECCION EMPACADO LOTE 17 | 2,320 |
| 18 | 3 SECCION EMPACADO LOTE 18 | 5,920 |
| 19 | 3 SECCION EMPACADO LOTE 19 | 2,260 |
| **TOTAL ÁREA LOTES** | | **65,780** |

| CANAL | DESCRIPCIÓN DEL CANAL | LONGITUD |
|---|---|---|
| 41 | SEPARA SIEMBRA NUEVA Y VIEJA | 666,00 |
| 44 | CANAL PRIMARIO LIND.JACARANDA | 768,78 |
| 45 | CANAL COLECTOR CENTRAL JUANAMBÚ | 1.761,50 |
| | **TOTAL METROS CANALES PRIMARIOS** | **3.196,29** |
| 1 | CAN.SECUND.LIND POTOSI L.15-1 | 205,00 |
| 2 | CANAL SECUNDARIO LOTE 15 AL 16 | 194,30 |
| 3 | CANAL SECUNDARIO LOTE 15 AL 16 | 195,49 |
| 4 | CANAL SECUNDARIO LOTE 15 AL 16 | 211,00 |
| 5 | CANAL SECUNDARIO LOTE 15 AL 16 | 203,60 |
| 6 | CANAL SECUNDARIO LOTE 15 AL 16 | 206,20 |
| 7 | CANAL SECUNDARIO LOTE 15 AL 16 | 207,00 |
| 8 | CANAL SECUNDARIO LOTE 15 AL 16 | 211,70 |
| 9 | CANAL SECUNDARIO LOTE 15 AL 16 | 225,14 |
| 10 | CANAL SECUNDARIO LOTE 15 AL 16 | 240,00 |
| 11 | CANAL SECUNDARIO LOTE 15 AL 16 | 239,35 |
| 12 | CANAL SECUN.LIND.CARRET 15-16 | 241,60 |
| 13 | CANAL SECUNDARIO LOTE 19 AL 17 | 211,70 |
| 14 | CANAL SECUNDARIO LOTE 19 AL 17 | 214,00 |
| 15 | CANAL SECUNDARIO LOTE 19 AL 17 | 221,00 |
| 16 | CANAL SECUNDARIO LOTE 19 AL 17 | 226,00 |
| 17 | CANAL SECUNDARIO LOTE 19 AL 17 | 232,02 |
| 18 | CANAL SECUND.LIND.CARRET SEC.1 | 234,80 |
| 19 | CANAL SECUND.LIND.CATALINA L19 | 267,00 |
| 20 | CANAL SECUNDARIO LIND.LOTE 15 | 266,00 |
| 21 | CANAL SECUND.LIND CARRET SEC.2 | 576,00 |
| 22 | CANAL SECUNDARIO LOTE 14 AL 11 | 282,00 |
| 23 | CANAL SECUNDARIO LOTE 14 AL 11 | 285,00 |
| 24 | CANAL SECUNDARIO LOTE 14 AL 11 | 255,60 |
| 25 | CANAL SECUNDARIO LOTE 14 AL 12 | 212,70 |
| 26 | CANAL SECUNDARIO LOTE 14 AL 12 | 181,50 |
| 27 | CANAL SECUNDARIO LOTE 14 AL 13 | 144,70 |
| 28 | CANAL SECUNDARIO LOTE 14 AL 13 | 116,00 |
| 29 | CANAL SECUNDARIO LOTE 14 | 117,00 |

| | | |
|---|---|---|
| 30 | CANAL SECUNDARIO LIND. OSAKA | 422,00 |
| 33 | CANAL SECUNDARIO LOTE 8 AL 11 | 248,00 |
| 34 | CANAL SECUNDARIO LOTE 8 AL 11 | 261,60 |
| 35 | CANAL SECUNDARIO LOTE 8 AL 11 | 357,20 |
| 37 | CANAL SECUNDARIO LOTE 8 AL 12 | 428,00 |
| 38 | CANAL SECUNDARIO LOTE 8 AL 10 | 458,60 |
| 40 | CANAL SECUNDARIO LOTE 11 AL 12 | 217,30 |
| 43 | CANAL SECUNDARIO LIND MARANDUA | 461,60 |
| 46 | CANAL SECUNDARIO LOTE 1 AL 2 | 226,81 |
| 47 | CANAL SECUNDARIO LOTE 2 CON 3 | 245,00 |
| 48 | CANAL SECUNDARIO LOTE 3 CON 4 | 262,70 |
| 49 | CANAL SECUNDARIO LOTE 4 CON 5 | 276,29 |
| 50 | CANAL SECUNDARIO LOTE 5 CON 6 | 286,80 |
| 51 | CANAL SECUNDARIO LOTE 6 CON 7 | 282,88 |
| 52 | CANAL SECUNDARIO LOTE 8 | 541,00 |
| 53 | CANAL SECUNDARIO LOTE 9 | 681,00 |
| 54 | CANAL SECUNDARIO LOTE 10 | 877,00 |
| 55 | CANAL SECUNDARIO LOTE 11 | 29,00 |
| 56 | CANAL SECUNDARIO LOTE 12 | 232,00 |
| 57 | CANAL SECUNDARIO LOTE 13 | 62,00 |
| 58 | CANAL SECUNDARIO LOTE 14 | 403,00 |
| 59 | CANAL SECUNDARIO LOTE 15 | 1.286,00 |
| 60 | CANAL SECUNDARIO LOTE 16 | 1.167,00 |
| 61 | CANAL SECUNDARIO LOTE 17 | 541,00 |
| 62 | CANAL SECUNDARIO LOTE 18 | 1.457,00 |
| 63 | CANAL SECUNDARIO LOTE 19 | 678,00 |
| **TOTAL METROS CANALES SECUNDARIOS** | | **19.012,18** |
| 64 | CANAL TERCIARIO LOTE 1 | 502,50 |
| 65 | CANAL TERCIARIO LOTE 2 | 444,44 |
| 66 | CANAL TERCIARIO LOTE 3 | 526,22 |
| 67 | CANAL TERCIARIO LOTE 4 | 638,40 |
| 68 | CANAL TERCIARIO LOTE 5 | 681,96 |
| 69 | CANAL TERCIARIO LOTE 6 | 610,96 |
| 70 | CANAL TERCIARIO LOTE 7 | 514,16 |

| | | |
|---|---|---|
| 71 | CANAL TERCIARIO LOTE 8 | 832,00 |
| 72 | CANAL TERCIARIO LOTE 9 | 627,00 |
| 73 | CANAL TERCIARIO LOTE 10 | 447,00 |
| 74 | CANAL TERCIARIO LOTE 11 | 1.490,00 |
| 75 | CANAL TERCIARIO LOTE 12 | 1.220,00 |
| 76 | CANAL TERCIARIO LOTE 13 | 1.713,00 |
| 77 | CANAL TERCIARIO LOTE 14 | 1.383,00 |
| 78 | CANAL TERCIARIO LOTE 15 | 360,00 |
| 79 | CANAL TERCIARIO LOTE 16 | 269,00 |
| 80 | CANAL TERCIARIO LOTE 17 | 94,00 |
| 81 | CANAL TERCIARIO LOTE 18 | 838,00 |
| 82 | CANAL TERCIARIO LOTE 19 | 179,00 |
| **TOTAL METROS CANALES TERCIARIOS** | | **13.370,64** |
| **TOTAL GENERAL LONGITUD CANALES** | | **35.579,11** |

**ARTÍCULO 41°.-RENDIMIENTOS MÁXIMOS PARA LAS LABORES:** En cumplimiento del parágrafo 2º de la Estabilidad, contenido en los Acuerdos de Bogotá de Abril 09 de 1987, entre Sintrainagro y cada finca o empresa, se establecerán de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor (rendimiento mínimo y máximo) en jornada de ocho (8) y diez (10) horas, para determinar el precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo.

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

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

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

- **Comité de Productividad:** En coordinación de Augura y Sintrainagro crearán un Comité de productividad integrado por Funcionarios de Augura, Representantes del Sindicato, Productores y Propietarios, que se ocupará de establecer rendimientos

máximos y mínimos en la ejecución de las labores a destajo y de la revisión de otros factores que contribuyan al aumento de la productividad de las fincas. Además revisará el Manual Técnico para realizar las modificaciones que sean del caso.

## ARTÍCULO 42°.-NORMAS BÁSICAS PARA LA REALIZACIÓN DE LABORES:

1. El **desvío de puyón** y el reamarre se deben rotar entre los trabajadores disponibles para estas labores.

2. La labor de **limpia de canales** se realizará sacando la basura del plan y los taludes. Esta labor de limpia de canales y madre vieja se realizará con un máximo de dos (2) personas, con una frecuencia de un ciclo cada 8 semanas según lo programe la administración de la empresa y se debe rotar entre el personal disponible para esta labor.

   La limpia de canales se efectuará por ambos lados, cortando la maleza a ras desde el fondo de los canales hasta los bordes donde empieza el cultivo y, además del chapeo, deberá sacarse la basura y todo el material vegetal que se encuentre en los canales.

3. La labor de **resiembra** incluye la marcada del sitio a resembrar, la alineación, la selección del material a resembrar, el arranque, el aporque y abonamiento del puyón huérfano o de la mata aportante, el transporte al sitio de siembra, la hoyada, abonamiento inicial de la resiembra (sólida y/o por inyección) y la siembra, todo lo cual se ejecutará siguiendo las instrucciones de la administración.

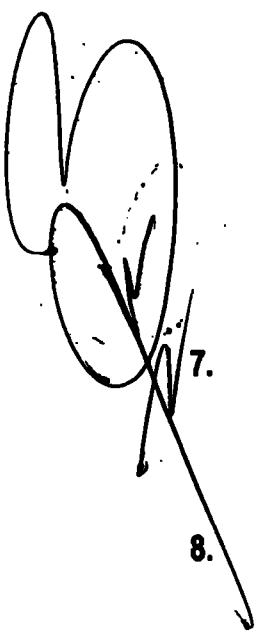
4. El **repique de la mata cosechada** está incluida dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están sosteniendo matas, dejar basuras encima de otras matas o de los puyones o al pie de matas vecinas; así mismo debe evitarse tirar material vegetal a las sangrías, canales de drenaje o cablevías.

5. **Aseo de planta empacadora:** Se realizará una sola vez por semana después de finalizar los embarques de fruta realizados durante la correspondiente semana.

Esta labor comprende el aseo de toda la planta empacadora, la barcadilla, la rampa para paletizado, el foso y la plataforma del paletizado los canales de desague de los tanques, llenada de tanques, los alrededores, el lavado de tanques de desmane y clasificación y de recirculación, la banda transportadora de rechazo y las transportadores, las cortinas, equipos, bandejas, delantales, almohadillas, básculas y elementos varios, el aseo de la cartonera, los pisos y alrededores de la empacadora, engrase de bandas, la lavada de jagüey, tanques elevados, entre otros.

La labor de aseo de empacadora se pagará en forma conjunta para todas las personas que participen en su realización. El precio pactado se dividirá por el número de personas que participen en la labor.

6. La **fumigación de malezas** comprende todas las áreas de cultivo hasta los bordes de los canales, incluyendo los cables vías, andenes de los canales y de carreteras, alrededores de empacadora y campamentos y cultivo hasta el borde de los canales y linderos, áreas de cable vías, linderos.



En las labores de fumigación de malezas se entiende que el ciclo no es de ocho semanas, sino de acuerdo a la época del año, pues la frecuencia varía dependiendo del período de invierno y verano.-

7. La labor de **deshoje** se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.

8. El contrato de **fertilización** pactado en la presente Convención Colectiva incluye: la sacada del bulto de la bodega de la finca, el transporte al sitio donde se va aplicar, la golpeada para deshacer terrones, la regada al pie de los puyones cumpliendo con las instrucciones que imparta el supervisor, la mezcla y la devolución del empaque al almacén. 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.

9. La labor de **recava de canales** se realizará sacando la tierra afuera del canal.

10. La **fumigación de canales** se realizará con herbicidas de contacto o sistémicos, con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) semanas libres. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal llegando hasta el borde superior, las dos (2) ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundario, terciarios, madreviejas y caños según corresponda.

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

12. **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.

13. En la labor de **limpia de cable vía** se realizará dentro del ciclo señalado en la convención colectiva de trabajo, y comprende el retiro de todo material vegetal (hojas, cepas, racimos, etc.) y todas las basuras (plásticos, nylon, costales, etc.) que se encuentren dentro del área comprendida entre ambas placas de cada torre y a lo largo de toda la red del cablevía. Los plásticos, nylon y costales no deben dejarse a un lado del cable vía, dentro de la plantación y, en consecuencia, deberán sacarse del cultivo y llevarse a la planta empacadora.

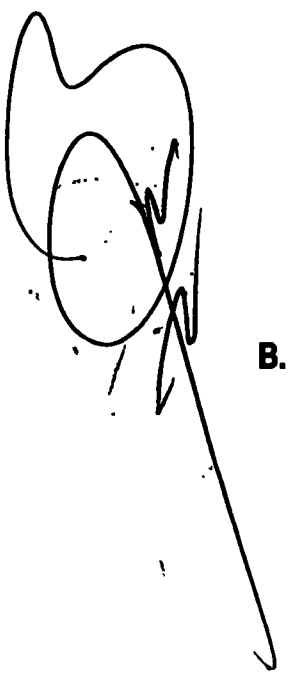
14. La labor de **botada de rechazo y vástago** deber ser rotada entre el personal, según el criterio de la administración de cada finca.

    Si en la finca el rechazo es botado en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esa labor en la forma prevista en la convención colectiva de trabajo.

    Si la finca opta por que el rechazo de la fruta sea recogida por "Bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma:

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

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



**B.** Si la finca tiene establecido el sistema de carretilla para el transporte del rechazo hasta al compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) se procederá de la siguiente forma: se utilizará una persona para que realice la labor, en los días que realice la labor de compostaje el trabajador que participe en el contrato de llevado de rechazo, se remunerará con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan del contrato de caja integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (8) o diez (10) horas.

**C.** Si la finca efectúa la labor de aplicación en la plantación del subproducto resultante del compostadero, esta labor se remunerará al destajo con la misma asignación que se tiene establecida convencionalmente para la labor de aplicación de abonos correctivos de suelos (gallinaza, humus, etc.).

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

**15.** La labor **pelada y regada de vástagos** se pagará al precio pactado para ser realizada en esterilla, en cualquier lugar de la plantación, sin importar lo lejano del lote ó la distancia del cable del lugar que se designe. La administración designará según su criterio y las necesidades del lugar.

Se regarán los vástagos conforme programación de la administración. Si se hace necesario botar los vástagos fuera de la finca, la labor de montarlos y luego desmontarlos del vehículo correspondiente, se entiende equivalente a la botada y regada en la plantación. El precio unitario pactado se encuentra incluida la pelada, corte y repique de la espuela y/o rechazo de vástago, botada de la bolsa, transporte y regada en esterilla de vástagos en el sitio de la plantación indicado por la empresa.

La cantidad de vástagos se determinará por el número de racimos procesados en el embarque o en los embarques realizados durante la semana. Cuando en la finca se presenten enfermedades que afecten el cultivo (ej.: moko), esta labor no se realizará hasta tanto sea expresamente autorizada por escrito por la gerencia de la Empresa.

**16.** Para todos los efectos, se entiende que los racimos recusados hacen parte del rechazo.

**17.** La labor de **protección integral de la fruta** en campo tiene como objetivo el proteger el desarrollo óptimo del racimo, desde la bacota hasta la cosecha labores, tendientes a evitar daños en la fruta. Integra las labores de desvío de puyón, desvío de racimo, despunte necesario, el evitar el roce con nylon, sacudir brácteas y doblar hoja placenta, despunte de protección, despunte de hoja en línea de sol sobre el puyón de crecimiento, o cualquier otro elemento extraño para evitar el daño del racimo, entre otros, entendiendo que algunas de estas labores se hacen como correctivo a las que corresponden a otras, así: el despunte, al deshoje; el roce con nylon, al amarre; y el sacudir brácteas y doblar hoja placenta, al embolse.

18. La labor **lavada y engrase de garruchas** se pacta para todas las garruchas (todos los equipos) de la finca, y se hará como labor única en la jornada de trabajo. Solo se permitirá una persona en la realización de esta labor, o en su defecto se dividirá el valor correspondiente entre las personas que participen en el contrato. El equipo consta de una garrucha y un separador.

19. En el evento de que en la presente convención se pacte salario diario para el **cablero** en día del embarque, se pagará única y exclusivamente en aquellos días que esté en función del cable, es decir, haciéndole un mantenimiento integral (cambio y arreglo de chanelas, torres, placas, curvas, problemas de aguja, hechura, pintada, transporte, colocación y mantenimiento de torres, puentes en la vía del cable, equipos, etc., desagües, apertura y limpieza y mantenimiento de vías etc. El cablero queda comprometido a realizar las labores que le sean asignadas para mantener los cables, puentes y vías en óptimo estado.

20 Si por cualquier motivo llegan racimos sin desflorar o mal desflorados a la empacadora, éstos deberán ser desflorados dentro del contrato de caja integral sin ningún costo para la finca.

21. En la **recuperación de nylon** la pita de que se habla, debe ser pita apta para amarrar matas de banano con una longitud mínima de doce (12) metros.

22. **Hércules:** Consiste en remover la tierra alrededor de la mata, utilizando la herramienta especial suministrada por la empresa. Esta labor incluye la incorporación de materia orgánica y/o fertilizante

23. **Engrase de cable vías:** El precio establecido en la tabla se entiende para todos los cables de la finca y el valor será repartido entre las personas que realicen la labor.

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

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

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

**ARTÍCULO 43º. -ACUERDO GENERAL SOBRE ENSAYOS, IMPLEMENTACIÓN DE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LABORES-:** La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo que surjan: creando, modificando o suprimiendo algunas labores, con ajuste al procedimiento establecido en los acuerdos convencionales.
La(s) empresa(s) y Sintrainagro, en asocio con el Sena, Augura y las entidades educativas, promoverán la investigación, los ensayos y la implementación de nuevas tecnologías, medios y métodos de trabajo, con el propósito de impulsar la productividad y la calidad en la agroindustria bananera colombiana.

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 44°. –DEROGATORIA DEL ACUERDO TRANSITORIO PARA LA NEGOCIACION DE LABORES 2011-2013-:** El presente acuerdo deroga expresamente el Acuerdo Transitorio para la Negociación de Labores Nuevas, incluida la lista de labores sujetas a ese procedimiento, contenido en el Acuerdo General 2011-2013 y, por tanto, este acuerdo será excluido del texto de las convenciones que se suscriban como resultado de esta negociación.

**PARÁGRAFO UNO: 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.

**PARÁGRAFO DOS: 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.

**PARÁGRAFO TRES: 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.

**ARTÍCULO 45º - INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES (ACUERDO GENERAL 2017-2019):** Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

## ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

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

2. Que de las labores que fueron presentadas en el pliego para la vigencia 2017-2019, hemos llegado a los siguientes acuerdos.

## CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

1. <u>LABOR HERCULES SIN INCORPORACION</u>:

**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**: Durante el primer año de vigencia de la presente convención (2017 – 2018) la Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados, la suma de $115.500/hectárea neta.

## 2. LABOR PULPA CREMA:

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

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

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

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

**Procedimientos**:

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

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

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

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

3. **LABOR LAVADO DE COCHINILLA**:

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

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

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

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

**Procedimientos**:

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

**Rendimiento**: De acuerdo al embarque.

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

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

4. **LABOR TOPYBAN**:

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

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

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

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

**Procedimiento**:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.
- Los elementos de protección se deben usarse durante todo el proceso.
- Recoger los bultos de fertilizantes en la bodega.
- Montar los bultos en el cable, uno por garrucha.
- Transportar los bultos al área de trabajo destinada para esta labor.
- Realizar la aplicación de acuerdo con el criterio técnico de la empresa.

- La labor se realiza insertando el barreno mínimo a un metro de altura y en el centro del pseudo-tallo, por el lado del hijo de sucesión, con un ángulo de 45°, dejando un orificio donde se realizará la aplicación del fertilizante, para luego tapar el orificio.
- Utilizar el dosificador al momento de la aplicación.
- Los sacos vacíos se deben recoger y ser entregados al almacenista, quien hará la disposición final en la finca. De acuerdo con la normatividad vigente.

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

**Modalidad de pago:** Durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva (2017 – 2018) la Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados $53,55 por planta.

## 5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

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

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

**Ciclos:** Durante todos los días de embarque.

**Herramientas y EPP:** Guantes y casco

**Procedimientos:**

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

**Modalidad de pago:** Promedio del día embarque.

## 6. HOMBRE AGRICULTOR

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

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

**Ciclos:** De acuerdo con la programación de la finca.

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

**Procedimientos:**

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

**Rendimiento:** Entre 80-120 plantas.

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

## 7. AREA DE MOKO

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

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

**Ciclos:** Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

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

**Procedimientos:**

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

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

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

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

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

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

**Ciclos:** Durante todos los días de embarque.

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

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

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

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

10. **CONSTRUCCIÓN DE ESCALERA:** Esta labor se encuentra previamente pactada. A esta labor se le efectuará el incremento acordado en esta negociación para cada año de

vigencia convencional. En todo caso, si el trabajador no desea elaborar la escalera en los términos convencionales, la Empresa le entregará una como herramienta de trabajo.

**ARTÍCULO 46º -INCREMENTO SALARIAL PARA EL SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA CONVENCIONAL-**: Para el segundo año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019, el salario mínimo convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC – Ingresos bajos a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período 1º de Julio de 2017 al 30 de Junio de 2017. (IPC Ingresos Bajos).

**ARTÍCULO 47º.- SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO-:** Las labores cuya remuneración no se ha establecido por unidad de obra o al destajo, se remuneran con el salario mínimo del presente acuerdo convencional, en proporción al tiempo utilizado para su realización.

## CAPÍTULO II
## ACUERDO POR LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD Y EL TRABAJO DECENTE

**ARTÍCULO 48º.- ACUERDO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LA PRESERVACIÓN DE LOS NIVELES DE TRABAJO DECENTE ALCANZADOS EN LA ZONA BANANERA DE URABÁ.**

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

1. Que el sub-sector bananero colombiano, en particular el que desarrolla actividades en la zona de Urabá, ha visto afectadas seriamente la sostenibilidad y la competitividad de sus empresas, como consecuencia de la reducción de los ingresos por la revaluación de moneda nacional, el incremento de los costos de los bienes y servicios comprometidos

en el proceso productivo, el descenso de los indicadores de productividad de las plantaciones y la sensible afectación de la capacidad de inversión de los empresarios.

2. Que las empresas están en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando, suprimiendo algunas labores, teniendo en cuenta los acuerdos convencionales.

3. Que los representantes de Sintrainagro y de los productores bananeros se comprometen a implementar nuevas formas de organización del trabajo que contribuyan a superar la espiral adversa de "improductividad y baja capacidad de inversión", haciendo posible la ejecución oportuna y eficiente de las prácticas agrícolas y la maximización de los resultados de las inversiones.

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

## CAPITULO III
## AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

**ARTÍCULO 49° - DISPOSICIÓN GENERAL SOBRE PRESTACIONES EXTRALEGALES:** Las prestaciones extralegales acordadas en cada convención colectiva se sujetarán a las siguientes precisiones generales.

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

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

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

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

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

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

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

D) **PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR:** Para las empresas a quienes se apliquen los acuerdos sobre creación de extralegales contenidos en el presente Acuerdo General, los permisos por fallecimiento de familiares del trabajador se sujetarán a las previsiones establecidas en la Ley 1280 de 2009, mediante la que se adicionó el No. 10

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

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

**ARTÍCULO 50° - SOBRE LA AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES**: En los casos de prestaciones extralegales que se reconocieran por hechos relacionados con los padres del (de la) trabajador(a) beneficiario(a), para acreditar la ocurrencia del hecho, el parentesco y la relación de dependencia económica se recurrirá en primer término a los medios ordinarios de prueba, tales como: registros civiles, declaraciones extraprocesales, certificaciones médicas, entre otras. Cuando los padres del trabajador, por razón de la edad y la autonomía económica, no sean beneficiarios del sistema de subsidio familiar, no podrá exigirse la constancia de inscripción ante la Caja de Compensación Familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

**ARTÍCULO 51° -PRIMA DE VACACIONES:** Durante la vigencia de la presente convención, cuando uno de los trabajadores hiciere uso de las vacaciones, la Empresa le reconocerá una prima de vacaciones equivalente a la suma de **$161.700**, cuando disfrute de dicho descanso en el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

Esta prima se pagará cuando el trabajador entre a disfrutar del descanso del respectivo período de vacaciones causado por el año de servicio.

**PARÁGRAFO:** Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, cuando se suceda la terminación del contrato de trabajo, cualquiera fuera la causa, y el trabajador tenga más de un (1) periodo de vacaciones

acumuladas, la Empresa le reconocerá las primas de vacaciones correspondientes a los periodos que exceden un (1) periodo a que se hace referencia. Lo anterior significa que cuando las vacaciones acumuladas sean iguales o inferiores a un (1) periodo vacacional, no se reconocerá la prima de vacaciones de éste período.

**ARTÍCULO 52º.-PRIMA DE AGUINALDO:** La Empresa pagará a cada uno de los trabajadores que el día 20 de Diciembre del respectivo año, estén vinculados y lleven más de dos meses (2) a su servicio, un aguinaldo de **$166.062**, durante el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

Esta prima se cancelará en forma proporcional a quienes que tengan menos de un (1) año de servicio y más de dos (2) meses de trabajo.

**ARTÍCULO 53º -AUXILIO DE MATERNIDAD:** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en caso de nacimiento de un hijo del trabajador con la esposa o compañera permanente, previamente inscrita en la administración de la finca y a la entidad promotora de salud a la cual se encuentre afiliado el trabajador, la Empresa le reconocerá un auxilio monetario por la suma de **$164.644**, durante el primer año de vigencia de la convención colectiva.

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 (4) meses de embarazo, previa certificación médica expedida por la entidad promotora de salud a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de la causa y el tiempo de gestación, la empresa pagará la suma de **$68.997**.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel

nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

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

**PARÁGRAFO UNO:** En caso de nacimiento de un hijo la empresa concederá dos (2) días de permiso remunerado con el salario promedio del trabajador en el último año, cuando el nacimiento ocurra dentro de la zona de Urabá. Si el nacimiento ocurre fuera de la zona de Urabá, dicho permiso será de cinco (5) días, remunerados con el salario básico convencional. El trabajador deberá hacer uso de este permiso dentro de los quince (15) días siguientes, pero deberá presentar los mismos requisitos exigidos para los préstamos por calamidad doméstica.

**PARÁGRAFO DOS:** 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).

**PARÁGRAFO TRES:** 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.

**ARTÍCULO 54º.-AUXILIO DE MATRIMONIO:** Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, cuando un trabajador contraiga matrimonio civil o eclesiástico, la Empresa le concederá un auxilio de matrimonio equivalente a la suma de **$161.355** durante el primer año de vigencia convencional.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

Igualmente, la Empresa le concederá un permiso de dos (2) días hábiles remunerado con el salario promedio en el último año. El trabajador deberá hacer uso de este permiso dentro de los tres (3) días siguientes a la ocurrencia del hecho.

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

**ARTÍCULO 55º.-AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:** En caso de fallecimiento de un trabajador, la Empresa reconocerá a quien compruebe haber sufragado los gastos de entierro, un auxilio de **$830.369** para el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

El auxilio por muerte del trabajador se paga sin perjuicio de lo que corresponda por ley.

**ARTÍCULO 56º.-AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES:** En caso de que fallecimiento de un familiar del trabajador, la Empresa reconocerá un auxilio por muerte de familiar del trabajador equivalente a la suma de **$260.180**, durante el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

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

Para pagar este auxilio el trabajador debe acreditar el hecho mediante el correspondiente registro civil de defunción.

**PARÁGRAFO UNO:** La empresa concederá un permiso de dos (2) días si la muerte ocurre en la zona de Urabá y seis (6) días si el hecho ocurre fuera de la zona. Este permiso será remunerado con el salario promedio del último año.

**PARÁGRAFO DOS:** 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.

**PARÁGRAFO TRES:** 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.

**ARTÍCULO 57º.-AUXILIO DE EDUCACIÓN:** La Empresa pagará una vez por año, en el mes de Febrero, por cada hijo de su trabajador debidamente inscrito ante la Empresa mediante la presentación del registro civil de nacimiento y que acredite estar estudiando en un plantel educativo oficial o legalmente aprobado, un auxilio de escolaridad por la suma de **$38.814**, para el primer año de vigencia convencional.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

**ARTÍCULO 58°.-AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:** La Empresa pagará a los trabajadores a su servicio que hubieran superado los tres (3) meses de vinculación laboral con la empresa y que vivan en casa arrendada, por ser esto requerido por la Empresa en el momento de suscribir el contrato de trabajo, auxilio de arrendamiento de **$53.985 mensuales**, durante el primer año de vigencia de la convención colectiva.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

El pago de este auxilio se reconocerá previa comprobación de la celebración del respectivo contrato de arrendamiento y en ningún caso se dará este auxilio al trabajador que posea vivienda propia.

Este auxilio se cancelará a los trabajadores a quienes no se suministre campamentos, que no tengan vivienda propia y que no hayan recibido préstamos para compra o mejora de ésta. Para el pago del auxilio se deberá aportar el correspondiente contrato de arrendamiento.

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

**ARTÍCULO 59°.-AUXILIO PARA DEPORTES Y RECREACIÓN:** Durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva, la empresa destinará la suma de **$1.887.757**, para la promoción del deporte y la recreación de sus trabajadores. Esta suma se pagará en el mes de febrero de cada anualidad.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

**ARTÍCULO 60°.-AUXILIO DE TRANSPORTE:** La Empresa suministrará transporte a sus trabajadores antes de iniciar y después de terminada la jornada de trabajo, hasta y desde los municipios de Carepa, Apartadó y Chigorodó.

Igualmente, la Empresa continuará con la prestación del servicio de transporte a los trabajadores que residan en sus campamentos, los días domingos después de pago, con el fin de que realicen su mercado.

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

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

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

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

**PARÁGRAFO CUATRO -NORMA ADICIONAL SOBRE AUXILIO DE TRANSPORTE (ACUERDO GENERAL 2017-2019):** 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

**ARTÍCULO 61º SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR**. Las Empresas suministrarán a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la Ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizado por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la Ley.

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

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

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

**PARÁGRAFO TRES: SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL** Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de factores de riesgo ocupacional (AFRO) determine la presencia de riesgo físico-químico que pueda afectar el órgano de la visión, la Empresa, con carácter devolutivo, suministrará el elemento de protección personal ("gafas-protección ocular") que de ordinario se muestre adecuado para la mitigación del factor de riesgo. Éste, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.

**ARTÍCULO 62º.-AUXILIO DE CASINO:** La empresa propenderá porque el servicio de casino sea el más adecuado, para lo cual auxiliará los casinos de la siguiente forma:

1. Proporcionará un local para que funcione un casino en la finca de la empresa.

3. Asumirá el costo del servicio de energía.

3. Proporcionará el servicio médico y drogas para la persona que administre el casino y a sus hijos menores de edad. La empresa asumirá la prestación de dichos servicios sólo a partir del momento de celebración de un contrato de comodato precario, para lo cual será requisito indispensable la realización de exámenes médicos, por parte de los beneficiarios de estos servicios.

4. Las relaciones entre la empresa y los la persona que administre el casino será única y exclusivamente a través de un contrato de comodato precario, por medio del cual se entrega el local a la administradora del mismo, previo inventario y firma del contrato respectivo. La empresa podrá libremente celebrar o no dicho contrato.

5. La empresa a través de su trabajadora social, prestará asesoría al casino para el manejo de los alimentos.

6. La empresa dará a la administradora del casino un incentivo económico de **$19.200** mensuales, para el primer año de vigencia convencional.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

**ARTÍCULO 63º.-PRIMA DE ANTIGÜEDAD:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa reconocerá a sus trabajadores beneficiados con la convención colectiva de trabajo, que se encuentren vinculados laboralmente, una prima de antigüedad de acuerdo con los períodos de causación y montos siguientes:

1. Cuando el trabajador cumpla cuatro (4) años continuos al servicio de la Empresa, se le pagará por una sola vez, la suma de **$46.104** durante el primer año de vigencia de la convención.

2. Cuando el trabajador cumpla siete (7) años continuos al servicio de la Empresa, se le pagará por una sola vez, la suma de **$64.542**, durante el primer año de vigencia de la convención.

3. Cuando el trabajador cumpla diez (10) años continuos al servicio de la Empresa, se le pagará por una sola vez, la suma de **$82.985**, para el primer año de vigencia de la convención.

4. Cuando el trabajador cumpla doce (12) años continuos al servicio de la Empresa, se le pagará por una sola vez, la suma de **$101.433**, durante el primer año de vigencia de la convención.

5. Cuando el trabajador cumpla catorce (14) años continuos al servicio de la Empresa, se le pagará por una sola vez, la suma de **$119.873**, durante el primer año de vigencia de la convención.

6. Cuando el trabajador cumpla dieciocho (18) años continuos al servicio de la Empresa, se le pagará por una sola vez, la suma de **$156.759**, durante el primer año de vigencia de la convención.

7. Cuando el trabajador cumpla veinte (20) años continuos al servicio de la Empresa, se le pagará por una sola vez, la suma de **$175.201**, durante el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

**ARTÍCULO 64º.-AUXILIO PARA ANTEOJOS, MONTURA Y LENTES:** Mientras la entidad promotora de salud no cubra dicha prestación, la empresa cancelará al trabajador que

presente certificado de un médico oftalmólogo adscrito a la entidad promotora de salud a la cual se encuentre afiliado el trabajador, donde demuestre que requiere la utilización de anteojos, la empresa cancelará un auxilio destinado a la adquisición de lentes y monturas, previa presentación de la factura de compra respectiva, equivalente a la suma de **$55.435** durante el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

**ARTÍCULO 65º.-PRIMA ESPECIAL DE PRODUCTIVIDAD:** La empresa se compromete a pagar a favor de los trabajadores, de acuerdo con las condiciones aquí señaladas, una prima anual de productividad de **$92.619**, para cada uno de los trabajadores, siempre que:

**A.** La producción anual de la finca El Bosque sea de 2.420 (dos mil cuatrocientas veinte) cajas por hectárea cultivada.

**B.** En caso de implementarse el sistema de riego artificial, el tope mínimo de cajas exportadas será de 2.550 (dos mil quinientas cincuenta) cajas exportadas por hectárea cultivada año.

**C.** Los datos sobre el número de cajas exportadas serán extraídos de la información estadística presentada por la comercializadora a que pertenezca la empresa.

**D.** Que en las convenciones posteriores no sean bajados los topes de cajas exportadas señalados al momento de crear esta prima, toda vez que este límite es el necesario para que la empresa subsista dentro del mercado de la fruta con las utilidades propias de la actividad bananera.

**E.** El tope mínimo de que se habla en los literales a y b no podrá ser aumentado ni disminuido.

**F.** El número de cajas señalado en literal a y b de este artículo no será variado por el hecho de que presenten enfermedades en la plantación, o se den hechos que

constituyan fuerza mayor o caso fortuito, tales como huracán, verano, caídas por el viento etc.

**G.** La prima de productividad se pagará veinte días después de cada periodo de trece semanas dentro de los cuales se deberán alcanzar los topes de producción correspondientes, para aquellos trabajadores que se encuentren vinculados a esas fechas y lleven más de dos meses al servicio de la empresa.

**H.** El monto de la prima se divide de la siguiente manera:

1. Una cuarta (¼) parte del valor de la prima, para el periodo que comprende desde la primera (1) semana hasta la semana trece (13), ambas inclusive, si la fruta exportada en esta sea de 556 (quinientos cincuenta y seis) cajas por hectárea cultivada, sino existe riego y de 586 (quinientas ochenta y seis) cajas si existe riego artificial.

2. Una cuarta (¼) parte del valor de la prima, para el periodo que comprende desde la catorcena (14) semana hasta la semana veintiséis (26), ambas inclusive, si la fruta exportada en esta sea de 556 (quinientos cincuenta y seis) cajas por hectárea cultivada, sino existe riego y de 586 (quinientos ochenta y seis) cajas si existe riego artificial.

3. Una cuarta (¼) parte del valor de la prima, para el periodo que comprende desde la veintisiete (27) semana hasta la semana treinta y nueve (39), ambas inclusive, si la fruta exportada en esta sea de 654 (seiscientas cincuenta y cuatro) cajas por hectárea cultivada, sino existe riego y de 686 (seiscientas ochenta y seis) cajas si existe riego artificial.

4. Una cuarta (¼) parte del valor de la prima, para el periodo que comprende desde la cuarenta (40) semana hasta la semana cincuenta y dos (52), ambas inclusive, si la fruta exportada en esta sea de 654 (seiscientas cincuenta y cuatro) cajas por hectárea cultivada, sino existe riego y de 686 (seiscientas ochenta y seis) cajas si existe riego artificial.

   Si en un trimestre los trabajadores no se hacen acreedores a la prima, por no alcanzar la productividad por caja exportada aquí señalada y en el siguiente

trimestre se recupera la producción alcanzando los límites mínimos de cajas exportadas por hectárea cultivada, la empresa les cancelará la totalidad de la prima, como si efectivamente hubiesen alcanzado en los dos (2) trimestres los topes señalados y viceversa, en todo caso, el monto para el pago de la prima en estos eventos, no podrá ser inferior a los topes establecidos.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

**PARÁGRAFO:** Todo aumento en el número de hectáreas sembradas implicará un aumento de los topes, de manera proporcional al incremento de áreas sembradas en banano.

**ARTÍCULO 66º.-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.

## CAPÍTULO CUARTO
## FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 67º.-FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS EN EVENTO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA:** Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, la Empresa destinará en cada una de las fincas la suma de **$2.359.696**, para constituir un fondo rotatorio destinado a realizarle préstamos a los trabajadores en los eventos de calamidad doméstica.

Para el segundo año de vigencia convencional este fondo rotatorio se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

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

**DISPOSICIÓN GENERAL 2°:** En el evento que por prescripción de la A.R.L. o la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador afiliado a Sintrainagro a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, en cuantía hasta de cuatrocientos mil pesos (**$400.000**), para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. El desembolso de este préstamo también podrá realizarse mediante la entrega de una orden de servicios de alojamiento y manutención dirigida al mismo proveedor que atenderá al Trabajador. Este préstamo o la expedición de la orden de alojamiento para el acompañante, según el caso, se tramitará conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento del trabajador trasladado, de una parte, y estará a cargo del empleador mientras no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP), de otra parte. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

**REGLAMENTACIÓN DEL FONDO:**

1. **OBJETO:** Ayudar a los trabajadores en la solución de calamidades domésticas.

2. **BENEFICIARIOS:** El personal que se beneficia con la presente convención.

3. **DESTINACIÓN DE LOS PRÉSTAMOS:** Solo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad doméstica.

**3.1.** Enfermedad de los padres, esposa o compañera permanente, hijos menores de dieciocho (18) años, legalmente reconocidos, que dependan económicamente del trabajador y hayan sido previamente inscritos en la Empresa y en la entidad promotora de salud a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

**3.2.** El pago de servicio médico (entendiéndose como tal, el que está autorizado por la Ley para el desempeño de la profesión), compra de droga, hospitalización e intervención quirúrgica, de las personas enunciadas en el numeral 3.1 y no cubiertas por la EPS.

**3.3.** Sufrir hurto o actos delictuosos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, cuando hubiere sido debidamente denunciados ante la autoridad competente.

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

## 4. REQUISITOS PARA ADJUDICACIÓN DEL PRESTAMO

**4.1** Que el trabajador formule la solicitud del préstamo, mediante el diligenciamiento del formato diseñado para el efecto, el cual contendrá los siguientes aspectos:

**4.1.1** Autorización del trabajador a la Empresa para efectuar los descuentos por nómina.

**4.1.2** Autorización del trabajador a la Empresa para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva, en caso de retiro del trabajador.

**4.1.3** Nombre y parentesco de la persona afectada por la calamidad ocurrida.

**4.1.4** Pruebas de la ocurrencia de la calamidad.

**4.1.5** Cuantía del préstamo solicitado.

**4.1.6** Deudas pendientes con la Empresa.

**4.2** Que el trabajador tenga más de dos (2) meses de servicio.

**4.3** Que la persona afectada por la calamidad esté previamente registrada en la hoja de vida del trabajador.

**4.4** Que no tenga otro préstamo pendiente con la Empresa por el mismo concepto.

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

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

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

**5. MONTO Y PLAZO:** Para los préstamos a que se refiere el presente reglamento se establecen las siguientes normas para montos y plazos.

**5.1 MONTOS:** Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de **$404.158**. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

En ningún momento se efectuarán préstamos a cada uno de los trabajadores cuando se exceda el tope individual máximo establecido anteriormente.

**5.2 PLAZO.** Se pagarán con cuotas de amortización semanales del diez por ciento (10%) del devengado total, si el trabajador es casado o tiene compañera permanente, y del doce por ciento (12%) si es soltero o machosolo.

**PARÁGRAFO.** Para el cálculo se tomará el promedio mensual de ingresos: Salario básico y bonificaciones. Del concepto de deducciones se excluyen solamente las correspondientes a los aportes al Seguro Social, Retención en la Fuente y cuotas ordinarias al Sindicato.

Si el trabajador alegare tener otras rentas provenientes de fuentes distintas a la Empresa, éstas podrán ser computadas a juicio de los empleados responsables de evaluar la solicitud.

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

**6.1** Cuando el trabajador pague la totalidad de la obligación contraída con la Empresa.

**6.2** Cuando el trabajador se desvincule definitivamente de la Empresa.

**6.3** Cuando el trabajador presente pruebas o documentos falsos.

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

8. **AMORTIZACIÓN DEL PRÉSTAMO:** El trabajador amortizará el préstamo mediante la cancelación de las cuotas fijas, las cuales serán deducidas directamente de la nómina y con las cuotas extraordinarias que el trabajador proponga o se estipulen para el préstamo.

9. **DEDUCCIÓN DE CUOTAS ORDINARIAS:** La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciará transcurrido el período completo de pago inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso. Como tal, se entiende la fecha de recibo que tenga el comprobante de caja, la cual será comunicada por el empleado que desempeñe en la Empresa las funciones de cajero.

10. **PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMÉSTICA:**

**10.1** En caso de muerte: Copia del certificado de defunción.

**10.2** En caso de hurto o similares: Copia de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y del valor de los objetos hurtados.

**10.3** En caso de enfermedades familiares, del trabajador que dependan económicamente de él, se debe presentar dictamen de un médico autorizado para ejercer la profesión, fórmulas médicas, valor de las drogas, y los demás documentos que se estimen necesarios.

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

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

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

**ARTÍCULO 68º -FONDO PARITARIO DE VIVIENDA-:** Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para capitalización de los Fondos Paritarios de Vivienda, los Empresarios bananeros destinarán la suma de **treinta y cinco mil pesos ($35.000)** por hectárea neta sembrada en banano. Este valor se aportará durante el segundo año de vigencia de la convención colectiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO QUINTO
## SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

### ARTÍCULO 69º - DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN.

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

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

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

1. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 70° -TRASLADO PARA ATENCIÓN MÉDICA Y EVALUACIONES-:** Cuando por determinación de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) un trabajador sea trasladado a la ciudad de Medellín y no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de

Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado de un trabajador a la ciudad de Medellín para ser evaluado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá, en dinero o en especie, el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos internos en la ciudad de destino que tenga que realizar el trabajador para cumplir con sus citas para atenciones médicas o de calificación parte de la Junta; sin perjuicio de los acuerdos que sobre estos suministros celebren las partes. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

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

(**$22.000**) por cada día en que efectivamente deba atender citas para atenciones médicas ordenadas por la EPS o la ARL o para comparecer a la cita de avaluación por parte de la respectiva Junta de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), circunstancia ésta que el trabajador deberá acreditar con las evidencias documentales de la programación y asistencia a las respectivas citas.

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

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

**PARAGRAFO UNO:** Cuando en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas en esta disposición, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá y no le sea expedido un certificado de incapacidad temporal o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá para asistir a calificación por parte de la Junta Regional o Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa le concederá permiso no remunerado por los días en que acredite haber asistido a las respectivas citas y por los días en que se cumplieron los desplazamientos entre la zona de Urabá y la ciudad de destino y viceversa, para lo cual el trabajador deberá presentar las evidencias documentales pertinentes; en estos casos, la autorización que diera la Empresa para extender el suministro de alojamiento

se entenderá como la concesión de permiso no remunerado por el(los) día(s) de extensión autorizado(s).

**PARÁGRAFO DOS-: PRÉSTAMO PARA EVENTOS EN QUE EL TRABAJADOR TRASLADADO REQUIERA ACOMPAÑANTE.** En el evento que por prescripción de la A.R.L. o la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador afiliado a Sintrainagro a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, en cuantía hasta de cuatrocientos mil pesos (**$400.000**), para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. El desembolso de este préstamo también podrá realizarse mediante la entrega de una orden de servicios de alojamiento y manutención dirigida al mismo proveedor que atenderá al Trabajador. Este préstamo o la expedición de la orden de alojamiento para el acompañante, según el caso, se tramitará conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento del trabajador trasladado, de una parte, y estará a cargo del empleador mientras no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP), de otra parte. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

**ARTÍCULO 71° -COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)-:** Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1984, reglamentado por la resolución número 02013 de 1986, el Decreto Ley 1295 de 1994 y el Decreto 1443 de 2014, en la Empresa operará un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

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

**PARÁGRAFO UNO.** En el evento en que un trabajador hiciere parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y del Comité Obrero Patronal, los permisos que

convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

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

**ARTÍCULO 72º -RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL-**: La Empresa y Sintrainagro adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y las ARL correspondientes implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley.

En coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la Empresa realizará programas preventivos de accidentes y enfermedades laborales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos y de laboratorio clínico, según lo establecido en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborado en coordinación con la respectiva ARL.

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

**PARÁGRAFO UNO:** Las empresas colocarán a disposición del Sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento.

**PARÁGRAFO DOS:** Las Empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de conformidad con la Resolución 2013 de 1986, el Decreto 1295 de 1994 y el Decreto 1443 de 2014 y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con Sintrainagro y con la respectiva ARL.

**PARÁGRAFO TRES -EXÁMENES MÉDICOS-:** Los empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realizaren a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL. 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.

**PARÁGRAFO CUATRO –POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL-:** 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 QUINTO**: Las empresas en sus fincas se comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L.) en lo pertinente a salud ocupacional; así como a acatar las del COPASST o vigías de salud, siempre y cuando estas últimas estén en concordancia con las disposiciones legales, el reglamento de salud ocupacional, y los planes y programas establecidos en cada empresa y/o finca.

**PARÁGRAFO SEXTO:** 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.

**ARTÍCULO 73º.-FUMIGACIONES AÉREAS:** Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro, en ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la sigatoka negra. La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.

**PARÁGRAFO UNO:** A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante el tiempo de la fumigación aérea, se remunerará este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

**PARÁGRAFO DOS:** A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, el tiempo que dure la fumigación aérea, encontrándose los trabajadores en las instalaciones de la planta empacadora, se imputará a las actividades recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, remunerando este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

**ARTÍCULO 74º -FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ-:** A través de los Comités Paritarios de Salud y Seguridad en el Trabajo y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

A. **PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL:** Las incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria, se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles.

   En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea más desfavorable al establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, serán reconocidas de acuerdo con lo que se tuvo en éstas

y que se denominó "Sistema de Eventos". El trabajador endosará el certificado de incapacidad a la empresa para efectos del cobro respectivo a la EPS, si fuese pertinente, o para reconocer los días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

B. **PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL:** Conforme a lo prescrito en el decreto 1295 de 1994 y demás disposiciones legales que lo modifiquen, adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente laboral y enfermedad laboral se pagarán de acuerdo con el régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

C. **PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, NO HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:** Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes laborales o enfermedad laborales, no hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente laboral o se diagnostique la enfermedad laboral.

D. **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 laborales o enfermedad laborales, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente laboral o se diagnostique la enfermedad laboral.

**PARÁGRAFO:** 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.

## E. MODIFICACIÓN PARCIAL Y RATIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES

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.

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

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

La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al pago de la EPS o de la ARL, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean originariamente expedidos o que sea transcritos por la respectiva EPS o ARL, sin que para el efecto pueda solicitar la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del trabajador, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador, a menos que acredite que la EPS o ARL está haciendo esta exigencia.

**F. <u>COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LOS PERIODOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL</u>:** 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.

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

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

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

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

**PARÁGRAFO:** Las Empresas y Sintrainagro, en el marco del Comité Tripartito de Seguridad Social, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la

programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.

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

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

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

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

**PARÁGRAFO:** 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, decide de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con literatura médica se

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

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

**ARTÍCULO 75°.- 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 (1°) de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y siempre que estas normas conserven su vigencia normativa, la empresa respetará la estabilidad reforzada del(a) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la) en el sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada.

**ARTÍCULO 76°.- NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL:** El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo profesional constituye una típica prestación social y, por tanto, no constituye factor salarial. Entienden también las partes que las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o riesgo profesional no están previstas como causal de suspensión del contrato en la legislación laboral vigente (Artículo 51 del C.S. del T.) y, por tanto, para efectos de la causación de prestaciones sociales o descansos vacacionales no se descontarán los días de incapacidad temporal por enfermedad común o riesgo profesional. Por la misma razón, al momento de determinar el ingreso salarial promedio que serviría de base a la liquidación de una prestación social, descanso vacacional o una prestación extralegal fijada en días de salario, el valor del auxilio económico por incapacidad temporal no se incluye dentro de los acumulados salariales, de una parte, y

tampoco se descuentan los días de incapacidad temporal porque no se ha sucedido una suspensión del contrato de trabajo, de otra parte.

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

## TERCERA PARTE
## DISPOSICIONES VARIAS

**ARTÍCULO 77º.-CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEADO:** Sintrainagro y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa Sectorial como en el Comités Técnico convocados por el SENA, con el propósito de implementar para el sector bananero el modelo de formación por competencias laborales, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del SENA, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas.

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

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

**PARÁGRAFO TRES: 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.

**PARÁGRAFO CUATRO: 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.

**ARTÍCULO 78° -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 millones de pesos ($850.000.000)**. Dichos recursos se destinarán para la realización de actividades de Educación, Recreación, Cultura y Deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

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

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

**ARTÍCULO 79º.- PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE:** Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador.

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

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

**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).

**ARTÍCULO 80º.-FALTANTES DE NÓMINA:** Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador del pago adoptado en cada empresa.

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

**ARTÍCULO 81º.-NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES:** A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, los beneficios extralegales pactados en favor de los trabajadores no constituyen salario y, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales, indemnizaciones, aportes a la seguridad social y aportes parafiscales.

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

**ARTÍCULO 82º AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA CELEBRACIÓN DEL ACUERDO EN ARREGLO DIRECTO Y COMPENSACIÓN POR VIGENCIA (2017-2019)**: La Empresa concederá por una sola vez a Sintrainagro un auxilio sindical equivalente a la suma de cuatrocientos mil pesos ($400.000) por cada trabajador suyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente al día 27 de Junio de 2017 y que en la misma condición continúe vinculado al día 30 de Septiembre de 2017, fecha esta última en que se sucederá el pago.

Por su parte, Sintrainagro 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.-

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

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

**ARTÍCULO 83°.-MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL:** La presente convención colectiva de trabajo sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que la suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la asamblea general de trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por la Gerencia de la Empresa, de la otra parte. Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.

**ARTÍCULO 84°.-DENUNCIA Y PRÓRROGA:** La presente convención colectiva de trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento que la convención no sea denunciada, su vigencia se prorroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 85°.-IMPUTACIÓN DE LO PACTADO:** Acuerdan las partes que los beneficios consagrados en la presente convención colectiva de trabajo, son imputables a los que tuviere que hacer la Empresa durante la vigencia de la presente convención, por Ley o por orden de autoridad competente, en tal forma que si los aumentos o beneficios fueren superiores a los estipulados en esta convención, la Empresa únicamente reajustará la diferencia y si fueren inferiores, se cumplirá con lo pactado en la presente Convención.

**ARTÍCULO 86°.-INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES:** Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2015-2017 y las disposiciones contenidas en las actuales convenciones

colectivas de trabajo que no hubieran sido modificadas o derogadas en virtud de los presentes Acuerdos Generales.

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

**ARTÍCULO 87º. -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.

**ARTÍCULO 88º -COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL-:** A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral" estará integrada por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez, Luis Carlos Jaramillo Franco, Jorge Iván Jiménez Betancur y Carlos Mario Betancur Tirado, de una parte, y seis (6) representantes designados por Sintrainagro, los señores: Medardo Cuesta Quejada, Uriel Ortega Quiñones, Esteban Gulfo Romero, José Luis Flores Pájaro, Benjamín Rojas Chamorro y Daniel Guerra Oviedo, de otra parte.

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

La Comisión Paritaria de Concertación Laboral se reunirá en forma ordinaria al menos cuatro (4) veces por año calendario, el primer jueves de los meses de Febrero, Mayo, Agosto y Noviembre y, en forma extraordinaria, cuando fuera necesario, por citación y agenda

concertada entre Augura y Sintrainagro. Con todo, la primera reunión de la Comisión deberá celebrarse el día 27 de septiembre de 2017.-

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

1. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a la Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional.

2. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a los representantes de las partes en la Mesa de Salud y Seguridad de Urabá.

3. Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición e implementación de "ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores".

4. Implementar las tareas definidas en el "Acuerdo para el mejoramiento de la productividad, la sostenibilidad de las empresas y la preservación de los niveles de trabajo decente alcanzados en la zona bananera de Urabá", contenido en los Acuerdos Generales 2013-2015, el cual se ratifica, salvo lo dispuesto allí sobre "cajas excedentes" y "la parcela".

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

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

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

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

2) Una vez cumplido este proceso y si las partes no alcanzan un acuerdo, podrán seguir buscando el acuerdo y durante este tiempo se seguirá garantizando el pago de esta(s) labor(es) con las condiciones anteriormente descritas.

3) Se respetarán los acuerdos válidamente celebrados en las empresas donde se vinieran ejecutando algunas de estas labores y se incorporarán a la respectiva convención colectiva.

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

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

**PARÁGRAFO TRANSITORIO 2º:** Para las actividades o labores incluidas en el listado anterior, que se encuentren previamente pactadas y que serán objeto de precisiones, no se aplicará lo dispuesto sobre remuneración con base en el salario promedio devengado por el(los) respectivo(s) trabajador(es) en los últimos tres meses efectivamente laborados o proporcional.

**ARTÍCULO 89º. DIVULGACIÓN DEL TEXTO CONVENCIONAL:** Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias de la convención que se detallan a continuación: _a) Las copias necesarias para el depósito de la convención ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. _b) Una (1) copia impresa para la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro. _c) una (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro. _d) una (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca. _e) Una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité obrero-patronal, incluido el suplente.. _f) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanente. _g) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.

**PARÁGRAFO UNO:** 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.

**PARÁGRAFO DOS:** Augura entregará a la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro tres mil quinientos (3500) cartillas ilustradas de los Acuerdos Generales, con el fin de capacitar a los trabajadores sobre los acuerdos logrados.

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

| GRUPO 1 (EMPAQUE) | EL BOSQUE 2017-2018 |
|---|---|
| **CAJA COMÚN 20 KILOS**<br>GRANEL O PALETIZADA<br>caja integral exportada | $1.681,27 |
| **CAJA ESPECIAL 20 KILOS**<br>GRANEL O PALETIZADA<br>caja integral exportada | $1.984,26 |
| **CAJA 13 KILOS**<br>GRANEL O PALETIZADA<br>caja integral exportada | $1.092,73 |
| **CAJA 17 KILOS FAIRTRADE COMÚN**<br>PALETIZADA<br>caja integral exportada | $1.575,52 |
| **CAJA 17 KILOS FAIRTRADE ESPECIAL PALETIZADA**<br>Caja integral exportada | $1.859,43 |

| Grupo 2 (Labores Básicas) | EL BOSQUE 2017-2018 |
|---|---|
| **AMARRE**<br>hectáreas netas<br>1 vuelta por semana | $7.045.70 |
| **EMBOLSE**<br>hectárea neta<br>2 vuelta por semana | $4.770,10 |
| **DESMACHE**<br>hectárea neta por semana libre<br>1x8 semanas libres | $8.002,60 |
| **FERTILIZACIÓN SÓLIDA**<br>Bulto 50 Kg o proporcional<br>Incluye mezcla, sacada de bodega, transporte hasta el campo, golpeada del abono y devolución del empaque. | $6.279,67 |
| **DESHOJE**<br>hectáreas netas<br>1 vuelta por semana | $4.725,12 |

| | |
|---|---|
| **PROTECCIÓN DE FRUTA**<br>hectárea neta una vuelta por semana<br>No se podrá efectuar con atraso<br>Labor individual según programación | $3.626.99 |
| **REAMARRE**<br>1 vuelta por catorcena<br>no se podrá efectuar con atraso<br>labor individual según programación | $2.348,87 |
| **DESFLORE**<br>hectárea neta<br>2 vueltas por semana<br>no se podrá efectuar con atraso<br>Solo se programara cuando la empresa decida realizarla | $2.428,81 |
| **FUMIGACIÓN SISTÉMICO**<br>hectárea neta por semana libre<br>Debe fumigarse hasta el borde de canales y carreteras | $3.013,88 |
| **FUMIGACIÓN CONTACTO**<br>hectárea neta por semana libre<br>Debe fumigarse hasta el borde de canales y carreteras | $3.966,35 |

| Grupo 3 (Drenajes) | UNIDAD | EL BOSQUE 2017-2018 |
|---|---|---|
| LIMPIA DE CANAL PRIMARIO SEM. LIBRE | METROS | $19,05 |
| LIMPIA DE CANAL SECUND. SEM. LIBRE | METROS | $19,05 |
| LIMPIA DE CANAL TERCIAR. SEM. LIBRE | METROS | $11,48 |
| LIMPIA CAÑO JUANAMBÚ SEMANA LIBRE | METROS | $25,05 |
| RECAVA CANAL PRIMARIO | METROS | $789,76 |
| RECAVA CANAL SECUNDARIO | METROS | $576,33 |
| RECAVA CANAL TERCIARIO | METROS | $313,43 |
| FANGUEO Y RASTRILLO | METROS | $202,94 |
| CONSTRUCCIÓN SUPERFICIALES | METROS | $802,68 |

| GRUPO 4 (LABORES VARIAS A DESTAJO) | UNIDAD | EL BOSQUE 2017-2018 |
|---|---|---|
| APERTURA BOLSA EMPAQUE | UNIDAD | $ 18,28 |
| APERTURA LÁMINA | UNIDAD | $ 8,42 |
| APERTURA DE FUNDA | UNIDAD | $ 19,15 |
| APLICACIÓN CAL DOL 50 KILOS | UNIDAD | $ 2.400,16 |
| APLICACIÓN CAL HID 25 KILOS | UNIDAD | $ 2.828,12 |
| APLICACIÓN CAL HID 50 KILOS | UNIDAD | $ 5.258,07 |
| ASEO EMPACADORA MAXIMO 2 PERSONAS | LAB.COMPLETA | $ 158.068,17 |
| ASEO TANQUES ELEVADOS | UNIDAD | $ 54.364,11 |
| ASEO / LAVADA / ENGRASE DE GARRUCHA | UNIDAD | $ 382,08 |
| BOTADA DE BASURA | LAB.COMPLETA | $ 52.906,55 |
| BOTADA DE RECHAZO | UNIDAD | $ 6.152,29 |
| BOTADA DE RECHAZO CAJÓN | UNIDAD | $ 4.331,10 |
| CACIQUEO | HECTÁREA | $ 26.545,30 |
| CARGUE, DESCARGUE, ARRUME DE CARTÓN | CAJA COMPLETA | $ 14,52 |
| CARGUE, DESCARGUE, ARRUME DE ESQUINEROS | UNIDAD | $ 9,87 |
| CARGUE, DESCARGUE, ARRUME DE ESTIBAS | UNIDAD | $ 116,86 |
| CARGUE, DESCARGUE, ARRUME DE ABONO | BULTO 50 KL. | $ 283,17 |
| CARGUE, DESCARGUE, ARRUME DE MADERA | UNIDAD | $ 45,26 |
| FERTILIZACIÓN FOLIAR | HECTÁREA | $ 14.369,85 |
| FUMIGACIÓN BOMBA ESTACIONARIA | HECTÁREA | $ 14.369,85 |
| HÉRCULES | HECTÁREA | $ 91.966,95 |
| CHAPEO CON MACHETE | HECTÁREA | $ 34.487,61 |
| CHAPEO ORILLA CARRETERA | UNIDAD | $ 51,24 |
| CONSTRUCCIÓN PLACA TORRE | UNIDAD | $ 567,30 |
| CONSTRUCCIÓN ESCALERA | UNIDAD | $ 6.690,04 |

| GRUPO 4 (LABORES VARIAS A DESTAJO) | UNIDAD | EL BOSQUE 2017-2018 |
|---|---|---|
| CONSTRUCCIÓN ESTACAS AMARRE | UNIDAD | $ 16,96 |
| CONSTRUCCIÓN PUENTE GRANDE | UNIDAD | $ 20.225,89 |
| CONSTRUCCIÓN PUENTE PEQUEÑO | UNIDAD | $ 8.125,65 |
| ENGRAPE O PEGADA DE CAJAS | UNIDAD ELABORADA | $ 58,28 |
| PELADA, BOTADA, REGADA DE VÁSTAGOS | UNIDAD | $ 64,60 |
| PERFORACIÓN TORRE COMPLETA | UNIDAD | $ 395,53 |
| RECUPERACIÓN NYLÓN | KILO | $ 212,41 |
| RECUPERACIÓN NYLÓN PITA | KILO | $ 212,41 |
| REPIQUE DE BOLEJA | UNIDAD | $ 218,57 |
| RESIEMBRA CABEZA DE TORO PLANTACIÓN | UNIDAD | $ 1.380,70 |
| RESIEMBRA CABEZA DE TORO ÁREA AMPLIA | UNIDAD | $ 981,95 |
| RESIEMBRA Y REUBICACIÓN PUYÓN | UNIDAD | $ 800,35 |
| ASEO EMPACADORA ANTES DE EMBARQUE | HORA | $ 3.364,92 |
| REPIQUE DE MATAS CAIDAS | HORA | $ 3.364,92 |
| JARDINERO | HORA | $ 3.872,69 |
| MAPOSTERO | HORA | $ 5.324,05 |
| CABLERO | HORA | $ 5.239,71 |
| YUMBOLON<br>Incluye la hechura del nudo de la bolsa | RACIMO | $ 143,25 |
| COLOCACION DE PROTECTOR RACIMO EN EL CABLE | RACIMO | $25,05 |
| GUANTELETE O LAMINILLA<br>Incluye la hechura del nudo de la bolsa. | RACIMO | $ 188,00 |
| ELIMINACION DE TODOS LOS DEDOS LATERALES. Este valor se sumara al precio del Desflore. Observaciones: Cuando la eliminación de dedos laterales se haga en tres o menos manos del racimo, no se pagara por ésta. | HECTAREA NETA | $ 1.007,98 |

| | | |
|---|---|---|
| **EMBOLSE CON NUDO.**<br>**Observaciones:** Esta actividad se le suma a la labor de Embolse, cuando se requiera se ejecución según la administración. | **HECTAREA NETA** | $ 140,58 |
| **FERTILIZACION LIQUIDA.**<br>**Rendimiento:** 2.5 Hectareas. | **HECTAREA NETA** | $ 25.564,67 |
| **FERTILIZACION ORGANICA.**<br>**Rendimiento:** 2100 Kilos. | **KILO** | $ 25,55 |
| **COMPOST APLICACIÓN.**<br>**Rendimiento:** 2100 Kilos. | **KILO** | $ 17,90 |

| | | |
|---|---|---|
| **FERTILIZACION CON CACIQUEO BULTO 50 KILOS.**<br>Incluye la sacada del Bulto de la Bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar los bultos endurecidos, apartar con el pie todo el material y plástico que se encuentre alrededor del puyón seleccionado en un semicirculo de 0,60 mts de radio y la regada esparcida con medida de 108 grs=3.8 onzas. Esto para cuando se aplique urea, potasio, magnesio, azufre, sulfato de magnesio y sulfato de potasio y mezcla de urea con potasio<br>CICLO: Según programación.<br>RENDIMIENTO: Mínimo:12 Btos. Max: 20 Btos | **BULTO 50 KGS** | $ 6.553,53 |

| **CHAPEO MALEZAS AREAS EN COBERTURA.** Esta labor no esta sujeta a ciclos y se realizara cuando lo indique la empresa | **RTO.MAX.HA** | **EL BOSQUE 2017-2018** |
|---|---|---|
| **% MALEZAS.** | | |
| **5** | **4,00** | $ 13.192,78 |
| **10** | **2,50** | $ 21.106,10 |
| **20** | **1,50** | $ 35.178,41 |
| **30** | **1,17** | $ 45.099,36 |
| **40** | **1,00** | $ 52.766,44 |
| **50** | **0,80** | $ 65.959,21 |
| **60** | **0,67** | $ 78.757,97 |
| **70** | **0,57** | $ 92.572,28 |
| **80** | **0,50** | $ 105.532,85 |
| **90** | **0,45** | $ 117.257,44 |
| **100** | **0,40** | $ 131.916,11 |

| | | |
|---|---|---|
| **CIRUGIA CON DESHOJE**<br>**Objetivo:** "Suprimir hoja (total o parcial) completamente seca o madura, hojas dobladas, hojas que estén afectando o causando daño al racimo, foliolos u hojas espada, hojas falsas con infección inicial en estado de quema; además de la fuente de infección con tejido quemado por acción del hongo causante de la sigatoka negra".<br>**Ciclo:** 1 vuelta por semana, según programación.<br>**Rendimiento máximo:** 4-5 hectáreas<br>**Ejecución:** Dependiendo de la frecuencia de quema por sigatoka se debe definir si se hace o no en forma combinada esta labor, pues existen épocas del año o fincas o fracciones de fincas donde el nivel de presencia en daño foliar es mínimo de tal forma que se pone en riesgo el estado de sanidad de la plantación. Esta situación será determinada por la administración de la finca bajo el aval de la asistencia técnica de la Compañía; evento que deberá ser comunicado a la comisión obrara de la respectiva finca".<br>**Parágrafo 1:** "En el momento en que las condiciones de rendimiento de la labor se bajen o suban, cualquiera de las partes podrá solicitar a la otra se suspenda la ejecución conjunta de la cirugía y el deshoje, caso en el cual, las partes se reunirán para determinar el tiempo y las condiciones de la suspensión y reanudación de la labor."<br>**Parágrafo 2:** "Las personas contratadas para la ejecución de esta labor serán contratadas en la modalidad de contrato a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y para reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la empresa podrá recurrir a la modalidad de contratación a término fijo establecida en la legislación laboral" | HECTAREA NETA | $ 14.099,45 |
| **CIRUGIA**<br>**Objetivo:** "Suprimir la fracción de la hoja quemada por el hongo causante de la sigatoka negra"<br>**Ciclo:** 1 vuelta por semana, según programación.<br>**Rendimiento máximo:** 5-6 hectáreas | HECTAREA NETA | $ 9.391,60 |

Para constancia de los anteriores acuerdos, se firma la presente convención colectiva de trabajo, por las personas que intervinieron en representación de las Empresas y el Sindicato.

**EMPRESA**

GUSTAVO SILVA VANEGAS

LUIS CARLOS JARAMILLO FRANCO

**SINDICATO**

GUILLERMO RIVERA ZAPATA

JORGE ANDRÉS VARGAS BUENO

GILBERTO TORRES ESPITIA

MEDARDO CUESTA QUEJADA

DANIEL GUERRA OVIEDO

JOSE LUIS FLORES PÁJARO

ESTEBAN GULFO ROMERO

BENJAMIN ROJAS CHAMORRO

WILLIAM MOSQUERA ARBOLEDA

**MINISTERIO DEL TRABAJO**
**Oficina Especial de Urabá**
RADICADO N° 011
APARTADÓ 27 OCT 2017
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA
Correspondencia

**CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA**
CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL
Certificado Existencia y Representación
AGRICOLA EL FARO S.A.

CAMARA DE COMERCIO DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/12, Hora: 9:55:18 AM
Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015750723
SISSBA, Página: 1 Copia: 1 de 1 , Valor: $5,200

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: TkYcJpbQbTbxzxRi

---

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

---

## CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN

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

### CERTIFICA

### IDENTIFICACIÓN

| | |
|---|---|
| NOMBRE | AGRICOLA EL FARO S.A. |
| DOMICILIO | MEDELLIN |
| MATRICULA NRO. | 21-192671-4 |
| NIT: | 800245275-2 |

### MATRÍCULA MERCANTIL

| | |
|---|---|
| MATRÍCULA MERCANTIL NO.: | 21-192671-04 |
| FECHA DE MATRÍCULA: | 1994/10/01 |
| ULTIMO AÑO RENOVADO: | 2017 |
| FECHA DE RENOVACIÓN: | 2017/03/30 |
| ACTIVOS: | $5,721,523,366 |

### UBICACIÓN Y DATOS GENERALES

| | |
|---|---|
| DIR. DOMICILIO PRINCIPAL: | CR 43 A CL 19 -17 INTERIOR 1206 |
| MUNICIPIO: | MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA |
| TELEFONO COMERCIAL 1: | 4440009 |
| CORREO ELECTRÓNICO: | contabilidad@banafrut.com |
| DIR. NOTIFICACIÓN JUDICIAL: | CR 43 A CL 19 -17 INTERIOR 1206 |
| MUNICIPIO: | MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA |
| TELEFONO NOTIFICACIÓN 1: | 4440009 |
| CORREO NOTIFICACIÓN: | contabilidad@banafrut.com |

---

## CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS - CIIU

ACTIVIDAD PRINCIPAL:
0122: Cultivo de plátano y banano

## CONSTITUCIÓN Y REFORMAS

CONSTITUCION: Que por escritura pública No.5.627, otorgada en la Notaría 4a. de Medellín, en octubre 14 de 1994, inscrita en esta Cámara de Comercio en octubre 21 de 1994, en el libro 9o., folio 1525, bajo el No.10675, se constituyó una sociedad comercial del tipo de las anónimas con la denominación de:

AGRICOLA EL FARO S.A.

REFORMAS: Que hasta la fecha la sociedad ha sido reformada por las siguientes escrituras:

No.6452, de diciembre 31 de 1998, de la Notaría 20a. de Medellín.
No.3346, de septiembre 07 de 1999, de la Notaría 20a. de medellín.
No.151, de enero 23 de 2012, de la Notaría 17a. de Medellín.
No.2139, de julio 18 de 2012, de la Notaría 17a. de Medellín.

## TERMINO DE DURACIÓN

VIGENCIA: Que la sociedad no se halla disuelta y su duración es la siguiente: Hasta el 14 de octubre del año 2044.

## OBJETO SOCIAL

OBJETO SOCIAL: El objeto social de la compañía consiste en:

a) La preparación de tierras para siembra, recolección, exportación y beneficio de productos agrícolas.

b) El cultivo de producto agrícolas, de los mas variados tipos.

c) La explotación de la ganadería en todas sus manifestaciones.

d) El establecimiento y construcción de granjas experimentales, destinadas al mejoramiento de los productos, cultivos y ganados que tiene la sociedad.

e) La exportación, importación, distribución y venta de toda clase de productos, insumos, elementos y herramientas propias de la actividad

---

agropecuaria.

f) la inversión en sociedades de todo tipo.

Para la adecuada obtención del objeto social, la sociedad podrá celebrar o ejecutar en su propio nombre, o por cuenta, de terceros, o en participación con ellos, todos los actos, operaciones o contratos comerciales, industriales y financieros sobre bienes muebles o inmuebles, que sean necesarios o convenientes para el logro de los fines que persigue y que puedan favorecer o desarrollar sus actividades, o las de aquellas empresas o sociedades en las cuales tenga interés, según se determina en el presente artículo, como por ejemplo las siguientes: Adquirir bienes muebles o inmuebles, enajenarlos y gravarlos en cualquier forma; celebrar el contrato de mutuo, pero no en la forma habitual o masiva de que trata el Decreto 3.277 de 1.982; celebrar el contrato de sociedad; contratar empréstitos bancarios y realizar todas las operaciones que se relacionen con títulos valores y otros efecto de comercio, tales como letras de cambio, pagarés, cheques, etc; Garantizar a terceros en créditos financieros, con entidades bancarias nacionales o extranjeras, corporaciones de ahorro y vivienda, y aún con particulares; celebrar o ejecutar toda clase de contratos y actos civiles o comerciales que estén directamente realcionados con el objeto social antes indicado, y los que tengan como finalidad ejercer los derechos o cumplir las obligaciones que legal o convencionalmente se deriven de la existencia y actividad de la sociedad.

LIMITACIONES, PROHIBICIONES, AUTORIZACIONES ESTABLECIDAS SEGÚN LOS ESTATUTOS:

La sociedad podrá garantizar obligaciones de terceras personas, sean o no socias.

Que entre las funciones de la Junta Directiva está la de:

Autorizar al Gerente de la Compañía para que a nombre de ésta ejecute o celebre actos o contratos, cuando la cuantía de las obligaciones que de cada uno de ellos se derive para la misma exceda de una cantidad equivalente a mil ochocientos (1.800) salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento de la ejecución o celebración del acto o contrato, o que siendo de valor indeterminado puedan asumir esta cuantía. No obstante, para obtener la apertura de cartas de crédito, aceptar letras de cambio, firmar pagarés y, en general, realizar todos los actos referentes a la emision o giro de títulos valores, o para obtener la prórroga de las obligaciones a cargo de la compañía, siempre y cuando no se alteren sustancialmente los elementos de la contratación inicial, sea cual fuere el monto de dichas obligaciones, la restricción en materia de cuantía no operará y respecto

---

de tales actos el Gerente no necesitará de autorización alguna de la Junta Directiva, como tampoco la requerirá para la ejecución de actos o la celebración de contratos que se relacionen con el giro ordinario de los negocios sociales, cualquiera que sea su cuantía.

## CAPITAL

| QUE EL CAPITAL DE LA SOCIEDAD ES: | | NRO. ACCIONES | VALOR NOMINAL |
|---|---|---|---|
| AUTORIZADO | $253.000.000,00 | 253.000 | $1.000,00 |
| SUSCRITO | $173.000.000,00 | | |
| PAGADO | $173.000.000,00 | | |

## ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

REPRESENTACION LEGAL: El Gerente es el Representante Legal de la compañía en juicio y fuera de juicio. A él corresponden el gobierno y la administración directa de la misma, como promotor, gestor y ejecutor nato de los negocios y actividades sociales.

SUPLENTE: El Gerente de la compañía tiene dos (2) suplentes, los cuales lo reemplzará en todas sus faltas absolutas, temporales o accidentales, así como también para todos los actos en los cuales esté impedido.

NOMBRAMIENTOS:

| CARGO | NOMBRE | IDENTIFICACION |
|---|---|---|
| REPRESENTANTE LEGAL | GUSTAVO SILVA VANEGAS<br>DESIGNACION | 79.146.652 |
| PRIMER SUPLENTE | SANDRA ESTRADA YEPES<br>DESIGNACION | 43.562.918 |

Por extracto de acta número 26 del 16 de mayo de 2005, de la junta directiva registrado en esta Cámara el 25 de mayo de 2005, en el libro 9, bajo el número 5242

| | | |
|---|---|---|
| SEGUNDO SUPLENTE DEL GERENTE | FEDERICO MARTINEZ HERRERA<br>DESIGNACION | 71.750.717 |

Por Extracto de Acta número 46 del 6 de agosto de 2015, de la Junta Directiva, registrado(a) en esta Cámara el 13 de agosto de 2015, en el libro 9, bajo el número 27438

---

FUNCIONES Y FACULTADES DEL GERENTE: Son funciones y facultades del Gerente de la compañía, las siguientes:

a) Hacer uso de la denominación social.

b) Ejecutar los decretos de la Asamblea General de Accionistas y los acuerdos o resoluciones de la Junta Directiva y seguir las instrucciones que ésta le imparta, en cuanto a las materias de que trata la letra a) del artículo 36o de los estatutos.

c) Designar y remover libremente los empleados de la compañía que no dependan directamente de la Asamblea General de Accionistas y escoger también libremente el personal de trabajadores, fijar el género de labores, remuneraciones, etc. y hacer los despidos del caso.

d) Constituir los apoderados especiales judiciales o extrajudiciales, que juzgue necesarios para la adecuada representación de la sociedad, delegándoles las facultades que estime convenientes, de aquellas que fueren delegables.

e) Ejecutar los actos y celebrar los contratos que tiendan al desarrollo del objeto social. En ejercicio de esta facultad, el Gerente podrá enajenar a cualquier título los bienes muebles o inmuebles de la sociedad, y darlos en prenda o en hipoteca, alterar la forma de los bienes raíces por su naturaleza o su destino; dar o recibir en mutuo cantidades de dinero, con la limitación de que trata el Artículo 6o de los estatutos; hacer depósitos bancarios; celebrar el contrato comercial de cambio en todas sus manifestaciones; firmar toda clase de títulos valores, negociarlos, girarlos, aceptarlos, prorrogarlos, protestarlos, endosarlos, pagarlos, descargarlos, etc.; comparecer en los juicios en que se discuta la propiedad de los bienes sociales, o cualquier derecho de la compñía; transigir, comprometer, desistir, recibir, novar e interponer acciones y recursos de cualquier género en todos los negocios o asuntos de cualquier índole que tenga pendiente la compañía; representar a la sociedad ante cualquier clase de funcionarios, tribunales, autoridades, personas jurídicas o naturales, etc.; y, en general, actuar en la dirección de la empresa social.

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

g) Informar a la Junta Directiva, con la periodicidad que ella establezca, acerca del desarrollo de los negocios, creación y provisión de empleos y demás actividades sociales, someterle prospectos para el mejoramiento de la empresa que explota la compañía y facilitar a dicho

---

órgano el estudio de cualquier problema, proporcionándole los datos que requiera.

h) apremiar a los empleados y demás servidores de la compañía a que cumplan con los deberes de su cargo y vigilar continuamente la marcha de las empresas de la misma, especialmente su contabilidad y archivos.

JUNTA DIRECTIVA

| CARGO | NOMBRE | IDENTIFICACION |
|---|---|---|
| PRINCIPAL | LUIS CARLOS URIBE JARAMILLO<br>DESIGNACION | 8,254,693 |

Por acta número 01 del 17 de enero de 1995, de la asamblea de accionistas registrado en esta Cámara el 25 de mayo de 2005, en el libro 9, bajo el número 5241

| | | |
|---|---|---|
| PRINCIPAL | MAURICIO MESA LONDOÑO<br>DESIGNACION | 8,348,387 |

Por acta número 01 del 17 de enero de 1995, de la asamblea de accionistas registrado en esta Cámara el 25 de mayo de 2005, en el libro 9, bajo el número 5241

| | | |
|---|---|---|
| PRINCIPAL | NICOLAS ECHAVARRIA M.<br>DESIGNACION | |

(QUIEN NO HA ACREDITADO ACEPTACION)

Por acta número 01 del 17 de enero de 1995, de la asamblea de accionistas registrada en esta Entidad el 15 de marzo de 1995, en el libro 9o., folio 343, bajo el No.2396.

| | | |
|---|---|---|
| SUPLENTE | ALEJANDRO RESTREPO CALLE<br>DESIGNACION | 8,293,989 |

Por acta número 01 del 17 de enero de 1995, de la asamblea de accionistas registrado en esta Cámara el 25 de mayo de 2005, en el libro 9, bajo el número 5241

| | | |
|---|---|---|
| SUPLENTE | LUIS IGNACIO MESA<br>DESIGNACION | 70,069,661 |

Por acta número 01 del 17 de enero de 1995, de la asamblea de accionistas registrado en esta Cámara el 25 de mayo de 2005, en el

---

libro 9, bajo el número 5241

| | | |
|---|---|---|
| SUPLENTE | ALBERTO GIRALDO<br>DESIGNACION | 10,216,752 |

Por acta número 01 del 17 de enero de 1995, de la asamblea de accionistas registrado en esta Cámara el 25 de mayo de 2005, en el libro 9, bajo el número 5241

REVISORÍA FISCAL

| CARGO | NOMBRE | IDENTIFICACION |
|---|---|---|
| REVISORA FISCAL PRINCIPAL | OLGA LUCIA RESTREPO PALACIO<br>DESIGNACION | 39.180.504 |

Por Extracto de Acta No.37 del 20 de febrero de 2008, de la Asamblea General de Accionistas, registrada en esta Cámara el 25 de febrero de 2008, en el libro 9, bajo el número 2315

| | | |
|---|---|---|
| REVISORA FISCAL SUPLENTE | DIANA CECILIA YEPES HINCAPIE<br>DESIGNACION | 43.751.376 |

Por Extracto de Acta No.37 del 20 de febrero de 2008, de la Asamblea General de Accionistas, registrada en esta Cámara el 25 de febrero de 2008, en el libro 9, bajo el número 2315

ESTABLECIMIENTO(S) DE COMERCIO

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

| | |
|---|---|
| NOMBRE: | AGRICOLA EL FARO |
| MATRÍCULA NO: | 21-257779-02 |
| CATEGORÍA: | Establecimiento-Principal |
| DIRECCIÓN: | Carrera 43 A 19 17 PISO 12 |
| MUNICIPIO: | MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA |
| ULTIMO AÑO RENOVADO: | 2017 |
| FECHA DE RENOVACIÓN MATRÍCULA: | 2017/03/30 |

ACTIVIDAD COMERCIAL:

0122: Cultivo de plátano y banano

LA INFORMACIÓN COMPLETA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO, ASÍ COMO

---

LAS MEDIDAS CAUTELARES Y GRAVAMENES QUE RECAEN SOBRE ESTOS, SE ENCUENTRA EN EL RESPECTIVO CERTIFICADO DE MATRÍCULA MERCANTIL, EL CUAL DEBERÁ SOLICITARSE DE MANERA INDEPENDIENTE.

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

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

CERTIFICA

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

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

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

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

.....
.....
.....
.....

**CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA**

CERTIFICADO GENERADO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL

Certificado Existencia y Representación

AGRICOLA EL FARO S.A.

CAMARA DE COMERCIO DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Lugar y fecha de expedición: Medellín, 2017/09/12, Hora: 9:55:18 AM

Recibo No.: 0000000000 Operación No.: 0015750723

SISSBA, Página: 9 Copia: 1 de 1 , Valor: $5,200

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: TkYcJpbQbTbxzxRi

---

SANDRA MILENA MONTES PALACIO
DIRECTORA DE REGISTROS PÚBLICOS