

00001390

19 SEP 2017

Apartadó, 18 de septiembre de 2017

MEMORANDO

PARA: MIGUEL ÁNGEL JIMÉNEZ GARCÍA
COORDINADOR GRUPO ARCHIVO SINDICAL
Carrera 14 N° 99 – 33 Ministerio del Trabajo
Bogotá - Colombia

De: NASLY MENA CUESTA
INSPECTORA DE TRABAJO

Referencia: Comunicación de depósito de convención colectiva.

Estimado doctoro Jiménez,

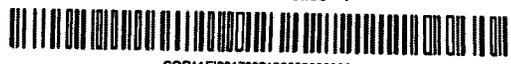
De manera atenta me permito enviarle **CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CONVENCION COLECTIVA**, entre la SOCIEDAD FINCA CIBELES S.A., (Finca Cibeles y Maryland) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la industria agropecuaria SINTRAINAGRO, realizada por la señora Ana Maria Benítez, en calidad de Coordinadora de Gestión Humana de la empresa.

Atentamente,


NASLY MENA CUESTA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Folios: noventa y siete (97)
Elaboró: Nasly Mena
Revisó/Aprobó: Fara Mosquera
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

10477

 MINTRABAJO	No. Radicado 11EI201733210000009393
	Fecha 2017-09-28 12:17:13 pm
Remitente	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 1	Folios 1
 COR11EI201733210000009393	

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

Dirección Territorial de Urabá
Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta
Número 012

CIUDAD:	APARTADO	FECHA:	18	09	2017	HORA	9:08 A.M.
---------	----------	--------	----	----	------	------	-----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	ANA MARIA BENITEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	1.028.005.700 de Apartadó		
CALIDAD	Coordinadora de Gestión Humana		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Carrera 113 N°105 C – 53 Manzana E, Casa 84 Comunidad Residencial las Heliconias		
No. TELÉFONO	8294762	Correo Electrónico	<u>fdezcur@edatel.net.co</u>

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	SOCIEDAD FINCA CIBELES S.A.(finca Cibeles y Maryland)					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA (SINTRAINAGRO)					
CUYA VIGENCIA ES	1/07/2018 30/06/2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	76	AMBITO DE APLICACION		Nacional	Regional	<input checked="" type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios	97			

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)

Ana María Benítez

(Nombre y firma)

El Depositante

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 registrará por los siguientes principios: ✓
- ✓ 1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los Jueces de la República. ✓
 - ✓ 2. Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes. ✓
 - ✓ En ningún caso se permitirán o propiciarán prácticas atentatorias contra el derecho de asociación sindical o la debida selección de personal, que lesionen a los trabajadores, a los miembros de la Empresa y del Sindicato que hagan parte del Comité Obrero — Patronal o de la Organización Sindical, buscando siempre la concertación como mecanismo de solución de las controversias que en ejercicio de la actividad productiva laboral y sindical surjan durante la vigencia y ejecución de los presentes acuerdos. ✓
 - ✓ **PARÁGRAFO: ACUERDO POR 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 las empresas 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: ✓
 - ✓ a) Que el subsector 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 la 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. ✓
 - ✓ b) 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. ✓
 - ✓ c) 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. ✓
- ✓ 3. 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. ✓
- ✓ 4. **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. ✓
- ✓ 5. 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. ✓
- ✓ 6. 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. ✓
- ✓ 7. 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. ✓

- ✓ 8. 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.
- ✓ 9. 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.
- ✓ 10. 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.
- ✓ 11. 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.
- ✓ 12. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.
- ✓ 13. 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.
- ✓ 14. **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 de competencias laborales.
- ✓ 15. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigente, deberán adoptarse las medidas

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

- ✓ 16. 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.
- ✓ 17. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
- ✓ 18. 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.
- ✓ 19. 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.
- ✓ 20. 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.
- ✓ 21. **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.

COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

- ✓ Se nombra una Comisión Paritaria de Seguimiento a la Convención, conformada por seis (6) miembros con sus respectivos suplentes, así:
- ✓ **Por Sintrainagro:** Tres (3) representantes de la organización sindical Sintrainagro con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal.
- ✓ **Por los Empresarios:** Tres (3) representantes de los productores bananeros con voz y

voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal.

✓ **Funciones:** La comisión tendrá las siguientes funciones generales:

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

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

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

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

✓ **PARÁGRAFO UNO:** La comisión de veeduría convencional tendrá como una de sus funciones, estudiar y decidir, luego de la respectiva evaluación del caso debidamente documentado, si la conducta del empleador que despidió a un miembro de la comisión obrera, cualquiera fuera la causa, es violatoria o no de la ética empresarial, de los principios establecidos en el preámbulo de la presente convención y en particular si constituye o no persecución sindical y hará las recomendaciones pertinentes en caso de encontrar tal conducta violatoria de las materias señaladas.

Igualmente si fuese el trabajador miembro del comité obrero quien se considerase, por parte de la empresa, incurso en una conducta presuntamente violatoria de los principios señalados en el preámbulo de ésta convención, corresponderá a ésta misma comisión efectuar las recomendaciones pertinentes. Previo estudio del caso debidamente documentado.

Las recomendaciones a que se alude, en ambos casos, serán sanciones sociales y éticas consistentes en el llamamiento expreso para que el infractor adecue su conducta a los valores y principios consignados en el preámbulo de la presente Convención.

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

✓ **REUNIONES:** La Comisión de Veeduría y Seguimiento Convencional se reunirá en forma ordinaria dentro de 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.

Ad. 19
Acuerdos
OK ✓ **COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL:** A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral" estará integrada por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez, Luis Carlos Jaramillo Franco, Jorge Iván Jiménez Betancur y Carlos Mario Betancur Tirado, de una parte, y seis (6) representantes designados por Sintrainagro, los señores: Medardo Cuesta Quejada, Uriel Ortega Quiñores, Esteban Gulfo Romero, José Luis Flores Pájaro, Benjamín Rojas Chamorro y Daniel Guerra Oviedo, de otra parte.

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

✓ La Comisión Paritaria de Concertación Laboral se reunirá en forma ordinaria al menos cuatro (4) veces por año calendario, el primer jueves de los meses de Febrero, Mayo, Agosto y Noviembre y, en forma extraordinaria, cuando fuera necesario, por citación y agenda concertada entre Augura y Sintrainagro. Con todo, la primera reunión de la Comisión deberá celebrarse el día 27 de Septiembre de 2017.-

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

- ✓ 1. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a la Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional.
- ✓ 2. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a los representantes de las partes en la Mesa de Salud y Seguridad de Urabá.

- ✓ 3. Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición e implementación de "ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores". ✓
- ✓ 4. Implementar las tareas definidas en el "Acuerdo para el mejoramiento de la productividad, la sostenibilidad de las empresas y la preservación de los niveles de trabajo decente alcanzados en la zona bananera de Urabá", contenido en los Acuerdos Generales 2013-2015, el cual se ratifica, salvo lo dispuesto allí sobre "cajas excedentes" y "la parcela". ✓
- ✓ 5. Establecer un sistema de remuneración por unidad de obra para la realización de las labores de "embolse", "desflore" y "amarre", durante los ciclos iniciales de "alta parición" en plantaciones nuevas y áreas renovadas.

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

- ✓ 1) Una vez la(s) empresa(s) haya(n) presentado la información requerida a la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, ésta deberá efectuar el análisis de las descripciones técnicas, los rendimientos mínimos y máximos y definir los valores unitarios, dentro de los tres (3) meses siguientes a la presentación de la información. ✓
 - ✓ Durante este lapso de tiempo, la Comisión Paritaria de Concertación Laboral podrá delegar en sub-comisiones la verificación y ajustes de las descripciones técnicas y de los rendimientos mínimos y máximos de la actividad. ✓
- ✓ 2) Una vez cumplido este proceso y si las partes no alcanzan un acuerdo, podrán seguir buscando el acuerdo y durante este tiempo se seguirá garantizando el pago de esta(s) labor(es) con las condiciones anteriormente descritas. ✓
- ✓ 3) Se respetarán los acuerdos válidamente celebrados en las empresas donde se vinieran ejecutando algunas de estas labores y se incorporarán a la respectiva convención colectiva. ✓



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

✓ Embarque todo sellado	Precisar alcance contrato de caja integral. ✓
Embarque todo aspirado	Precisar alcance contrato de caja integral. ✓
Aplicación de cal o enmiendas,	Descripción, rendimientos y precios <i>UNITARIO 5</i>

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

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

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

✓ Celebrada entre la sociedad FINCA CIBELES S.A., sociedad que es propietaria de las siguientes fincas bananeras: CIBELES y MARYLAND y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO".

✓ El Sindicato estuvo representado por los señores: GUILLERMO RIVERA ZAPATA, ADELA TORRES VALOY, WILLIAM MOSQUERA A., MEDARDO CUESTA Q., DANIEL GUERRA OVIEDO, JORGE ANDRES VARGAS B., JOSE LUIS FLORES PAJARO, ESTEBAN GULFO ROMERO, NEVER ORTÍZ PALACIO, MANUEL RIVAS PALACIOS. EUSEBIO PALMERO BERRIO, URIEL ORTEGA QUIÑONEZ, JESÚS ALGARÍN JÍMENEZ, OMAR CASARRUBIA BARBAS, PEDRO PABLO BARBOSA Y BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO; la empresa estuvo representada por los señores: JORGE IVAN JIMENEZ B., LUIS CARLOS JARAMILLO F., EFRAIN RODAS RAMÍREZ; LUIS ALFONSO BRAVO R., JAVIER RESTREPO GIRONA Y CARLOS MARIO BETANCUR TIRADO.

✓ En Medellín - Antioquia, a los 6 días del mes de septiembre de 2017, entre la empresa antes mencionadas, representadas para el acto por los señores CARLOS MARIO BETANCUR TIRADO y el doctor LUIS GERMAN CUARTAS C., por una parte, y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO", representado para el acto por los señores GUILLERMO RIVERA ZAPATA, ADELA TORRES VALOY, WILLIAM MOSQUERA A., MEDARDO CUESTA Q., DANIEL GUERRA OVIEDO, JORGE ANDRES VARGAS B., JOSE LUIS FLORES PAJARO, ESTEBAN GULFO ROMERO, NEVER ORTÍZ PALACIO, MANUEL RIVAS PALACIOS. EUSEBIO PALMERO BERRIO, URIEL ORTEGA QUIÑONEZ, JESÚS ALGARÍN JÍMENEZ, OMAR CASARRUBIA BARBAS, PEDRO PABLO BARBOSA Y BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO, quienes actúan como negociadores con plenos poderes, se reunieron con el fin de elevar a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos logrados entre la Empresa y Sintrainagro.

La Convención Colectiva de Trabajo que ha de regir las relaciones entre la mencionada empresa y sus trabajadores tiene como texto el siguiente:

PRIMERA PARTE ASPECTOS NORMATIVOS

CAPÍTULO I ASUNTOS SINDICALES

✓ *Art. 1
Acuerdos*
OK **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 del Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la empresa reconoce a las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado ✓
SINTRAINAGRO.

✓ **ARTÍCULO 2. GARANTIAS SINDICALES:** En desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, la empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la organización sindical, para lo cual se establece:

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

de quejas y reclamos, comisión obrera y de los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones.

- ✓ **PARÁGRAFO PRIMERO:** La empresa respetará el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- ✓ **PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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 en los señalados en la Constitución Nacional, la Ley y Convención Colectiva de Trabajo.

CAPÍTULO II PERMISOS SINDICALES

- ✓ **ARTÍCULO 3. PERMISOS PARA LA COMISION OBRERA:** Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero en el cumplimiento de las funciones definidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá a SINTRAINAGRO permisos por finca, no acumulables de una semana a otra, de acuerdo con el siguiente detalle:

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

- ✓ La remuneración se efectuará con base en el salario promedio del último año obtenido por el trabajador que haga uso del permiso, previa presentación de la constancia de utilización de este permiso expedido por el sindicato.
- ✓ Estos días de permiso no acumulables de una (1) semana a otra, no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la respectiva finca.
- ✓ **PARÁGRAFO PRIMERO.** El reporte del tiempo de permiso utilizado en cada día por el Comité Obrero-Patronal se efectuará con base en la jornada ordinaria diaria establecida convencionalmente.
- ✓ **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Durante la vigencia del primer año de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa reconocerá a cada comité obrero patronal viáticos por VEINTIUN MIL TRECIENTOS OCHENTA PESOS CON CUARENTA Y UN CENTAVOS (\$21.380.41) por día de permiso utilizado.
- ✓ Para el segundo año de vigencia convencional, comprendido entre el 01 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019, los viáticos se incrementarán en un porcentaje igual al

índice de precios al consumidor para obreros a nivel nacional certificado por el DANE entre el período comprendido entre el 01 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018 (IPC Obrero).

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

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

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

✓ **ARTÍCULO 4. PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:** Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, la Empresa concederá a SINTRAINAGRO los permisos remunerados por año de vigencia convencional y por finca, no acumulables de un año a otro, tal como se encuentran establecidos en la siguiente tabla:

FINCA	DIAS/SEMANA		
CIBELES	26 DIAS		
MARYLAND	26 DIAS		

✓ 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 mas de dos (2) trabajadores de una misma finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establecen el numero de delegados que participan en las asambleas de la organización sindical.

✓ Para la utilización de estos permisos el Sindicato deberá solicitarlos por escrito, con una antelación no inferior a una 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: ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE PERMISOS SINDICALES PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:** La retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores en la Comisión Obrera, así como la retribución que se reconoce a los beneficiarios de los permisos establecidos para eventos sindicales y cooperativos, previstos en la convención colectiva, no se descontará para los efectos del cálculo del ingreso salarial promedio con el que se liquidan y pagan los descansos dominicales y festivos, las vacaciones, las cesantías, primas de servicio y los intereses sobre las cesantías.

✓ **ARTÍCULO 5. 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.

✓ **MODIFICACIÓN PARCIAL AL ACUERDO SOBRE APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR DIRECTIVOS EN LICENCIA NO REMUNERADA.** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2015-2017), durante esta suspensión del contrato de trabajo corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con el Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).

CAPÍTULO III AUXILIOS SINDICALES

✓ **ARTÍCULO 6. AUXILIO 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.

Art. 4
Averbis

✓ 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 7. 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 y las retenciones realizadas.

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

CAPÍTULO IV COMITES Y ESTABILIDAD

✓ **ARTÍCULO 8. 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 estos lo requieran, en las diligencias de descargos.

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 9. 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 llegare a hacer necesario el desarrollo de trabajo suplementario se deberá concertar con los trabajadores, con participación de los representantes de la comisión obrero-patronal, para garantizar el derecho de aquellas personas que no se encuentren dispuestas a realizar trabajo suplementario. En estos casos, cuando un trabajador que hubiere prestado servicios durante la jornada ordinaria en labores de caja integral decida libremente no participar en la realización del trabajo suplementario derivado de un pedido adicional, no se le promoverá procedimiento disciplinario alguno por este hecho, ni podrá ejercerse en su contra tratamientos discriminatorios o retaliatorios, sin menoscabo del derecho de coordinación empresarial que se reconoce como facultad exclusiva del empleador. Con todo, cuando el trabajador en uso de su autonomía acceda a realizar el trabajo suplementario derivado de un pedido adicional no podrá retirarse del contrato de caja integral sin que se hubieran procesado la totalidad de las cajas de banano solicitadas por la Compañía Comercializadora.

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

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

✓ 18. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, 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 10. DESPIDO DE UN TRABAJADOR SIN QUE MEDIE JUSTA CAUSA:**
En virtud de lo dispuesto en el presente acuerdo sobre modificación del procedimiento

disciplinario, las partes convienen derogar expresamente la disposición convencional que establecía la posibilidad de interponer recursos en contra de la decisión del empleador consistente en declarar la terminación del contrato de trabajo sin que medie justa causa, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990.

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

✓ **ARTÍCULO 11. TABLA INDEMNIZATORIA GENERAL POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA :** En caso de terminación del Contrato de Trabajo sin que medie justa causa, la empresa reconocerá al trabajador despedido una indemnización en días con el salario promedio del último año de la siguiente manera :

- ✓ a) Cincuenta y tres (53) días de salario promedio del último año cuando el trabajador tuviese un tiempo de servicio no mayor de un (1) año y una vez superado el período de prueba.
- ✓ b) Sí el trabajador tuviese más de un (1) año de servicios continuos y menos de cinco (5) años, se le pagarán veinte (20) días adicionales sobre los cincuenta y tres (53) días consagrados en el literal a), al salario promedio del último año, por cada uno de los años de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.
- ✓ c) Sí el trabajador tuviese más de cinco (5) años de servicios continuos y menos de diez (10) años, se le pagarán veinticinco (25) días adicionales sobre los cincuenta y tres (53) días consagrados en el literal a), al salario promedio del último año, por cada uno de los años de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.
- ✓ d) En caso de despido de trabajadores sin justa causa con diez (10) años de servicios continuos, la Empresa se sujetará en materia de indemnización a lo previsto sobre el particular en la ley laboral.

Las indemnizaciones de que trata el presente artículo sustituyen las previstas en la ley.

✓ **ARTÍCULO 12. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA PARA LOS MIEMBROS DEL COMITÉ OBRERO :** Cuando se trate de despedir sin justa causa a un Miembro de la Comisión Obrera de la Empresa, se procederá a indemnizarlo de la siguiente manera:

- ✓ a) Sí el trabajador miembro de la comisión tuviese un tiempo de servicio no mayor de un año, se le pagarán sesenta (60) días de su salario promedio.
- ✓ b) Sí el trabajador miembro de la comisión obrera tuviese más de un (1) año de servicios continuos y menos de cinco (5) años, se le pagarán veinticinco (25) días adicionales sobre los sesenta (60) días consagrados en el literal a), al

salario promedio del último año, por cada uno de los años de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

- ✓ c) Sí el trabajador miembro de la comisión obrera tuviese más de cinco (5) años de servicios continuos y menos de diez (10) años, se le pagarán treinta (30) días adicionales sobre los sesenta (60) días consagrados en el literal a), al salario promedio del último año, por cada uno de los años de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.
- ✓ d) Sí el trabajador miembro de la comisión obrera tuviese más diez (10) años de servicios continuos, se le reconocerá cuarenta (40) días adicionales sobre los sesenta (60) días consagrados en el literal a), al salario promedio del último año, por cada uno de los años de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

✓ **PARÁGRAFO:** La tabla anterior reemplaza en lo pertinente la legal de indemnización del artículo octavo del decreto 2351 de 1965.

CAPÍTULO V SISTEMA DE CONTRATACION, JORNADA ESPECIAL, FORMAS DE REMUNERACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO

✓ **ARTÍCULO 13. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN:** Para las actividades normales o permanentes de la Empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

✓ **PARÁGRAFO 2:** Por excepción, cuando la decisión de rotación temporal o traslado definitivo verse sobre uno cualquiera de los miembros principales del comité obrero patronal de la finca, previamente designado por Sintrainagro y notificado por escrito a la

Empresa, se requerirá el consentimiento de éste sobre la rotación temporal o el traslado definitivo.

✓ **PARÁGRAFO SEXTO: 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.

✓ **PARÁGRAFO SÉPTIMO: 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.

✓ **PARÁGRAFO OCTAVO: 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.

✓ **PARÁGRAFO NOVENO: 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.

✓ **ARTÍCULO 14. ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL .** Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral, convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente convención colectiva se podrán contratar trabajadores en jornada especial, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y

extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

- ✓ A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2013-2015), los trabajadores contratados en jornada especial deberán ser convocados para prestar servicios, como mínimo, durante seis (6) días por cada catorcena o bisemana. Cuando por decisión o culpa del empleador no se convoque al trabajador de jornada especial para laborar durante el número mínimo de días por catorcena establecidos en este acuerdo, el empleador deberá remunerar el día o los días que faltare(n) para dar cumplimiento a este acuerdo y lo hará con base en el salario mínimo convencional.
- ✓ Con todo, la obligatoriedad de este acuerdo, como es obvio, presupone que el trabajador de jornada especial no se encuentre suspendido disciplinariamente, incapacitado para laborar, en uso del descanso vacacional o de licencias o permisos, tales como, más no de manera exclusiva, los permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la convención colectiva; la licencia de paternidad (Ley María); la licencia de maternidad; la licencia de luto; los permisos no remunerados que le hubieran sido concedidos al trabajador; las licencias por causa de fuerza mayor o caso fortuito; las ausencias no justificadas a laborar en días en que el (la) trabajador (a) fue efectivamente convocado (a) para laborar; los permisos convencionales remunerados y todo otro evento que impida la prestación del servicio, que en todos los casos se sucedan en la respectiva catorcena o bisemana, eventos estos que para todos los efectos se imputarán al cumplimiento del número mínimo de días de convocatoria del respectivo período catorcenal y, por tanto, no darán lugar a remuneración alguna con base en este acuerdo. No se imputarán al cumplimiento de este acuerdo la utilización del "permiso sindical para Comisión Obrera" por parte de un trabajador de jornada especial.
- ✓ **PARÁGRAFO UNO:** En ningún caso la mayoría de los trabajadores que laboran en corte y empaque podrán estar vinculados a término indefinido con jornada especial.
- ✓ **PARÁGRAFO DOS:** La jornada especial, para actividades de corte y empaque, ocurre cuando la empresa o finca requiere personal adicional al vinculado en jornada máxima legal, para atender el pedido de fruta en cada día de embarque. Por tanto, la convocatoria de personal vinculado en jornada especial se hará de acuerdo con las cantidades de los pedidos diarios de fruta, guardando la proporcionalidad establecida en el párrafo anterior.
- ✓ **PARÁGRAFO TRES:** Cuando en razón de los pedidos de fruta efectuados por la compañía comercializadora a la finca para cada día de embarque, no fuera convocado a laborar alguno o algunos de los trabajadores vinculados en jornada especial, se deberá alternar o rotar la convocatoria de los trabajadores de jornada especial de manera que se garantice a todos ellos la igualdad en el acceso al trabajo, en los días de embarque siguientes.

En ningún caso la decisión de no convocar a un trabajador vinculado en jornada especial para laborar en actividades de corte y empaque podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal

vigilará que a través del sistema de convocatoria no sean discriminados los trabajadores y, en el evento que esto ocurriera, informará a la respectiva Subdirectiva del Sindicato, quien de considerarlo necesario presentará el caso debidamente documentado a la comisión de seguimiento y verificación convencional.

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

✓ **PARÁGRAFO CINCO:** A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (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 temporalmente 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 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 subsiguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima legal hubieren

cumplido esta jornada ordinaria semanal y, por ende, deban reconocerse recargos por trabajo suplementario 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 15. 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 16: NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO: No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

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

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

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

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

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

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

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

✓ **ARTÍCULO 17. 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.

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

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

✓ **ARTÍCULO 18. JORNADA DE TRABAJO:** A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas por la Empresa de acuerdo con sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada ordinaria diaria exceda de diez (10) horas.

✓ El trabajo suplementario o de 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 laboral.

✓ Cuando el empleador tome la decisión de citar a laborar a trabajadores que hubieren cumplido el día viernes con la jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas, deberá reconocer los recargos establecidos en la ley.

✓ **ARTÍCULO 19: FUMIGACIÓN ÁEREA:** 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:** Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro, dentro del tiempo que dure la fumigación se podrán organizar las actividades previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, en espacios cubiertos y en condiciones adecuadas. Este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

✓ **ARTÍCULO 20: 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 1: ADICIÓN AL ACUERDO 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 2: ADICIÓN A LA 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.

✓ **ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990.** 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 21: COMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES:** El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones.
- ✓ Al momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones la empresa pagará el valor de las vacaciones y la prima extralegal de vacaciones, donde existiera esta prestación.

CAPÍTULO VII SALUD PARA LOS TRABAJADORES

*Ad. 13
Acuerdos* ✓ **ARTÍCULO 22. 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 23. FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ.** A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

✓ **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 3 primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

Ad. 10
Ambas

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

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

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

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

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

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

✓ **ADICIÓN SOBRE "CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO."**

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

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

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

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

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

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

✓ **C) PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, NO HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:** Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, no hospitalarias, se ✓

pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

D) PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO: Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

E) 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.

PARÁGRAFO UNO: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal solo es la de ser un agente al

pago de la A.R.P. o de la E.P.S., pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva A.R.P. o E.P.S.

✓ **PARÁGRAFO DOS: PRECISIÓN PARA EL EVENTO DE ACCIDENTES**

LABORALES: En caso de accidente laboral se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obra realizadas en el respectivo día hasta el momento en que se produce el accidente laboral que se reporta a la ARL. Bajo el entendido recíproco de que se trata de garantizar el pago efectivo de la retribución salarial por un trabajo realizado por el trabajador, la administración de la finca deberá reportar al responsable del proceso de nómina las cantidades de obra o las unidades de tiempo que el trabajador hubiera realizado o laborado hasta el momento del accidente laboral, para lo cual se utilizarán los conceptos de nómina existentes, a los efectos de que el pago de esa remuneración se suceda en forma concomitante al pago del salario de la respectiva catorcena o bisemana. ✓

✓ **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. ✓

✓ **MODIFICACIÓN AL ACUERDO SOBRE TRABAJADORES REUBICADOS:**

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

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

✓ **E. RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL:** La Empresa y Sintrainagro adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARP correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la ley.

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

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

✓ **PARÁGRAFO UNO.** Las Empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con SINTRAINAGRO y con la respectiva ARP. ✓

✓ **PARÁGRAFO DOS.** Las empresas colocarán a disposición del sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento. ✓

Ad. Asumido
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. ✓

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

✓ **PARÁGRAFO CUATRO:** Las empresas en sus fincas se comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales (A.R.P.) en lo pertinente a salud ocupacional; así como a acatar las del COPASO 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.

✓ **ARTÍCULO 24. BOTIQUÍN:** Cada una de las fincas tendrá un botiquín de primeros auxilios para atender los posibles y eventuales malestares menores que sufran trabajadores de la finca. La Empresa a través de la Entidad prestadora de Salud a la cual de encuentre afiliada, capacitará un empleado de la finca en el manejo del botiquín.

✓ **ARTÍCULO 25. INFORME Y GESTIÓN DEL AUSENTISMO:** La Empresa enviará mensualmente a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la respectiva finca, una relación de los casos de ausentismos de los trabajadores, indicando los índices de frecuencia y número de días de incapacidad, y los casos de trabajadores que reiteradamente se ausentan del trabajo en el primer día hábil de la semana.

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

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

ARTÍCULO 26. TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS:

Ad. 12
A. 20/20

Quando por determinación de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) un trabajador sea trasladado a la ciudad de Medellín y no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado de un trabajador a la ciudad de Medellín para ser evaluado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá, en dinero o en especie, el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos internos en la ciudad de destino que tenga que

realizar el trabajador para cumplir con sus citas para atenciones médicas o de calificación parte de la Junta; sin perjuicio de los acuerdos que sobre estos suministros celebren las partes. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

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

✓ En esta misma situación, el servicio de desplazamientos internos para asistencia a citas médicas, pruebas diagnósticas, procedimientos médicos o para asistir a la cita de calificación se sujetará a lo dispuesto en el párrafo siguiente.

✓ Cuando la Empresa decidiera suministrar en dinero el servicio de desplazamientos internos para asistir a las citas para atenciones médicas o la cita para calificación por parte de la Junta, en la ciudad a la que hubiera sido trasladado el trabajador, fuera de la zona bananera de Urabá, deberá reconocerse a éste un auxilio extralegal por la suma de veintidós mil pesos (\$22.000) por cada día en que efectivamente deba atender citas para atenciones médicas ordenadas por la EPS o la ARL o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la respectiva Junta de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), circunstancia ésta que el trabajador deberá acreditar con las evidencias documentales de la programación y asistencia a las respectivas citas.

✓ Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral cumplan con su obligación de asumir los costos del desplazamiento de los trabajadores que deban ser atendidos 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).

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

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

✓ **ARTÍCULO 27. TRANSPORTE DE TRABAJADORES PARA IR AL MÉDICO:** Para los trabajadores que vivan en la finca, o que deban desplazarse desde la finca, y que lo necesiten, la Empresa buscará un mecanismo para facilitar el transporte para ir al médico.

✓ **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 concurren los conocimientos específicos necesarios para su cabal desarrollo. ✓

At. 17
Awards

✓ **ACUERDO TEMPORAL Y EXTRA CONVENCIONAL PARA DESARROLLAR UN PROGRAMA PILOTO DE MONITOREO Y GESTIÓN DE CASOS PRIORITARIOS EN SALUD Y RIESGOS LABORALES-** Acuerdan las partes que durante el primer año de vigencia de la convención colectiva (2017-2019) se desarrollará un programa piloto para el monitoreo y gestión de los casos prioritarios de trabajadores con incapacidades prolongadas de cualquier origen; calificaciones de origen o de pérdida de capacidad laboral; controversias sobre fecha de estructuración de la incapacidad permanente parcial o invalidez y trabajadores reubicados anticipadamente. Para el desarrollo de este programa piloto se contratarán por el mismo término del programa piloto (1 año) los servicios de un proveedor de servicios de salud, persona natural, especializado en medicina del trabajo, que se encargará de acompañar el levantamiento de la información de los casos objeto de la intervención, la priorización de los mismos y el acompañamiento y soporte técnico de las reclamaciones e intervenciones ante las entidades administradoras del sistema de seguridad social (EPS's, ARL's y AFP's), las

comisiones laborales de las EPS's y ARL's y las Juntas Regional y/o Nacional de Calificación de Invalidez. La selección del proveedor se concertará entre Augura y Sintrainagro. El costo de estos servicios serán asumidos por los productores bananeros como un proyecto especial de Augura y Sintrainagro.

PARÁGRAFO: El presente acuerdo, como quiera que hace referencia a un programa piloto y de duración inferior a la vigencia convencional, no hará parte del texto de las convenciones colectivas que resulten de los presentes Acuerdos Generales.

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

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

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

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

El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

ARTÍCULO 28. COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL : Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1984 reglamentado por la Resolución número 02013 de 1986, en la empresa operará un Comité de Higiene y Seguridad Industrial. La constitución y funcionamiento de este Comité estará sujeta a las disposiciones legales que reglamentan la materia. Podrán formar parte de este Comité, en representación de los trabajadores, las personas que hubieren sido designadas para integrar el Comité Obrero Patronal.

PARÁGRAFO 1. En el evento en que un trabajador hiciera parte del Comité de Higiene y Seguridad Industrial 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 de Higiene.

PARÁGRAFO 2. Por regla general, este Comité tiene funciones de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Medicina Laboral.

CAPÍTULO VI VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN

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

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

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

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

El o los productores que no se acojan a este periodo de vaciado, correrán con los gastos de viáticos y bonificación para el o los miembro(s) de la comisión Sindical que

deba realizar el trabajo de revisión del vaciado de la respectiva convención, a razón de un miembro por Seccional de Sintrainagro en que se encuentren localizadas las fincas a quienes se aplica la respectiva convención, en condiciones iguales a las pactadas para este proceso de negociación.

Ad. Anexo 2

ARTÍCULO 30. 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 31: 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 32. DIVULGACIÓN DE LA CONVENCION: Dentro del mes siguiente al depósito de la convención colectiva que se suscriba 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.

SEGUNDA PARTE

CAPÍTULO UNO
PRESTACIONES CONVENCIONALES Y PRÉSTAMOS

✓ **ARTÍCULO 33. PRIMA DE VACACIONES:** Cuando el trabajador hiciere uso de sus vacaciones, la empresa le reconocerá como prima, durante el primer año de vigencia convencional, la suma de CIENTO SESENTA MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y SIETE PESOS CON VEINTE CENTAVOS (\$160.847,20) pagaderos al momento de entrar a disfrutar del descanso de cada período de vacaciones por año de servicio.

✓ Se entiende que dicha prima se pagará siempre y cuando se disfruten las vacaciones en tiempo y se extiende a los períodos que se deban al momento de firmarse la convención colectiva de trabajo.

✓ Para efectos de determinar el tiempo de vacaciones de los trabajadores beneficiarios de la convención, el día sábado se contará como un día hábil.

✓ **PARÁGRAFO: ADICIÓN A LA REGLAMENTACIÓN DE LA PRIMA DE VACACIONES:** Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, cuando se suceda la terminación del contrato de trabajo, cualquiera fuera la causa, y el trabajador tenga más de un (1) periodo de vacaciones acumuladas, la Empresa le reconocerá las primas de vacaciones correspondientes a los periodos que exceden un (1) periodo a que se hace referencia. Lo anterior significa que cuando las vacaciones acumuladas sean iguales o inferiores a un (1) periodo vacacional, no se reconocerá la prima de vacaciones de este período.

Al. 26 ✓ **ARTÍCULO 34. NAVIDAD:** La Empresa pagará a los trabajadores amparados por la presente convención, en el mes de diciembre, una prima de diez (10) días de salario.

✓ 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.

✓ **ARTÍCULO 35. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.** Cuando un trabajador al servicio de la Empresa llegare a cumplir durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo los términos de servicio continuo que aquí se señalan, tendrán derecho a una bonificación única que no constituye salario, así: otorgará una prima de antigüedad,

teniendo en cuenta el tiempo de servicio continuo y los períodos de causación que a continuación se señalan:

ANTIGÜEDAD	VALOR
2	\$14.956,61
5	\$34.589,64
7	\$44.878,81
10	\$59.842,59
15	\$82.279,37
20	\$152.097,74

✓ **ARTÍCULO 36. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES.** A partir de la vigencia de la presente convención, la empresa pagará al trabajador por muerte de unos de sus familiares, acreditada mediante el correspondiente registro civil de defunción, la suma de DOSCIENTOS SESENTA MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS CON TREINTA CENTAVOS (\$260.985,30) si la muerte ocurriere durante el primer año de vigencia convencional.

✓ Además, la Empresa concederá un permiso de cuatro (4) días hábiles si el fallecimiento del familiar ocurriese en la zona de Urabá. Si el fallecimiento ocurre fuera de la zona de Urabá, se le concederá un permiso por cinco días hábiles. Estos permisos serán remunerados con el salario promedio del último año.

✓ **ADICIÓN AL PAGO DEL AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIAR DEL TRABAJADOR:** No son acumulables la licencia por 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

✓ **PARÁGRAFO 1:** Para todos los efectos del presente artículo, se entenderán como familiares del trabajador, única y exclusivamente, las siguientes personas: Padre y madre, esposa o compañera permanente, hijos menores y hermanos menores que dependen económicamente del trabajador, respecto de los cuales el trabajador deberá acreditar el parentesco y la relación de dependencia económica. Estas personas deben ser previamente inscritas en la empresa y para el pago se deberá aportar el certificado de defunción.

✓ **PARÁGRAFO 2: ADICIÓN A LA REGLAMENTACIÓN SOBRE AUXILIO POR MUERTE DEL FAMILIAR DEL TRABAJADOR:** Para el reconocimiento de este auxilio no será exigible que el familiar conviva con el trabajador, ni la dependencia económica. Los demás requisitos previstos en cada convención seguirán vigentes.

✓ **PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR:** Para las empresas a quienes se apliquen los acuerdos sobre creación de extralegales contenidos en el presente Acuerdo General, los permisos por fallecimiento de familiares del trabajador se

sujeterán 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.

✓ **ARTÍCULO 37. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:** Además del seguro de vida a que haya lugar de acuerdo con la ley laboral, en caso de fallecimiento de uno de sus trabajadores, la Empresa reconocerá por el primer año de vigencia convencional, un auxilio de OCHOCIENTOS VEINTITRES MIL QUINIENTOS CUARENTA Y UN PESOS CON CUARENTA Y OCHO CENTAVOS (\$823.541,48).

✓ Este auxilio se reconocerá a quien acredite haber sufragado los gastos de entierro.

✓ **ARTÍCULO 38. AUXILIO DE MATRIMONIO:** Cuando un trabajador o trabajadora contraiga matrimonio católico o civil, la empresa le reconocerá un auxilio de CIENTO CINCUENTA Y TRES MIL CIENTO DIECISEIS CON CUARENTA Y CINCO CENTAVOS (\$153.116,45).

Le reconocerá además cinco (5) días hábiles de permiso remunerado al promedio del último año, siempre y cuando acredite el matrimonio mediante presentación de la partida notarial o eclesiástica.

Ad. 26
Años
✓ **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 39. AUXILIO POR MATERNIDAD:** La empresa reconocerá al trabajador una prima de nacimiento de CIENTO SESENTA Y NUEVE MIL DOCIENTOS VEINTINUEVE PESOS CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$169.229,64) durante el primer año de vigencia de la convención colectiva, en caso de nacimiento de un hijo legítimo o extramatrimonial, legalmente reconocido, previa exhibición del correspondiente registro civil. Igualmente, se reconocerá este auxilio cuando la esposa legítima o compañera permanente, inscrita en la empresa oportunamente, sufra un aborto no provocado después de cuatro (4) meses de embarazo comprobando el hecho debidamente con el certificado médico.

✓ En caso de nacimiento la empresa concederá al trabajador por cada vez, un permiso de cuatro (4) días hábiles remunerados al promedio del último año.

✓ **PARÁGRAFO 1: ADICIÓN A LA REGLAMENTACIÓN DE LA PRIMA DE MATERNIDAD:** Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, las disposiciones convencionales vigentes sobre "auxilio de maternidad" se aplicarán también cuando el (la) trabajador(a) adopte legalmente un(a) hijo(a).

✓ **PARÁGRAFO 2. ADICIÓN AL PAGO DEL AUXILIO POR MATERNIDAD O NACIMIENTO DE HIJO DEL TRABAJADOR.** No son acumulables la licencia de maternidad o la licencia de paternidad previstas en las normas legales y el permiso convencional por nacimiento de hijo(a) del (de la) trabajador (a); por tanto, el (la)

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

Al 26 de Agosto ✓ **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.

✓ **ARTÍCULO 40. AUXILIO PARA EDUCACIÓN:** Como ayuda para la educación de los hijos de los trabajadores que cursen estudios regulares y dependan de éstos, previamente inscritos en la Caja de Compensación Familiar correspondiente, la Empresa otorgará en el mes de febrero de cada año un auxilio para la adquisición de libros escolares de CUARENTA Y DOS MIL TRECIENTOS SIETE PESOS CON OCHENTA Y SIETE CENTAVOS (\$42.307,87) durante el primer año de vigencia convencional.

✓ **ARTÍCULO 41. SERVICIO DE TRANSPORTE:** Las empresas que suministren el servicio de transporte a sus trabajadores desde las cabeceras de los municipios o corregimientos hasta el sitio de trabajo, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, deberán adecuar gradualmente la prestación de este servicio a las condiciones adecuadas y seguras, e inherentes al transporte de personas. La adecuación a que se hace referencia corresponde a la transición a un sistema de transporte de personal en vehículos destinados a este fin.

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

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

✓ **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.

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

✓ **ARTÍCULO 42. AUXILIO AL CASINO:** La empresa concederá un auxilio de SESENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS CON OCHENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$63.435,84) durante el primer año de vigencia convencional, como incentivo para manejar la alimentación del personal.

✓ **ARTÍCULO 43. AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:** La Empresa concederá a los trabajadores que no vivan en campamentos de ella y que no tengan casa propia en la zona de Urabá, un auxilio de arriendo de CINCUENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS CON SETENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$58.850,74) durante el primer año de vigencia convencional.

Este auxilio se pagará en los primeros diez (10) días de cada mes.

✓ Este auxilio no constituye salario y para tener derecho al mismo el trabajador deberá acreditar que no es propietario de vivienda en la zona de Urabá, lo cual hará mediante certificación de los catastros municipales de la zona.

✓ Igualmente, deberá ser casado o tener compañera permanente con más de seis (6) meses de unión presentar además el contrato de arrendamiento vigente.

✓ 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.

✓ **ARTÍCULO 44. AUXILIO DE DEPORTES Y RECREACIÓN:** La Empresa dará un auxilio al comité de deportes por valor de UN MILLON TREINTA MIL CIENTO CUARENTA Y CUATRO PESOS (\$1.030.144) durante el primer año de vigencia convencional.

✓ La empresa creará un comité de deportes con la participación de los trabajadores y representantes de la finca y continuará con la política de promoción y apoyo al deporte.

✓ **ARTÍCULO 45: AGUINALDO PARA HIJOS Y ESPOSAS DE TRABAJADORES:** La empresa dará un aguinaldo o regalo de navidad a cada una de las señoras de los trabajadores y a los hijos menores de diez años inscritos en la empresa, al igual que una fiesta navideña.

✓ **ARTÍCULO 46: PASEOS DE RECREACIÓN:** La empresa se compromete a realizar un paseo de recreación para los trabajadores y sus familias. De acuerdo con el comité obrero patronal se fijará un tope de producción para realizar el paseo de productividad. Estos paseos se realizarán a mitad y final de año.

✓ **ARTÍCULO 47: 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 48: INCREMENTO PRESTACIONES:** Cada una de las Empresas comprometidas en la presente negociación conservará los auxilios y prestaciones extralegales que se encuentran pactadas en las convenciones colectivas de trabajo que se revisan.

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

✓ **ARTÍCULO 49. CALZADO Y ROPA. 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 1º:** Al momento de la iniciación del contrato de trabajo la Empresa suministrará al trabajador(a) una dotación de vestido y calzado de labor, la cual se imputará como anticipo de la primera dotación legalmente exigible si la entrega se sucede dentro de los dos (2) meses previos a oportunidad fijada en la ley para la entrega de la primera dotación.
- ✓ **PARÁGRAFO 2º DOTACIÓN LEGAL DE DICIEMBRE-:** La dotación de vestido y calzado de labor a entregarse en Diciembre debe ser adecuada a la temporada climática habitual de ese mes, a saber: botines con suela de caucho; pantalón y camisa livianos.
- ✓ **PARÁGRAFO: SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL:** Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de riesgo ocupacional (ARO) determine la presencia de riesgo físico-químico que pueda afectar el órgano de la visión, la Empresa, con carácter devolutivo, suministrará el elemento de protección personal ("gafas-protección ocular") que de ordinario se muestre adecuado para la mitigación del factor de riesgo. Éste, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.
- ✓ **ARTÍCULO 50. CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:** Sintrainagro y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa Sectorial como en el Comités Técnico convocados por el SENA, con el propósito de implementar para el sector bananero el **MODELO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES**, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del SENA, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas.
- ✓ **PARÁGRAFO UNO:** Las empresas remunerarán los periodos en los cuales el trabajador se encuentre en capacitación , desarrollo y formación para el empleo, siempre y cuando sean remitidos por el empleador. Los periodos de que se trata los remunerará el empleador con el respectivo salario básico.
- ✓ **PARÁGRAFO DOS:** Los representantes de los trabajadores (SINTRAINAGRO) y de los Productores, en la mesa sectorial, distribuirán los cupos que el S.E.N.A. disponga, entre las comercializadoras, en proporción al área de las fincas; distribución que deberá acatar el productor.

CAPÍTULO DOS FONDOS PARA PRÉSTAMOS

✓ **ARTÍCULO 51. FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA:** Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el fondo rotatorio para préstamos de eventos de calamidad doméstica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial.

✓ Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$ 344.452,50. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos serán imputados al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

✓ **DISPOSICIÓN GENERAL 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 disposición de la A.R.P. o de la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador-afiliado a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante, ó atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones medicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

✓ Se entiende por tal la inundación o incendio en la vivienda del trabajador, la muerte o enfermedad de los padres del trabajador soltero, de la cónyuge o compañera permanente, de los hijos del trabajador casado o que viva en unión libre y hermanos que dependan económicamente de el, todos debidamente registrados con dos (2) meses de anterioridad ante la Empresa en la oficina de personal.

✓ El trabajador deberá aportar la prueba de la calamidad, que en el caso de muerte será el correspondiente certificado de defunción y en el caso de enfermedad grave el certificado médico.

✓ **ARTÍCULO 52. FONDO ROTATORIO DE PRESTAMOS PARA VIVIENDA:** Se constituirá una comisión conformada por un representante de los trabajadores y uno de los empresarios por cada Fondo Rotatorio Convencional, para que en el transcurso de los seis meses siguientes a la firma de la presente convención, desarrollen y presenten a la Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional, un trabajo de compilación y

unificación de los actuales reglamentos de vivienda para integrar un Reglamento Único de los Fondos Rotatorios Convencionales de Vivienda.

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

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

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

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

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

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

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

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

A. 16. Ambos
ARTÍCULO 53: 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 54. IMPUTABILIDAD. Si por ley o decreto se dispusieran aumentos salariales o se establecieran prestaciones sociales u otros beneficios equivalentes a los consagrados en la presente convención el trabajador podrá escoger entre la norma legal o convencional la que más le convenga, pero en ningún caso podrá exigir la acumulación de las dos.

ARTÍCULO 55. NATURALEZA DE LOS ANTERIORES AUXILIOS, PRESTACIONES Y FONDOS: Las prestaciones extralegales, auxilios y Fondos que se establezcan o que tenga establecida la empresa, no constituyen salario; en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales, aportes al sistema general de

seguridad social(salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

PARTE TERCERA

CAPÍTULO PRIMERO

RÉGIMEN SALARIAL, DESCRIPCIÓN Y RENDIMIENTOS DE LAS LABORES

Art. 22 Acuerdos ✓
ARTÍCULO 56. INCREMENTO SALARIAL: Para el periodo comprendido entre el día 08 de Agosto de 2017 y el día 30 de junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al cinco por ciento (5%). Este incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de Sintrainagro correspondiente, se aplicará de manera ponderada en las Empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o al interior de uno o varios grupos de labores. Para efectos de la ponderación se fijan los siguientes pesos específicos para los grupos de labores: Grupo I – Caja Integral = 45%; Grupo II – Labores Culturales- = 32%; Grupo III –Mantenimiento de Canales- = 8% y Grupo IV – Labores Varias-: 15%.-

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

✓ **APLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL AL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA:** En las convenciones colectivas en las que el valor unitario del contrato de caja integral común paletizada – 20 kilos- sea igual o inferior a mil docientos cincuenta pesos (\$1.250), los incrementos salariales pactados para cada año se aplicarán de manera lineal. ✓

En las convenciones colectivas en las que el valor unitario del contrato de caja integral común paletizada -20 kilos- sea superior a mil docientos cincuenta pesos (\$1.250) se podrá acordar al momento del vaciado de la convención la aplicación ponderada del incremento salarial, con el propósito de ajustar estos valores a los promedios generales de la zona de Urabá, o acordar con Sintrainagro fórmulas que permitan ajustar estos valores a los mismos promedios generales y los mecanismos de compensación de estos ajustes.

*At 30
Arabi* ✓
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 cuyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente al día 27 de Junio de 2017 y que en la misma condición continúe vinculado al día 30 de Septiembre de 2017, fecha esta última en que se sucederá el pago.

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

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

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

✓ **ARTÍCULO 57. SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO:** Las labores cuya remuneración no se ha establecido por unidad de obra o al destajo, se remunerarán con el salario mínimo convencional, en proporción al tiempo utilizado para su realización.

✓ **ARTÍCULO 58. SALARIO A DESTAJO POR UNIDAD DE OBRA:** En los valores unitarios de las labores ejecutadas al destajo o por contrato se consideran incorporados el eventual recargo nocturno o de tiempo suplementario o de horas extras

✓ **ARTÍCULO 59. REMUNERACIÓN DEL BARCADILLERO :** En los días de embarque de fruta será remunerado con el salario promedio devengado en ese día por el personal que participa en el contrato de caja integral.

✓ **ARTÍCULO 60. PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE:** Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador.

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

directamente la correspondiente suma a la empresa. Cuando la causa del faltante fuere un hecho fraudulento imputable al trabajador se procederá conforme lo establece el procedimiento disciplinario.

✓ Cuando el pago de la nómina se efectúe mediante cheques, el empleador deberá garantizar la existencia de la provisión de fondos necesarios para el pago del mismo se haga a través del banco librado. Cuando, en razón de la insuficiencia de fondos disponibles en el banco, el empresario direcciona el cambio de los cheques a través de personas distintas a la entidad bancaria respectiva, éste deberá sufragar los costos derivados del cambio del cheque.

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

✓ **ARTÍCULO 61: 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.

Quando 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 62: HERRAMIENTAS DE TRABAJO:** La empresa entregará los implementos y herramientas de trabajo sin descontarlos al trabajador de su salario, y éste se obliga a devolverlos al terminar la jornada de trabajo o para su reemplazo cuando se termine su uso. Si se comprueba que el trabajador está vendiendo, cambiando o haciendo uso indebido de estos elementos, tal conducta constituirá justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

✓ **ARTÍCULO 63. ATRASOS :** a). Atrasos en Embolse, Amarre, Embolse con amarre, Embolse con amarre y laminilla, Deshoje, Protección de fruta con Deshoje.

Los atrasos en éstas labores imputables al Sindicato o al trabajador se pagarán así :

PRIMERA SEMANA DE ATRASO	70%
SEGUNDA SEMANA DE ATRASO	60%
TERCERA SEMANA DE ATRASO	50%

✓ Los atrasos en éstas labores imputables al empleador se pagarán al ciento por ciento (100) del valor unitario pactado para la labor.

✓ b) 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.

✓ **ARTÍCULO 64. 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 1/2 lb) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión ya sea en cajas o en palets, 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, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, desfloradores, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desmanadores, gurvieros saneadores de fruta dentro o fuera del tanque sobre una mesa, volteadores de corona, sacarechazo del tanque, bajafruta, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores, arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón), colocación de sello IBM y cargadores de Cajas y Pallets colocados dentro del medio de transporte que la empresa designe. Por lo tanto, para la liquidación del contrato no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

Si por especificaciones diferentes se eliminaran o aumentaran oficios, el Sindicato y la Empresa evaluarían el impacto económico para el ajuste si se hace necesario.

✓ **PARÁGRAFO: DECLARACIÓN DE COMPROMISO SOBRE LAS CAJAS EXCEDENTES:** Entienden y conocen las partes que las exigencias y necesidades del mercado internacional, generan periódicamente la imposibilidad de comercializar en condiciones económicas rentables la totalidad de la fruta que se produce, en especial entre las semanas 35 a la 44, obligando a que esos excedentes de producción no deban exportarse, traduciéndose en injustificadas y significativas pérdidas para ambos.

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

✓ **ARTÍCULO 65: APLICACIÓN DE LA TABLA DE PRODUCTIVIDAD POR PERÍODO CATORCENAL (BISEMANAL): A PARTIR DE LA VIGENCIA DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA 82015 - 2017) SE DEROGA EXPRESA, ÍNTEGRA Y DEFINITIVAMENTE EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN DIFERENCIAL DE LABORES A DESTAJO POR ESCALAS O TABLAS DE PRODUCTIVIDAD.**

✓ **ARTÍCULO 66. FORMA DE PAGO DEL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:** El total de cajas exportadas de veinte (20) kilos o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "caja integral"

✓ Esta modalidad de pago solamente se utiliza para el personal que participa dentro del contrato de Caja Integral.

✓ **PARÁGRAFO 1. DISTRIBUCIÓN DE LAS CUADRILLAS DE CORTE DE FRUTA:** La distribución del número de personas que conforman 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.

✓ **PARÁGRAFO 2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA EMPACADORA:** La distribución del número de personas que conformen las líneas de empaque, 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.

✓ **PARÁGRAFO 3. PAGO DE LA CAJA INTEGRAL PROPORCIONAL AL PESO.** El contrato de caja integral para tipos de empaque de 25 kgs. 15 kgs, 13 kgs, etc, se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de 20 kilos para cada tipo de empaque. En aquellas fincas donde el precio de las cajas de peso inferior o superior a 20 kls tengan un precio mayor a la proporcionalidad del peso, solamente se incrementarán en un cinco por ciento (5%) hasta que alcance la proporcionalidad.

✓ **ARTÍCULO 67. RECHAZOS DE CAJAS :** Entre las Empresas y Sintrainagro se continuarán impulsando acciones que contribuyan a la reducción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que originan los rechazos.

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

✓ **PARÁGRAFO:** 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 68. CAJA ESPECIAL INTEGRAL:** 1. 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.

- ✓ 2. 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.
- ✓ 3. 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.
- ✓ 4. 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.

- ✓ 5. Para todos los efectos se consideran cajas especiales, entre otras las siguientes:
 - 1.CHICOPACK
 - 2.BANACLUSTER
 - 3.CLUSTERBAG
 - 4.TURBANITA
 - 5.PICOLA
 - 6.PETITE
 - 7.MINIPACK
 - 8.CHIQUITA JUNIOR
 - 9.TROPPYPACK
 - 10.TRES LIBRAS

✓ **PARÁGRAFO 1:** 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.

✓ **PARÁGRAFO 2: CAJA 60 X 40:** Cuando la empresa requiera el tipo de empaque denominado 60 x 40, se reconocerá un 10.5% al valor original de la caja, quedando así compensadas las personas o trabajos adicionales que se requerían para este tipo de caja, tanto en los procesos de corte y empaque, paletización (empaque tamal o como lo denominen) y pegada y armada de cajas.

✓ **PARÁGRAFO 3: CONTABILIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN SEMANAL Y BISEMANAL:** La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de lunes a domingo, se determinará por el número de cajas de 20 Kls o el equivalente a ésta

cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a 20 kls. La cantidad de cajas exportadas en una bisemana, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de 20 Kls o el equivalente a ésta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a 20 Kls.

✓ **ARTÍCULO 69. SALARIO DE PROTECCIÓN PARA EL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:** Cuando el total de cajas producidas durante la jornada de ocho (8) horas diarias o proporcional al tiempo laborado, se multiplique por el precio convenido para las distintas clases de empaque, y lo devengado fuera menor a lo establecido por unidad de tiempo, se pagará proporcionalmente por este último sistema.

✓ **ARTÍCULO 70. FRUTA DE SEGUNDA CLASE:** La fruta de **SEGUNDA CLASE** (amigo o cualquier otra marca) es la que se obtiene por segregación de la fruta de primera clase en su procesamiento. En los pedidos de fruta de segunda clase el porcentaje solicitado sobre el total del pedido de la fruta en cada embarque, resulta de la fruta sobrante o segregada que queda después del procesamiento de la fruta de primera clase.

✓ **PARÁGRAFO. ESPECIFICACIONES DE CALIDAD PARA LA FRUTA DE SEGUNDA CLASE.** La fruta de segunda clase se procesará y empacará de acuerdo a las especificaciones de calidad, peso de la caja, calibración máxima y mínima, clase de sellos y plásticos para empaque dados para cada orden de corte por la empresa. Las especificaciones de calidad de la fruta de segunda clase serán siempre inferiores a la de primera clase.

✓ **ARTÍCULO 71. FRUTA CON DESTINO AL MERCADO NACIONAL:** Acuerdan las partes en establecer el precio por la labor a destajo denominada " caja integral " para la fruta con destino al mercado nacional de veinte (20) kilogramos, en el sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la fruta premium o proporcional de acuerdo con el peso de la caja sí este es superior o inferior al peso antes señalado.

✓ **ARTÍCULO 72. PERDIDA DE CAJAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR.** En caso de pérdida de cajas no imputables a la responsabilidad del trabajador como accidentes del camión o la falta de transporte oportuno y cuando por error de la administración la fruta no reuna los requisitos exigidos por la empresa en la orden de corte, se reconocerá el pago de dichas cajas en ese día.

✓ **ARTÍCULO 73: 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 74. ENGRASE DE CABLE VÍA:** De acuerdo con los conceptos técnicos esta labor sólo tiene como finalidad el evitar procesos de corrosión en los cables-vías.

✓ 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.

✓ **ARTÍCULO 75. MANUAL DE LABORES :** Las labores de cultivo, cosecha y empaque se deberán realizar de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa en el MANUAL DE LABORES que forma parte de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Los ciclos, frecuencias o vueltas de realización de las labores serán las establecidas en la convención colectiva de trabajo y el manual de labores, sustituyéndose así todos los acuerdos anteriores que existía en la empresa.

✓ **ARTÍCULO 76. ACUERDO GENERAL SOBRE ENSAYOS, IMPLEMENTACIÓN DE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LABORES:** La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo que surjan: creando, modificando o suprimiendo algunas labores, con ajuste al procedimiento establecido en los acuerdos convencionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

Al 20
Awards ✓
INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES: Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

✓ ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

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

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

✓ 1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:

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

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

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

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

✓ **Procedimientos:**

◦ Recoger en el almacén al inicio de cada jornada los materiales y herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas. ✓

◦ Ubicarse de frente al hijo de sucesión o puyón

◦ A una distancia de 50 centímetros de la planta, introducir los dientes de la herramienta en toda su longitud, en dirección a la planta. Con movimiento de los costados de la herramienta, desgarrar el suelo y repetir la acción tres veces por planta, para formar una media luna o semicírculo de suelo movido en frente del puyón o hijo de sucesión. ✓

◦ Repetir la labor a cada una de las unidades productivas de la finca o lote asignado. ✓

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

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

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

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

✓ 2. LABOR PULPA CREMA:

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

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

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

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

✓ **Procedimientos:**

◦ Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas. ✓

◦ Se selecciona y se corta de la segunda mano basal el dedo lateral derecho de un racimo de entre 11 y 12 semanas, de acuerdo a la exigencia de la comercializadora. ✓

◦ El dedo se corta longitudinalmente o transversalmente a las exigencias del cliente. ✓

◦ Si visualmente se evidencia más del 50% de crema en la pulpa la fruta no es apta y se procede a descartar el racimo. ✓

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

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

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

✓ **3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:**

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

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

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

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

✓ **Procedimientos:**

◦ Una vez ingresados los racimos a la barcadilla y quitada la bolsa se procede a lavar los racimos de arriba hacia abajo con agua a presión para remover la cochinilla de estos. ✓

◦ En caso de no remover la cochinilla con el agua a presión, se procede a limpiar la punta del ápice de los dedos con un cepillo de dientes. ✓

✓ **Rendimiento:** De acuerdo al embarque. ✓

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

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

✓ 4. LABOR TOPYBAN:

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

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

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

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

✓ **Procedimiento:**

◦ Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.

◦ Los elementos de protección se deben usarse durante todo el proceso.

◦ Recoger los bultos de fertilizantes en la bodega.

◦ Montar los bultos en el cable, uno por garrucha.

◦ Transportar los bultos al área de trabajo destinada para esta labor.

◦ Realizar la aplicación de acuerdo con el criterio técnico de la empresa.

◦ La labor se realiza insertando el barreno mínimo a un metro de altura y en el centro del pseudo-tallo, por el lado del hijo de sucesión, con un ángulo de 45°, dejando un orificio donde se realizará la aplicación del fertilizante, para luego tapar el orificio.

◦ Utilizar el dosificador al momento de la aplicación.

◦ Los sacos vacíos se deben recoger y ser entregados al almacenista, quien hará la disposición final en la finca. De acuerdo con la normatividad vigente.

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

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

5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

- ✓ **Objeto:** Retirar el protector de racimo para el proceso de control de calidad en barcadilla. ✓
- ✓ **Momento de efectuarlo:** Se retira una vez este el viaje de racimos en la barcadilla. ✓
- ✓ **Ciclos:** Durante todos los días de embarque. ✓
- ✓ **Herramientas y EPP:** Guantes y casco ✓
- ✓ **Procedimientos:**
 - Al momento de ingresar el viaje a la barcadilla se procede a retirar el o los protectores, sosteniéndolos con las dos manos para evitar problemas de calidad. ✓
 - Se debe retirar iniciando desde la primera mano basal, continuando hasta la última apical. ✓
 - Al retirar el o los protectores debe hacerse con mucho cuidado con el fin de evitar problemas de cicatrices y se debe depositar inmediatamente en las bolsas destinadas para tal fin, garantizando que el área de trabajo permanezca libre de este tipo de insumo. ✓
- ✓ **Modalidad de pago:** Promedio del día embarque. ✓

6. HOMBRE AGRICULTOR

- ✓ **Objeto:** Realizar labores de refuerzo a plantas o sectores con poco desarrollo, con el fin de que se exprese su mayor potencial. ✓
- ✓ **Momento de efectuarlo:** Al ser detectadas las plantas o el área de bajo vigor, de acuerdo a criterio de la empresa. ✓
- ✓ **Ciclos:** De acuerdo con la programación de la finca. ✓
- ✓ **Herramientas y EPP:** Palín, garruchas, deshojadora, casco, machete, hércules, lima, botas de caucho, separadores. ✓
- ✓ **Procedimientos:**
 - Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes. ✓
 - Después de recibir instrucciones el operario se desplaza a las áreas programadas de trabajo donde realiza las labores en las plantas previamente seleccionadas y marcadas por la administración. ✓
 - El tratamiento de recuperación consiste en realizar un aporque si lo requiere, subsolado con hércules, aplicación de materia orgánica o fertilizantes. ✓

- Estaquillar en los espacios abiertos para ajustar población. ✓
- Si la situación lo amerita practicar topyban al pseudotallo de las plantas seleccionadas y marcadas. ✓
- A las plantas propagadas por cabeza de toro, llenar con tierra, materia orgánica y fertilizantes el hueco que deja el pseudo-tallo al descomponerse. ✓
- Por recomendación técnica, el operario no deberá ingresar a las áreas afectadas por moko. ✓

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

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

✓ 7. AREA DE MOKO

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

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

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

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

✓ **Procedimientos:**

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

◦ Debe portar el desinfectante para aplicarlo mata a mata cada vez que utilice la herramienta en áreas afectadas.

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

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

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

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

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

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

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

Procedimiento:

◦ Retirar el protector o los protectores al momento de hacer el desmane, en la medida que va retirando las manos del racimo de la siguiente forma:

✓ Cuando es con pala en forma descendente y depositando en los recipientes destinados para tal fin.

✓ Cuando es con gurbia en forma ascendente y depositando en los recipientes destinados para tal fin.

◦ Luego sacudir y 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.

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

✓ **A- CAJA INTEGRAL:**

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

- CAJA COMÚN
- CAJAS ESPECIAL
- CAJA MERCADO NACIONAL

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

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

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

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

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

✓ **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 pagara 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 77: PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS ACUERDOS DE 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- 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 \$14,93 adicionado al porcentaje de incremento que se determine para el primer año de vigencia de la presente convención colectiva, la cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización.

✓ **B- DESMACHE CON PALIN**

INCLUYE:

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

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

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

✓ ACUERDO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

✓ **CARGUE DE PALLET:** Se ratifican los acuerdos que estén pactados en las convenciones colectivas de trabajo, así como aquellos que consten en actas firmadas relacionadas con la estipulación de la labor cargue de pallets; no obstante lo anterior en aquellas empresas en las que existan dificultades, Empresa y Sindicato buscarán dirimir las y se acogerán a algún acuerdo existente que no presente problemas.

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

✓ **ARTÍCULO 77. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS :** En cumplimiento del parágrafo 2º. De la Estabilidad, contenido en los acuerdos de Bogotá de abril 09 de 1987, entre el Sindicato SINTRAINAGRO y cada finca o empresa, se establecerán de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor (Rendimiento mínimo y máximo) en jornada de ocho (8) y diez (10) horas, para determinar el precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo.

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

Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

✓ 1. Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada ni a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obra que excedan las acordadas en las tablas de rendimiento máximo para cada jornada de ocho (8) 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 aceptará "ayudante" en ninguna de las labores.

✓ 3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores.

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

ninguna circunstancia un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por 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 o arreglos que 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 o el porcentaje a incrementar si se trata de la modificación de una labor ya existente, siempre y cuando de la evaluación que se realice resulte que la modificación de que se trata el presente numeral implica un detrimento en los ingresos del trabajador.

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

✓ 10. Todas las labores de este Manual Técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que de esto dependerá la buena marcha de la empresa. Lo que se pacta en la Convención Colectiva de Trabajo, es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la 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 administrativo y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.

✓ 12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria.

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

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

✓ 14. La limpia de canales, tanto primarios como secundarios y terciarios, se realizará cortando la maleza a ras y sacando la basura del plan del canal, con una frecuencia de un ciclo cada 8 semanas según lo programe la administración de la empresa.

✓ 15. FUMIGACIÓN DE CANALES: Esta labor se realizará con herbicidas de contacto o sistémico, 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 y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundarios, terciarios, madre viejas y caños según corresponda.

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

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

✓ 18. El repique de la mata cosechada está incluida dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están sosteniendo matas, dejar

basuras encima de otras matas o de los puyones o al pie de matas vecinas; así mismo debe evitarse tirar material vegetal a las sangrías, canales de drenaje o cable vías.

✓ Corte, garrucha y arrume de boleja: Este contrato se liquidas por racimo. Para liquidar el contrato se multiplica el valor unitario por el número de racimos arrumados en el patio de la empacadora y se divide por el total de personas que participaron en la cuadrilla sin excluir ninguna persona.

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

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

✓ **PARÁGRAFO UNO:** La empresa sustentará las áreas de los lotes, longitud de los cables y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente. En caso de que existan discrepancias respecto a las áreas estas serán sujetas a verificación, conformándose una comisión integrada por un representante designado por el sindicato, y un representante de la empresa para acompañar al topógrafo que realizará la medición.

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

✓ **PARÁGRAFO TRES:** 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.

✓ 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:** En aquellas fincas que tengan labores pactadas en actas modificatorias de la convención, suscrita de acuerdo al procedimiento legal y convencional, se adoptarán como parte del texto de la convención que se suscriba como resultado de la presente negociación.

✓ **PARÁGRAFO SEIS:** Cuando la creación de una labor o tipo de empaque nuevo, o la modificación de una labor o tipo de empaque existente, se dé por instrucción de una Comercializadora y deba ser implementada por todos los productores o parte de ellos, que exporte por su intermedio, los productores de dicha Comercializadora nombrarán una comisión para que conjuntamente con una comisión que nombre el sindicato se puedan estudiar los parámetros que regirán la misma. Se procederá así: 1. Las partes establecerán primero un plazo de tiempo prudente en el cual se pueda determinar los tiempos y movimientos (Rendimientos); las características que tendrá la nueva labor (sí se hace individualmente o por cuadrillas); y, en general, las normas técnicas para su ejecución; y 2. Una vez determinadas por las partes las condiciones establecidas en el numeral anterior, se procederá a negociar el precio, si es una labor nueva, o el porcentaje en que debe ajustarse la labor que se está modificando. Como se dijo antes, en el numeral 6, siempre y cuando el análisis hecho por las partes demuestre que la modificación genera un detrimento en los ingresos del trabajador que deba ser compensado con un mayor precio, el cual deberá ajustarse de tal manera que le permita al mismo un ingreso, como mínimo, similar al promedio devengado en la labor sujeta a modificación.

✓ **ARTÍCULO 78. SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS:** La empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cable vías y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente, según los listados anexos que forman parte del texto convencional. En caso de que se tengan áreas sujetas a verificación, se determinará de común acuerdo el lote a medir. En caso de presentarse una desviación considerable, se conformará una comisión integrada por un representante designado por el sindicato, y un representante de la empresa para acompañar una comisión de topografía que utilizará estaciones láser y amarre geodésico, para que se realice una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por la empresa.

✓ **ARTÍCULO 79: ÁREA NETA DE LAS FINCAS:** Para los 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 del medio ambiente, el área de los canales primarios, secundarios y terciarios, y el área de los cable vías, de acuerdo con los planos que se deben incluir en la convención.

✓ **ARTÍCULO 80: MODIFICACIÓN DE LAS ÁREAS:** Si por cualquier motivo las áreas netas o brutas de las fincas son modificadas, esto es que se realicen obras de infraestructura que reduzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplíen los existentes, etc., la administración de la finca, conjuntamente con el comité obrero, revisarán y aprobarán las áreas a descontar. De igual manera sucederá en sentido contrario, es decir, si la finca decide tapar canales, sembrar antiguas áreas de campamentos, carreteras, etc., deberá proceder a incluir esas áreas dentro del área neta de la finca.

✓ **ARTÍCULO 81: 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 1°:** 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 2°:** 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 82. MODIFICACIÓN A LA REDACCIÓN Y FORMA DE PAGO DE LA LABOR BOTADA DE RECHAZO (ITEM 63)**

✓ 1.1 En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista en la convención colectiva de trabajo.

✓ 1.2 En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea recogida por "Bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma:

✓ 1.2.1 Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, esta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera: a) Cuando tenga que botar el rechazo de un día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor, b) Cuando tengan que botar el rechazo de (2) dos días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor, c) 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 d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

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

la botada de rechazo acumulada dentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero.

✓ 1.2.2 Para aquellas fincas en las cuales se utiliza el sistema de carretillas para el transporte del rechazo hasta al compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) se procederá de la siguiente manera: a) para las fincas cuya área sea inferior a cien (100) hectáreas se utilizará una persona para que realice la labor, b) Para las fincas cuya área sea superior a cien (100) hectáreas e inferior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán dos (2) personas para que realicen esta labor, c) Para las fincas cuya área sea superior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán tres (3) personas para que realicen esta labor; d) en los días en que se realice la labor de compostaje las personas que participen en el contrato de llevada de rechazo al compostadero, 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 horas (10).

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

✓ 1.2.4 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.

✓ **ARTÍCULO 83.** En el evento de que por cualquier motivo ajeno a la voluntad de las partes, la presente Convención Colectiva de Trabajo presentare cualquier error en la redacción, en los valores o en los precios de las labores, éstos podrán ser corregidos en cualquier tiempo; para ello, simplemente, bastará la demostración del mismo.

✓ **ARTÍCULO 84. 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.

✓ En señal de aceptación se lee y se suscribe por los que en la redacción de la presente Convención Colectiva de Trabajo intervinieron.

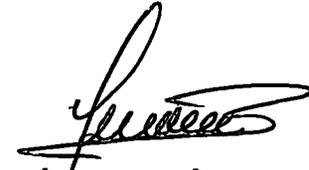
POR LA EMPRESA

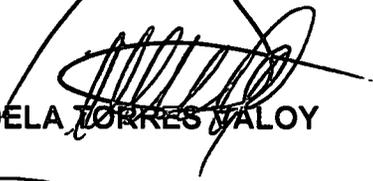

CARLOS MARIO BETANCUR T.


LUIS GERMÁN CUARTAS C.

POR SINTRAINAGRO:


GUILLERMO RIVERA Z.


JOSÉ LUIS FLÓREZ PÁJARO


ADELA TORRES VALOY

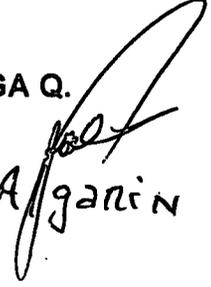
JORGE ANDRÉS VARGAS B.


DANIEL GUERRA O.


MEDARDO GUESTA QUEJADA

URIEL ORTEGA Q.

PEDRO BARBOSA


Jesus Argarin

ANEXO 1. CUADRO DE AREAS

FINCA CIBELES

CODIFICACION Y METRAJE DE LOTES Y DRENAJES

LOTE	HAS	CANAL TERCIARIO	MTS	CANAL SECUNDA RIO	MTS
1	3,18	41	697	S1 - 11	623
2	5,21	42	838	S2 - 12	497
3	5,08	43	1091	S3 - 13	624
4	6,98	44	1443	S4 - 14	620
5	2,97	45	670	S5 - 15	762
6	3,04	46	398	S6 - 16	405
7	2,56	47	627	S7 - 17	302
8	2,68	48	463	S8 - 18	386
9	6,47	49	1019	S9 - 19	389
10	4,94	50	1046	S10 - 20	337
11	5,25	51	955	S11 - 21	384
12	4,64	52	177	S12 - 22	665
TOTAL	53		9424	S13 - 23	616
				S14 - 24	616
				S15 - 25	481
				T1 - 26	39
				T2 - 27	71
				P1 - 1	431
				P2 - 2	207
				P3 - 3	326
				O RIO- 62	594
				O Carret - 60	62
				TOTAL	9437

FINCA MARYLAND

CODIFICACION Y METRAJE DE LOTES Y DRENAJES

LOTE	HAS	CANAL TERCIARIO	MTS	CANAL SECUNDA RIO	MTS
1	3,52	41	2451	P1 - 1	644
2	6,57	42	1363	P2 - 2	488
3	1,7	43	299	P3 - 3	564
4	2,63	44	780	P4 - 4	324
5	3,18	45	1363	S1 - 11	264
6	1,2	46	272	S2 - 12	292
7	4,28	47	834	S3 - 13	291
8	4,07	48	611	S4 - 14	255
9	2,73	49	640	S5 - 15	268
10	3,62	50	747	S6 - 16	231
11	2,55	51	966	S7 - 17	185
12	2,53	52	947	S8 - 18	136
13	3,77	53	839	S9 - 19	208
14	4,52	54	774	S10 - 20	248
15	5,59	55	1014	S11 - 21	257
16	6,02	56	1614	S12 - 22	193
17	5,24	57	1729	S13 - 23	261
18	3,26	58	988	S14 - 24	194
19	3,29	59	728	S15 - 25	145
20	1,19	60	296	S16 - 26	197
21	1,94	61	430	S17 - 27	249
TOTAL	73,4	TOTAL	19685	S18 - 28	162
				S19 - 29	142
				S20 - 30	104
				S21 - 31	114
				P1 - 1	588
				S1-31	395
				S2 - 32	395
				S3 - 33	328
				S4 - 34	347
				S5 - 35	447
				S6 - 36	581
				S7 - 37	581
				S8 - 38	457
				S9 - 39	344
				S10 - 40	183
				S11 - 41	919
				S12 - 42	123
				TOTAL	12104

ANEXO 2. CUADRO DE PRECIOS LABORES BÁSICAS

GRUPO DE LABORES	UNIDAD	PRECIO
AMARRE-1 Vta SEMANAL	Ha NETA	7.233,03 ✓
DESHOJE-1 Vta SEMANAL	Ha NETA	4.012,18 ✓
DESMACHE-6 SEM.LIBRES Vr. SEM.	Ha NETA	7.972,45 ✓
DESMACHE CON PALIN-6 SEM.LIB.	Ha NETA	4.783,19 ✓
EMBOLSE-2 Vtas SEMANAL	Ha NETA	5.335,26 ✓
DESFLORE DE CAMPO-1 Vta SEM.	Ha NETA	2.064,28 ✓
FERTILIZACIÓN	Bto 50 Kls	5.243,96 ✓
FERTILIZACIÓN CON CACIQUEO	Bto 50 Kls	6.054,98 ✓
FUMIGACIÓN CONTACTO 1X4 SEM.LIBRES SISTÉMICO 1X8 SEM.LIBRES	Ha NETA	14.385,50 ✓
PROTECCION INTEGRAL FRUTA (DESVÍO RAC.PUYÓN, DESPUNTE Y SACADA BRÁCTEA) 1 Vta SEM.	Ha NETA	2.784 ✓
REAMARRE-1 Vta CATORCENAL	Ha NETA	2.320,30 ✓
CAJA INTEGRAL 20 Kls	Cj EXPOR	1.554,03 ✓
CAJA ESPECIAL 20 Kls	Cj EXPOR	1.836,91 ✓

DRENAJES LABOR

LIMPIA CANAL PRINCIPAL
 LIMPIA CANAL SECUNDARIO
 LIMPIA CANAL TERCARIO
 RECAVA CANALES 1rio Y 2rio
 RECAVA CANAL TERCARIO

UNIDAD

Mt
 Mt
 Mt
 Mt
 Mt

VALOR

135,78 ✓
 135,78 ✓
 75,65 ✓
 541,53 ✓
 409,98 ✓

CONSTRUCCION BOQUETES
 FUMIG.CANAL 1rio/MADRE VIEJA
 FUMIG.CANALES SECUNDARIOS
 FUMIG.CANALES TERCARIOS
 HECHURA SANGRIAS
 LIMPIA LINDERO AGRIPINA
 LIMPIA LINDERO CIBELES M.V.
 LIMPIA LINDERO SENA
 LIMPIA ORILLA RIO
 LIMPIA ORILLA CARRETERA
 LIMPIA CANCHA Y PARQUE

Mt 1.162,24 ✓
 Mt L/ Sem. 5,58 ✓
 Mt L/ Sem. 4,47 ✓
 Mt L/ Sem. 3,26 ✓
 Mt 301,64 ✓
 Mt 80,44 ✓
 Mt 259,79 ✓
 Mt 127,88 ✓
 Mt 118,70 ✓
 Mt 53,28 ✓
 Mt 68.863,64 ✓

LABORES VARIAS AL CONTRATO

LABOR

APERTURA BOLSA CAMPO
 APERTURA BOLSA EMP.COMUN
 SUPRESION DEDOS LATERALES-DESDEDE
 COLOCADA GUANTELETE
 CONSTRUCCION ESCALERAS
 BONIF. CABLERO MARYLAND
 BONIF. CABLERO CIBELES
 BOTADA REGADA VASTAGOS
 BOTADA RECHAZO
 CARGUE Cjs DESPUES DE EMBARQU
 CARGUE DE MATERIAL PALETIZADO
 CARGUE Y DESCARGUE DE INSUMOS
 CARGUE Cjs DESPUES DE 8:00 P.M.
 CARGUE Y DESCARGUE DE FERTILIZ
 CACIQUEO
 CONSTRUCCION PUENTES
 DESCARGUE DE CARTON
 ENGRASE DE CABLES

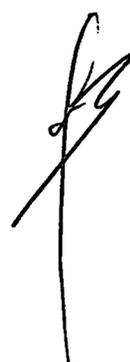
 CARGUE Y DESCARGUE DE TORRES
 ASEO TANQUES Y POZOS
 MANTENIMIENTO MOTORES
 LAVADA Y ENGRASE DE GARRUCHAS
 PREPARAR NYLON PARA EMBOLSE
 RESIEMBRA DE PUYON
 RESIEMBRA CABEZA TORO PLANTAC.
 RESIEMBRA CABEZA TORO A. AMPLIA
 APERT.BOLSA EMP.BANAVACK
 ASEO EMP.MARYLAND/MONTECARLO

UNIDAD VALOR ✓
 kl 273,41 ✓
 kl 509,26 ✓
 Has 1.009,59 ✓
 Rac.Emb 189,13 ✓
 Ud 11.407,30 ✓
 Cj. Exp. 21,70 ✓
 Cj. Exp. 22,57 ✓
 Cj. Exp. 51,89 ✓
 Cj. Exp. 74,71 ✓
 Ud 61,15 ✓
 Viaje 12.030,75 ✓
 Viaje 13.879,75 ✓
 Bonif. 13.959,11 ✓
 Bto 248,52 ✓
 Ha 22.406,37 ✓
 Ud 10.375,33 ✓
 Ud.Comp. 15,67 ✓
 Ha 1.131,78 ✓
 Viaje
 Comp. 85.530 ✓
 Ud 28.355,63 ✓
 Cont. 34.898,88 ✓
 Ud 124,66 ✓
 KI 819,40 ✓
 Ud 1.157,82 ✓
 Ud 1.440,67 ✓
 Ud 1.024,62 ✓
 KI 99,72 ✓
 Toda 126.517,31 ✓

ASEO EMPACADORA CIBELES	Toda	121.091,16	✓
CABLERO	Dia	30.353,15	✓
PEGA CAJAS	Cj. Exp.	56,11	✓
BOTADA DE BASURAS-MARYLAND	Ud	14.218,18	✓
NYLON SUCIO	KI	320,62	✓
FERTILIZACION LIQUIDA	Ha	21.375,38	✓
APLICACIÓN MATERIA ORGANICA CON INCORPORACION	Bto	3.562,58	✓

LABORES VARIAS AL DIA

LABOR	UNIDAD	VALOR \$	
RECOLECCION DE PLASTICOS	Dia	26.878,57	✓
ARRANQUE BEJUCO	Dia	26.878,57	✓
CHAPEO FOCO DE MOKO	Dia	26.878,57	✓
LIMPIA DE CABLE VIA	Dia	26.878,57	✓
LAVADA COSTALES	Dia	26.878,57	✓
MANTENIMIENTO CARRETERA	Dia	26.878,57	✓
REPIQUE DE MATAS	Dia	26.878,57	✓
SALARIO BASICO	Dia	26.878,57	✓



ANEXO 3. ESPECIFICACIÓN DE LABORES Y REGLAMENTACIÓN

LABOR	UNIDAD	REGLAMENTACIÓN
EMBOLSE	Ha	Dos vueltas por semana prematura. Una vuelta por semana presente ✓
RECOGER PLÁSTICO	Día	Recolección plástico dentro de la plantación de la empresa. Según la necesidad. ✓
APLICACIÓN HERBICIDA	Ha	Con gramoxone cada cuatro semanas con herbicida sisté - mico (Ruondup). Se debe fu - migar de canal a canal incluyendo cables vías y anden de canales y cunetas.
CACIQUEO	Día	Cuando la administración lo autorice.



ARRANQUE BEJUCO		Quando la administración lo autorice.
FERTILIZACIÓN	Bto	Bulto 50 kls o proporcional. incluye aporreo y transporte por el cable y se debe aplicar de canal a cable.
CARGUE Y DESCARGUE DE ABONO	Bto	Arrumado y trabado
AMARRE	Ha	Una vuelta a la semana
REAMARRRE	Ha	Una vuelta bisemanal al total del área sembrada de banano
RECOLECCIÓN DE NYLON	Kgr	Entregado seco y limpio en el almacén (23 pitas por kilo) aproximadamente
DESMACHE	Ha	Cada seis semanas
RESIEMBRA	Mata	Según la necesidad, cada 26 semanas
DESHOJE	Ha	Una vuelta semanal, cuando sea necesario una segunda vuelta será autorizada por la administración, en los meses de verano.
DESVÍO DE PUYON Y SEPARACIÓN DE RACIMO	Ha	Una vuelta semanal y la realiza el operario del deshoje.
REPIQUE DE MATAS	Día	Una vez semanal y presentando el dato de cintas recolectadas al encargado de la estadística
CONSTRUCCIÓN ESCALERA	Unidad	La hará el operario que la nece site y tendrá una frecuencia de cada tres meses
CAJA INTEGRAL EXPOR-		

TADA SENCILLA 20 KL	Caja Exp.	Incluye todos los oficios y personas necesarias para corte, empaque y cargue
CAJA DE 13 KL	Caja Exp.	Se pagará en la proporción a la de 20 kl
CAJA ESPECIAL	Caja Exp.	Cajas exportadas
CAJA ESPECIAL EN LOTES		Lotes Cibeles 8,9,10,11 y 12 Lotes Maryland 12 y 6 Lotes Montecarlo 11
PEGADA CAJAS MARYLAND	Caja Exp.	Pegada, tapa, base y colocación de I.B.M. y destapada. Su unidad de liquidación es por caja exportada
DESCARGUE DE CARTÓN	Unidad	Caja completa
CARGUE Y DESCARGUE DE INSUMOS	Viaje	Se paga un viaje semanal
APERTURA BOLSA EMPAQUE	Unidad	Se paga por caja exportada. Un kilo 37 bolsas aproximadamente
APERTURA BOLSA BANAVAC	Unidad	Se paga por caja exportada. Un kilo 13 bolsas aproximadamente
APERTURA LAMINILLA	Kgr	Se paga por caja exportada
APERTURA BOLSA CAMPO	Unidad	Un kilo 27 bolsas aproximadamente se paga por racimos embolsados
DESCARGUE MATERIAL PALETIZADO	Viaje	Una vez se tenga embarque paletizado. Incluye descargue de estibas, esquineros, etc.
CARGUE CAJAS DESPUÉS DE EMBARQUE	Unidad	Después de terminado el embar-



que tendrán los recargos establecidos en la ley si a ellos se tiene derecho.

BOTADA Y REGADA DE VASTAGO

Caja

El vástago procesado se riega de canal a cable y en esterilla. no se realizará en las fincas afectadas por enfermedades como moko hasta tanto lo autorice el administrador

BOTADA DE RECHAZO Caja Esp.

Caja exportada

ASEO GENERAL EMPACADORA

Una vez por semana la totalidad del aseo de la empacadora, al finalizar el embarque de la semana. Incluye: lavada de tanques, piscina, hueco de parqueo de camiones para el cargue, alrededor de la empacadora, barcadilla, bandejas y equipos a excepción de la bodega de cartón.

CHAPEO EN FOCO MOKO Día

Según la necesidad

APLICACIÓN HERBICIDA Día

Según la necesidad

DESPUNTE HOJAS SIGATOKA Día

Según la necesidad

LIMPIA ORILLA RÍO ML

Cada ocho semanas

LIMPIA CANAL PRINCIPAL ML

Cada ocho semanas. Se considera canal secundario al que esté entre las siguientes medidas, menos de 5 mts de boca, más 3 mts de boca y menos de 2.5 mts de corte. Se debe realizar con sacada de basura de las paredes y el plan

LIMPIA CUNETAS CANAL TERCARIO ML

Cada ocho semanas. Se toma como canal terciario al que está entre las siguientes medidas:



<p>LIMPIA DE CANAL LINDERO AGRIPINA ML</p>	<p>menos de 3 mts de boca, menos de 1,80 más de corte, se debe realizar con sacada de basura de las paredes y el plan</p>
<p>LIMPIA MADRE VIEJA CIBELES LOTE 1 ML</p>	<p>Cada ocho semanas. Se considera canal lindero aquellos que solamente se limpian en un solo lado, puesto que el otro lado le corresponde a la afinsa vecina. Se debe realizar sacando la basura de la pared realizada.</p>
<p>LIMPIA ORILLA CARRETERA ML</p>	<p>Cada ocho semanas</p>
<p>LIMPIA LINDERO SENA H.J. ML</p>	<p>Cada ocho semanas</p>
<p>FUMIGACIÓN CANALES PRIMARIOS, SECUNDARIOS Y TERCARIOS ML</p>	<p>Cada ocho semanas según criterio de la administración</p>
<p>RECAVA CANAL PRINCIPAL Y SECUNDARIO ML</p>	<p>De acuerdo a las instrucciones impartidas por la admón.</p>
<p>RECAVA CUNETA O CANAL TERCIARIO ML</p>	<p>De acuerdo a instrucciones de la administración de la finca</p>
<p>CONSTRUCCIÓN BOQUETES M3</p>	<p>Una vez por año de acuerdo a instrucciones de la administración de la finca</p>
<p>CABLERO Día</p>	<p>Más bonificación por caja exportada</p>
<p>LIMPIA CABLE VÍA Día</p>	<p>Recoger cualquier objeto que obstruya el buen funcionamiento del cable en todo el trayecto. avisando con tiempo cualquier daño presentado en el cable o las torres. Se debe realizar de</p>



FERTILIZACIÓN CON
CACIQUEO

Bulto

placa a placa y en todo su trayecto. De acuerdo a la necesidad será autorizado por la admón.

Bultos de 50 kls o proporcional. 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 plástico que se encuentre al rededor del puyón seleccionado en un semicírculo de 0.60 cms de radio y la regada esparcida con medida de 180 gms=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.

CICLOS: Según programación

RENDIMIENTO: Mínimo 16 bultos
Máximo 20 bultos.

ENGRASE DE CABLES Ha

Este valor se repartirá entre las dos personas que ejecuten la labor que incluye todos los cables de la finca

ASEO GARRUCHA Unidad

Lavada, engrasada y cambio de balines

ASEO DE TANQUES Y
POZOS DE AGUA POTABLE Unidad

Sacar el agua, lavar con cepillo los tubos al igual que los tanques cada cuatro semanas

CONSTRUCCIÓN PUENTES
EN TABALÓN Pact.

Según la necesidad

LAVADA DE COSTALES Día

Según la necesidad

MANTENIMIENTO MOTORES Unidad

Se pagará por Quincena

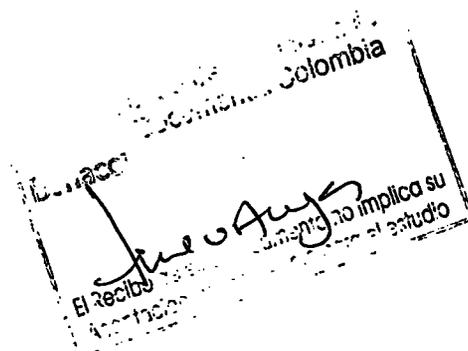
MANTENIMIENTO

17	Fumigación foliar	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial.	✓
18	Lavada de cochinilla	Salario básico convencional	✓ Promedio
19	Lavada planta recirculación	Al salario básico convencional y se respeta lo que ya se haya pactado.	✓
20	Topy ban	Sólo lo tienen algunos productores, ya pactada.	✓
21	Elaboración o producción bio compost	Promedio embarque para compostaderos internos y estudio para los otros.	✓
22	Ecokey	Básico convencional, se respeta lo que ya se haya pactado.	✓
23	Sacada de yumbolón guantelete	Labor para estudio comisión	✓ Promedio
24	Chapeo mecánico	Labor para estudio comisión	
25	Desmache en áreas nuevas	Labor para estudio comisión	
26	Cirugía sigatoka	Labor para estudio comisión	

FINCA CIBELES S.A.

Apartadó, 31 de agosto de 2017

Doctor
JORGE ECHEVERRI POSADA
Vicepresidente Financiero
C.I. BANACOL S.A.
Apartadó

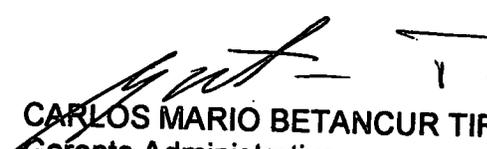


Asunto: Autorización descuento Auxilio Sindical

Doctor Echeverri:

Autorizo a C. I. BANACOL S.A., para que haga el respectivo descuento por embarque de dieciséis pesos (\$16) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso, durante la vigencia de los acuerdos generales 2017-2019, correspondiente a la sociedad Finca Cibeles S. A. fincas Cibeles y Maryland y los consigne en la tesorería de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro. Para atender los gastos derivados del Fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilio organizaciones segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos de SINTRAINAGRO.

Atentamente,

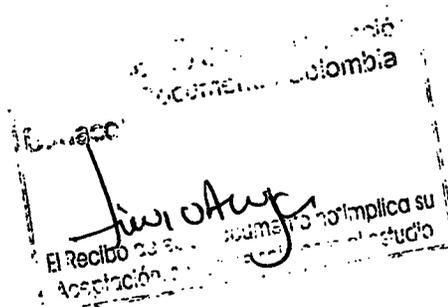

CARLOS MARIO BETANCUR TIRADO
Gerente Administrativo

Copia: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria
"SINTRAINAGRO".

Ana María B.

FINCA CIBELES S.A.

Apartado, 31 de agosto de 2017



Doctor
JORGE ECHEVERRI POSADA
Vicepresidente Financiero
C.I. BANACOL S.A.
Apartadó

Asunto: Autorización descuentos Fondo Rotatorios Vivienda

Doctor Echeverri:

Autorizo a C.I. BANACOL S.A., a retener para efectos de la capitalización de los Fondos Rotatorios Convencionales de Vivienda, la suma de treinta y cinco mil pesos (\$35.000) por hectárea neta sembrada en banano, de la empresa Finca Cibeles S. A. durante la vigencia Convencional 2018 – 2019. Según el hectareaje que a continuación se relaciona:

Finca Cibeles: 53. Has
Finca Maryland: 73.4.Has

Las sumas retenidas deberán ser consignadas al fondo administrado por Corbanacol.

Atentamente,


CARLOS MARIO BETANCUR TIRADO
Gerente Administrativo

Copia: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria
"SINTRAINAGRO".

Ana Maria B.

FINCA CIBELES S.A.

Apartado, 14 de septiembre de 2017

Señores,
Ministerio del trabajo
Apartadó

Asunto: Depósito Convención Colectiva de Trabajo

Señores,

Me permito anexar cuatro (4) ejemplares de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Sociedad Finca Cibeles S. A. con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria SINTRAINAGRO con personería jurídica 002581 del 24 de julio de 1965 afiliada a la CUT, para las fincas Cibeles, ubicada en el municipio de Turbo y Maryland, ubicada en el municipio de Apartadó.

La Convención Colectiva de Trabajo beneficiará a 30 trabajadores por la finca Cibeles y 46 trabajadores por la finca Maryland, el salario básico convencional será de veintiséis mil ochocientos setenta y ocho pesos y cincuenta y siete centavos (\$26.878.57) por ocho horas. El aumento para el primer año de vigencia fue del 5%, para el segundo año, comprendido entre el 01 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019, será equivalente a la variación en el Índice de Precios al Consumidor – Obrero a Nivel Nacional, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 01 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018. (IPC Obrero).

Atentamente,


CARLOS MARIO BETANCUR T.
Gerente

Ana Maria B.