

 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 034

CIUDAD:	APARTADO	FECHA:	11	10	2017	HORA	2:59 P.M.
----------------	-----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	71.656.079 de Medellín		
CALIDAD	Representante legal, laboral y civil		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Calle 26 sur N° 48 – 12 Envigado		
No. TELÉFONO	3396262	Correo Electrónico	<u>banacol@banacol.com.co</u>

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	SOCIEDAD RIO CEDRO S.A. (FINCA TRIGANA)					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA (SINTRAINAGRO)					
CUYA VIGENCIA ES	1/07/2017- 30/06/2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	65	AMBITO DE APLICACION		Nacional		
				Regional	X	
				Local		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios	42			

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 1978, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Se da 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 (Urabá)

Iván Dario Cantillo Jiménez

(Nombre y firma)

El Depositante

Apartadó, 11 de octubre de 2017

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
Oficina Regional Antioquia- Chocó
Apartadó.

MINISTERIO DEL TRABAJO
Oficina Especial de Urabá

RADICADO N°

APARTADO

127/107
11 OCT 2017
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

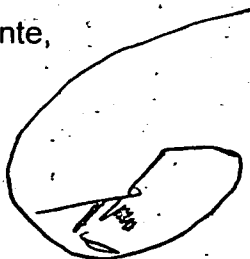
Correspondencia

REF. Solicitud depósito convención colectiva.

Para los fines de la referenciados nos permitimos solicitarle el depósito de la convención colectiva celebrada entre la sociedad Río Cedro S.A. en Reorganización y el sindicato SITRAINAGRO, para la vigencia 01/07/2017 al 30/06/2019, para la finca Triganá.

Adjuntamos para los fines anteriores 4 ejemplares de la convención colectiva celebrada.

Atentamente,



IVÁN DARÍO CANTILLO JIMÉNEZ

71.656.079 de Medellín.

T.P. # 52.091

Representante Legal Laboral y Civil

Río Cedro S.A. En Reorganización



CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
RIO CEDRO S.A.

Fecha expedición: 2017/06/08 - 15:21:45, Recibo No. S000138129, Operación No. 99WWW0608273

CODIGO DE VERIFICACIÓN: s8CDRgkmnV

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.

LA CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR, CON FUNDAMENTO EN LAS MATRICULAS E INSCRIPCIONES DEL REGISTRO MERCANTIL,

CERTIFICA:

NOMBRE : RIO CEDRO S.A.

N.I.T: 800073566-1

DIRECCION COMERCIAL:CL 26 SUR NRO. 48-12

FAX COMERCIAL: 3396207

DOMICILIO : ENVIGADO

TELEFONO COMERCIAL 1: 3396262

TELEFONO COMERCIAL 3: 3206800251

DIRECCION DE NOTIFICACION JUDICIAL :CL 26 SUR NO 48 12

MUNICIPIO JUDICIAL: ENVIGADO

E-MAIL COMERCIAL:banacol@banacol.com.co

E-MAIL NOT. JUDICIAL:banacol@banacol.com.co

TELEFONO NOTIFICACION JUDICIAL 1: 3396262

TELEFONO NOTIFICACION JUDICIAL 3: 3206800251

FAX NOTIFICACION JUDICIAL: 3396207

CERTIFICA:

ACTIVIDAD PRINCIPAL:

0122 CULTIVO DE PLATANO Y BANANO

CERTIFICA:

MATRICULA NO. 00036665 'A F I L I A D O'

FECHA DE MATRICULA EN ESTA CAMARA: 6 DE OCTUBRE DE 1994.

RENOVO EL AÑO 2017, EL 30 DE MARZO DE 2017.

CERTIFICA:

CONSTITUCION : QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0001809 DE NOTARIA SEGUNDA DE ENVIGADO DEL 27 DE JULIO DE 1989, INSCRITA EL 8 DE JULIO DE 1992 BAJO EL NUMERO 00036539 DEL LIBRO IX, SE CONSTITUYO LA PERSONA JURIDICA: RIO CEDRO S.A.

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0004144 DE NOTARIA 16 DE MEDELLIN DEL 8 DE DICIEMBRE DE 1991, INSCRITA EL 8 DE JULIO DE 1992 BAJO EL NUMERO 00036545 DEL LIBRO IX,

LA SOCIEDAD CAMBIO SU NOMBRE DE : RIO CEDRO S.A. POR EL DE : RIO CEDRO LIMITADA

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0005266 DE NOTARIA 29 DE MEDELLIN DEL 28 DE NOVIEMBRE DE 2001, INSCRITA EL 12 DE DICIEMBRE DE 2001 BAJO EL NUMERO 00009461 DEL LIBRO IX,

LA SOCIEDAD CAMBIO SU NOMBRE DE : RIO CEDRO LIMITADA POR EL DE : RIO CEDRO S.A.

***** CONTINUA *****



CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
RIO CEDRO S.A.

Fecha expedición: 2017/06/08 - 15:21:45, Recibo No. S000138129, Operación No. 99WWW0608273

CODIGO DE VERIFICACIÓN: s8CDRgkmnV

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0003192 DE NOTARIA 16 DE MEDELLIN DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 1991, INSCRITA EL 8 DE JULIO DE 1992 BAJO EL NUMERO 00036544 DEL LIBRO IX, CAMBIO SU DOMICILIO MEDELLIN AL MUNICIPIO DE SABANETA, REFORMA QUE DA LUGAR A INSCRIBIR NUEVAMENTE EN ESTA CAMARA LA CONSTITUCION, REFORMAS, ASI COMO LOS NOMBRAMIENTOS VIGENTES.

CERTIFICA:

LA ESCRITURA PUBLICA DE CONSTITUCION NO. 1809, DE LA NOTARIA 2A DE ENVIGADO, FUE INSCRITA INICIALMENTE EN LA CAMARA DE COMERCIO DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA EN AGOSTO 4 DE 1989, EN EL LIBRO IX, FOLIO 777, BAJO EL NO 6215.

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0005266 DE NOTARIA 29 DE MEDELLIN DEL 28 DE NOVIEMBRE DE 2001, INSCRITA EL 12 DE DICIEMBRE DE 2001 BAJO EL NUMERO 00009461 DEL LIBRO IX, LA PERSONA JURIDICA TUVO LA SIGUIENTE TRANSFORMACION: SE TRANSFORMO DE SOCIEDAD LIMITADA A SOCIEDAD ANONIMA. QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0004144 DE NOTARIA 16 DE MEDELLIN DEL 8 DE DICIEMBRE DE 1991, INSCRITA EL 8 DE JULIO DE 1992 BAJO EL NUMERO 00036545 DEL LIBRO IX, LA PERSONA JURIDICA TUVO LA SIGUIENTE TRANSFORMACION: SE TRANSFORMA A SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DE CARACTER CIVIL. QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0001704 DE NOTARIA TERCERA DE ENVIGADO DEL 1 DE OCTUBRE DE 1994, INSCRITA EL 6 DE OCTUBRE DE 1994 BAJO EL NUMERO 00036548 DEL LIBRO IX, LA PERSONA JURIDICA TUVO LA SIGUIENTE TRANSFORMACION: LA SOCIEDAD CAMBIA SU NATURALEZA DE CIVIL A SOCIEDAD COMERCIAL.

CERTIFICA:

QUE POR PROVIDENCIA ADMINISTRATIVA NO. 0002007 DE SUPINTSOC DEL 18 DE OCTUBRE DE 1994, INSCRITA EL 25 DE OCTUBRE DE 1994 BAJO EL NUMERO 00000159 DEL LIBRO 03, LA PERSONA JURIDICA REPORTE: ADMISION A CONCORDATO PREVENTIVO OBLIGAT.

CERTIFICA:

REFORMAS:	DOCUMENTO	FECHA	ORIGEN	CIUDAD	INSCRIPCION	FECHA
-----------	-----------	-------	--------	--------	-------------	-------

***** CONTINUA *****



CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
RIO CEDRO S.A.

Fecha expedición: 2017/06/08 - 15:21:45, Recibo No. S000138129, Operación No. 99WWW0608273

CODIGO DE VERIFICACIÓN: s8CDRgkmnV

0000367	1990/02/19	NOTARIA SEGUNDA	ENV	00036540	1992/07/08
0000022	1990/03/06	NOTARIA 19	MED	00036541	1992/07/08
0006042	1990/12/24	NOTARIA TERCERA	MED	00036542	1992/07/08
0000014	1991/01/10	NOTARIA 22	MED	00036543	1992/07/08
0004144	1991/12/08	NOTARIA 16	MED	00036545	1992/07/08
0000016	1993/01/06	NOTARIA 22	MED	00036546	1993/01/20
0000050	1993/12/23	NOTARIA 25	MED	00036547	1993/12/29
0001704	1994/10/01	NOTARIA TERCERA	ENV	00036548	1994/10/06
0005266	2001/11/28	NOTARIA 29	MED	00009461	2001/12/12
0005760	2003/11/28	NOTARIA 29	MED	00040288	2003/12/17
0004350	2008/08/11	NOTARIA 29	MED	00059140	2008/08/27

CERTIFICA:

LA ESCRITURA PUBLICA NO. 367 DE FEBRERO 19 DE 1990, DE LA NOTARIA 2 DE ENVIGADO, FUE ACLARADA POR LA ESCRITURA PUBLICA NO. 22 DE MARZO 6 DE 1990, DE LA NOTARIA 19 DE MEDELLÍN, QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 4144, DE DICIEMBRE 18 DE 1991, DE LA NOTARIA 16 DE MEDELLÍN, INSCRITA EN ESTA CAMARA DE COMERCIO EL 8 DE JULIO DE 1992, EN EL LIBRO IX, BAJO EL NO. 36545, LA SOCIEDAD ABSORBE LA SOCIEDAD ACRÓPOLIS S.A.

CERTIFICA:

VIGENCIA: QUE LA PERSONA JURIDICA NO SE HALLA DISUELTA. DURACION HASTA EL 26 DE JULIO DE 2088

CERTIFICA:

OBJETO SOCIAL:

- A) EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD AGRICOLA Y PECUARIA, CON ESPECIAL ENFASIS EN LA INDUSTRIA BANANERA.
- B) LA ADQUISICION DE BIENES CON DESTINO A SU PROPIO USO, ABASTECIMIENTO O CONSUMO O CON MIRAS A SU COMERCIALIZACION.
- C) LA ENAJENACION, CON FINES DE LUCRO, DE LOS FRUTOS DE SUS COSECHAS O GANADOS Y LA INTERMEDIACION COMERCIAL PARA LA ENAJENACION DE LOS QUE SE PRODUZCAN POR OTRAS PERSONAS NATURALES O JURIDICAS Y LA TRANSFORMACION DE LOS MISMOS BIENES CON FINES DE LUCRO MERCANTIL.
- D) LA INTERMEDIACION, COORDINACION, DIRECCION Y MANEJO DE LAS VENTAS DE LOS PRODUCTOS DE LA AGRICULTURA, LA GANADERIA Y SILVICULTURA, Y LA PRESTACION DE SERVICIOS TECNICOS DE LA ASESORIA EN RELACION CON LA INVESTIGACION EXPLOTACION Y COMERCIALIZACION DE LAS MISMAS ACTIVIDADES.
- E) GARANTIZAR CON SUS BIENES OBLIGACIONES DE OTRAS SOCIEDADES DE LAS CUALES SEA SOCIA O QUE TENGAN SU MISMO O SIMILAR OBJETO SOCIAL.
- EN DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL LA SOCIEDAD PODRA

***** CONTINUA *****



CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
RIO CEDRO S.A.

Fecha expedición: 2017/06/08 - 15:21:45, Recibo No. S000138129, Operación No. 99WWW0608273

CODIGO DE VERIFICACIÓN: s8CDRgkmnV

GIRAR; ENDOSAR GARANTIZAR, NEGOCIAR TODA CLASE DE TITULOS VALORES TALES COMO LETRAS DE CAMBIO, PAGARES, CARTAS DE CREDITO Y EJERCER ACCIONES QUE DE ELLOS SE DERIVEN; DAR O RECIBIR DINERO EN MUTUO, CONTRATAR EMPRESTITOS BANCARIOS Y CON TERCEROS Y EN GENERAL EJECUTAR Y CELEBRAR TODOS LOS ACTOS Y CONTRATOS QUE ESTEN DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON EL OBJETO SOCIAL; ASI COMO AQUELLOS ORIENTADOS A CUMPLIR LAS OBLIGACIONES QUE LEGAL O CONVENCIONALMENTE SE DERIVEN DE LA EXISTENCIA Y ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD.

CERTIFICA:

CAPITAL:

** CAPITAL AUTORIZADO **

VALOR :\$2,272,000,000.00

NO. DE ACCIONES:2,272,000,000.00

VALOR NOMINAL :\$1.00

** CAPITAL SUSCRITO **

VALOR :\$1,992,333,477.00

NO. DE ACCIONES:1,992,333,477.00

VALOR NOMINAL :\$1.00

** CAPITAL PAGADO **

VALOR :\$1,992,333,477.00

NO. DE ACCIONES:1,992,333,477.00

VALOR NOMINAL :\$1.00

CERTIFICA:

QUE POR AUTO NO. 0003383 DE SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES DE BOGOTA D.C. DEL 7 DE MARZO DE 2014, INSCRITA EL 21 DE ABRIL DE 2014 BAJO EL NUMERO 00000040 DEL LIBRO XIX, SE INSCRIBE :
APERTURA DEL TRAMITE DE REORGANIZACION.
QUE POR ACTA NO. 0000000000400-002645 DE SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES DE BOGOTA D.C. DEL 28 DE DICIEMBRE DE 2015, INSCRITA EL 25 DE ENERO DE 2016 BAJO EL NUMERO 00000073 DEL LIBRO XIX, SE INSCRIBE :
CONFIRMACION ACUERDO DE REORGANIZACION.

CERTIFICA:

QUE POR AUTO NO. 400-003383 DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES DEL 7 DE MARZO DE 2014, INSCRITO EN ESTA CAMARA EL 25 DE ABRIL DE 2014 BAJO EL NUMERO 43 DEL LIBRO XIX, SE ORDENO LA COORDINACION DE LOS PROCESOS DE REORGANIZACION DEL GRUPO EMPRESARIAL CONFORMADO POR LAS SOCIEDADES: AGRÍCOLA EL RETIRO S.A., C.I. BANACOL S.A. Y SUS FILIALES: EXPOBAN S. A., RIO CEDRO S.A. AGRÍCOLA EL CARMEN S.A. EL CONVITE S. A. Y CENTURIÓN S.A..

***** CONTINUA *****



CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL
RIO CEDRO S.A.

Fecha expedición: 2017/06/08 - 15:21:45, Recibo No. S000138129, Operación No. 99VVVV0608273

CODIGO DE VERIFICACIÓN: s8CDRgkmnV

CERTIFICA:

** JUNTA DIRECTIVA: PRINCIPAL(ES) **

QUE POR ACTA NO. 0000018 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 28 DE MARZO DE 2014, INSCRITA EL 13 DE MAYO DE 2014 BAJO EL NUMERO 00094874 DEL LIBRO IX, FUE(RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
PRIMER RENGLON	
HENRIQUEZ VELASQUEZ VICTOR MANUEL	C.C.70547299
SEGUNDO RENGLON	
ECHEVERRI POSADA JORGE IVAN	C.C.70062251
TERCER RENGLON	
ARCILA GOMEZ GUSTAVO ALBERTO	C.C.70068711

** JUNTA DIRECTIVA: SUPLENTE(S) **

QUE POR ACTA NO. 0000018 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 28 DE MARZO DE 2014, INSCRITA EL 13 DE MAYO DE 2014 BAJO EL NUMERO 00094874 DEL LIBRO IX, FUE(RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
PRIMER RENGLON	
TRUJILLO BOTERO JUAN DIEGO	C.C.71611335
SEGUNDO RENGLON	
JARAMILLO PEREZ MARIA SORAYA	C.C.32316486

QUE POR ACTA NO. 20 ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 17 DE MARZO DE 2016, INSCRITA EL 27 DE ABRIL DE 2016 BAJO EL NUMERO 00111012 DEL LIBRO IX, FUE(RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
TERCER RENGLON	
QUIROZ GARCIA JANETH CECILIA	C.C.43726076

CERTIFICA:

** NOMBRAMIENTOS : **

QUE POR ACTA NO. 0000038 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 1 DE ABRIL DE 2014, INSCRITA EL 10 DE ABRIL DE 2014 BAJO EL NUMERO 00094116 DEL LIBRO IX, FUE(RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
GERENTE	
ECHEVERRI POSADA JORGE IVAN	C.C.70062251

QUE POR ACTA NO. 0000045 DE JUNTA DE SOCIOS DEL 18 DE AGOSTO DE 1999, INSCRITA EL 24 DE AGOSTO DE 1999 BAJO EL NUMERO 00001870 DEL LIBRO IX, FUE(RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
PRIMER SUPLENTE DEL GERENTE	
TRUJILLO BOTERO JUAN DIEGO	C.C.71611335

QUE POR ACTA NO. 0000017 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 15 DE ABRIL DE 2015, INSCRITA EL 11 DE MAYO DE 2015 BAJO EL NUMERO 00102019 DEL LIBRO IX, FUE(RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
--------	----------------

***** CONTINUA *****



CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
RIO CEDRO S.A.

Fecha expedición: 2017/06/08 - 15:21:45, Recibo No. S000138129, Operación No. 99WWW0608273

CODIGO DE VERIFICACIÓN: s8CDRgkmnV

SEGUNDO SUPLENTE DEL GERENTE

QUIROZ GARCIA JANETH CECILIA C.C.43726076
QUE POR ACTA NO. 0000009 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 21 DE ABRIL DE
2006, INSCRITA EL 26 DE ABRIL DE 2006 BAJO EL NUMERO 00048857
DEL LIBRO IX, FUE(RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE IDENTIFICACION
REPRESENTANTE LEGAL LABORAL Y CIVIL

CANTILLO JIMENEZ IVAN DARIO C.C.71656079
QUE POR ACTA NO. 0000017 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 15 DE ABRIL DE
2015, INSCRITA EL 11 DE MAYO DE 2015 BAJO EL NUMERO 00102019 DEL
LIBRO IX, FUE(RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE IDENTIFICACION
REPRESENTANTE LEGAL LABORAL Y CIVIL

OCAMPO BUITRAGO MAGDALENA C.C.43076262
QUE POR ACTA NO. 0000033 DE JUNTA DIRECTIVA DEL 3 DE DICIEMBRE
DE 2012, INSCRITA EL 7 DE DICIEMBRE DE 2012 BAJO EL NUMERO
00084989 DEL LIBRO IX, FUE(RON) NOMBRADO(S):

NOMBRE IDENTIFICACION
REPRESENTANTE LEGAL TRIBUTARIA
RUIZ LEON GLORIA ESTELA C.C.42893742

CERTIFICA:

REPRESENTACION LEGAL: LA REPRESENTACION LEGAL DE LA SOCIEDAD
ESTARA A CARGO DE UN GERENTE, EL CUAL TENDRA DOS (2) SUPLENTE,
PRIMERO Y SEGUNDO, QUE LO REEMPLAZARAN EN SU ORDEN EN SUS
FALTAS ABSOLUTAS, TEMPORALES O ACCIDENTALES.

ATRIBUCIONES DEL GERENTE: SON ATRIBUCIONES DEL GERENTE:

A) REPRESENTAR A LA SOCIEDAD JUDICIAL O EXTRAJUDICIALMENTE,
CUMPLIR Y HACER CUMPLIR LOS ESTATUTOS, LAS DISPOSICIONES DE LA
ASAMBLEA GENERAL Y LOS ACUERDOS DE LA JUNTA DIRECTIVA.

B) CELEBRAR Y EJECUTAR TODOS LOS ACTOS Y CONTRATOS COMPRENDIDOS
DENTRO DEL OBJETO SOCIAL QUE NO SEAN DE COMPETENCIA DE LA JUNTA
DIRECTIVA Y CUYA CUANTIA NO SEA O EXCEDA DE (600) SALARIOS
MINIMOS MENSUALES VIGENTES A LA FECHA, ASI COMO LOS QUE
EXCEDAN DE ESTA SUMA CUANDO HAYAN SIDO AUTORIZADOS PARA ELLO
PREVIAMENTE POR LA JUNTA DIRECTIVA.

C) NOMBRAR Y REMOVER LOS EMPLEADOS DE LA COMPANIA CUYO
NOMBRAMIENTO NO CORRESPONDA A OTRO ORGANO SOCIAL, Y VELAR
PORQUE CUMPLAN DEBIDAMENTE CON SUS FUNCIONES.

D) PRESENTAR A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS, CONJUNTAMENTE
CON LA JUNTA DIRECTIVA, LAS CUENTAS, BALANCES O INVENTARIOS
GENERALES DE FIN DE EJERCICIO ADEMAS DE UN INFORME DETALLADO O
MEMORIA SOBRE LA MARCHA DE LA EMPRESA.

E) CONSTITUIR LOS APODERADOS JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES QUE
JUZGUE NECESARIOS Y DELEGARLES LAS FUNCIONES QUE SEAN DELEGABLES.

F) CONVOCAR A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS A REUNIONES
ORDINARIAS O EXTRAORDINARIAS.

***** CONTINUA *****

CODIGO DE VERIFICACIÓN: s8CDRgkmnV

G) ESTABLECER SUCURSALES, AGENCIAS O DEPENDENCIAS, DENTRO O FUERA DEL PAIS.

CERTIFICA

REPRESENTACION LEGAL LABORAL:

CON FACULTADES PARA ACTUAR EN NOMBRE DE LA SOCIEDAD EN LA AUDIENCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACION, DE DECISION DE EXCEPCIONES PREVIAS, DE SANEAMIENTO Y FIJACION DEL LITIGIO PREVISTA EN EL ART. 77 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PARA ABSOLVER INTERROGATORIOS DE PARTE EN LOS PROCESOS LABORALES.

REPRESENTACION LEGAL CIVIL:

CON FACULTADES PARA ACTUAR EN NOMBRE DE LA SOCIEDAD PARA LA AUDIENCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACION, DE DECISION DE EXCEPCIONES PREVIAS, DE SANEAMIENTO Y FIJACION DEL LITIGIO PREVISTA EN EL ART. 101 DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Y PARA ABSOLVER INTERROGATORIOS DE PARTE EN LOS PROCESOS CIVILES.

LA REPRESENTACION LEGAL Y CIVIL SE EJERCERA SIN PERJUICIO DE LAS FACULTADES QUE TIENEN LOS REPRESENTANTE LEGALES DE LA SOCIEDAD.

REPRESENTACION LEGAL TRIBUTARIA: PARA REPRESENTAR A LA EMPRESA ANTE LAS AUTORIDADES TRIBUTARIAS DEL ORDEN NACIONAL, TALES COMO LA DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES (DIAN), LOS DEPARTAMENTOS, MUNICIPIOS Y DEMAS ENTIDADES CENTRALIZADAS Y DESCENTRALIZADAS DE LA NACION, EN LOS CUALES LA EMPRESA TENGA OBLIGACIONES FISCALES O TRIBUTARIAS.

CERTIFICA:

CERTIFICA:

PODER: QUE POR ESCRITURA NRO. 1.720 DE JUNIO 23 DE 1995, DE LA NOTARIA 25 DE MEDELLIN, REGISTRADA EN ESTA CAMARA EL 06 DE JULIO DE 1995, EN EL LIBRO BAJO EL NO. 282, SE LE REVOCA EL PODER GENERAL AL DR. ALBERTO ARRAZOLA BARRERA, Y SE LE CONFIERE PODER GENERAL AL DR. JUAN DIEGO TRUJILLO BOTERO, QUIEN TENDRA LAS SIGUIENTES FACULTADES: REPRESENTAR A LA COMPANIA ANTE LAS AUTORIDADES JUDICIALES, FISCALES, ENTIDADES ADMINISTRATIVAS O GUBERNAMENTALES, NACIONALES, DEPARTAMENTALES, MUNICIPALES O INTENDENCIALES ESTABLECIMIENTOS PUBLICOS O PRIVADOS DE CUALQUIER INDOLE, EN TODOS LOS PROCESOS CIVILES, PENALES, LABORALES, FISCALES, ADMINISTRATIVOS, Y DEMAS ACTUACIONES Y DILIGENCIAS, TRIBUTARIAS, ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES EN LAS QUE LA COMPANIA TENGA INTERES, DIRECTA O INDIRECTAMENTE.

PODRA EN CONSECUENCIA, SUSCRIBIR CUALQUIER TIPO DE DOCUMENTOS, BIEN PUBLICOS O PRIVADOS, FIRMAR CUALQUIER CAUSE DE DECLARACIONES FISCALES O TRIBUTARIAS INICIAR TODA CLASE DE PROCESOS, CONTESTAR LAS DEMANDAS, CONSTITUIRSE EN PARTE CIVIL, INTERPONER LOS RECURSOS DEL CASO, ABSOLVER INTERROGATORIOS DE PARTE RECIBIR NOTIFICACIONES NECESARIAS, EN PRIMERA Y EN SEGUNDA INSTANCIA INCLUSIVE EL RECURSO DE CASACION, SUSTENTAR LA

***** CONTINUA *****



CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
RIO CEDRO S.A.

Fecha expedición: 2017/06/08 - 15:21:45, Recibo No. S000138129, Operación No. 99WWW0608273

CODIGO DE VERIFICACIÓN: s8CDRgkmnV

DEMANDA DE ESTA INDOLE LLEGADO EL CASO; TRANSIGIR, DESISTIR, SUSTITUIR, REASUMIR, TACHAR DE FALSEDAD INTERPONER TODA CLASE DE RECURSOS Y FORMULAR TODO TIPO DE PETICIONES O SOLICITUDES, CONFERIR TODA CLASE DE PODERES ESPECIALES CUANDO LO ESTIME CONVENIENTE PARA LAS ACTUACIONES FINANCIERAS, ADMINISTRATIVAS, FISCALES TRIBUTARIAS, JUDICIALES, O GUBERNAMENTALES.

CERTIFICA:

** REVISOR FISCAL: **

QUE POR ACTA NO. 0000006 DE ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DEL 31 DE MARZO DE 2005, INSCRITA EL 2 DE JUNIO DE 2005 BAJO EL NUMERO 00045389 DEL LIBRO IX, FUE(ON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
FIRMA AUDITORA REVISORIA FISCAL	
PRICEWATERHOUSECOOPERS LTDA.	N.I.T.8600020626
TARJETA PROFESIONAL: 1	

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DE REVISOR FISCAL DEL 20 DE FEBRERO DE 2012, INSCRITA EL 20 DE FEBRERO DE 2012 BAJO EL NUMERO 00079745 DEL LIBRO IX, FUE(ON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL PRINCIPAL DELEGADO	
ZAPATA FLOREZ VERONICA MARCELA	C.C.1036927180
TARJETA PROFESIONAL: 162500	

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DE REVISOR FISCAL DEL 22 DE JUNIO DE 2016, INSCRITA EL 5 DE JULIO DE 2016 BAJO EL NUMERO 00112647 DEL LIBRO IX, FUE(ON) NOMBRADO(S):

NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL SUPLENTE DELEGADO	
NOREÑA BALBIN VANESSA	C.C.1152189545
TARJETA PROFESIONAL: 184765	

CERTIFICA:

SITUACION DE CONTROL: COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL BANACOL S.A. PERO PODRA TAMBIEN GIRAR COMERCIALMENTE CON EL NOMBRE DE C.I. BANACOL S.A. O SIMPLEMENTE BANACOL (MATRIZ) EN CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION IMPUESTA POR LA LEY 222 DE 1995, INFORMA LAS SIGUIENTES SITUACIONES DE CONTROL:

EMPRESA	RIO CEDRO S.A.
DOMICILIO:	ENVIGADO
NACIONALIDAD:	COLOMBIANA
SITUACION SUBORDINADA PRESUPUESTO DE CONTROL:	PARTICIPACION
DIRECTA DE MAS DEL 50 % EN EL CAPITAL.	
ACTIVIDAD:	CULTIVO Y EXPORTACION DE BANANO
DOCUMENTO:	PRIVADO DEL 22 DE OCTUBRE DE 1996
INSCRIPCION:	OCTUBRE 31 DE 1996 EN EL LIBRO IX, BAJO EL NO.

***** CONTINUA *****



CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
RIO CEDRO S.A.

Fecha expedición: 2017/06/08 - 15:21:45, Recibo No. S000138129, Operación No. 99WWW0608273

CODIGO DE VERIFICACIÓN: s8CDRgkmnV

30544.

SITUACIÓN DE CONTROL: QUE MEDIANTE DOCUMENTO DEL 22 DE JUNIO DE 2006, INSCRITO EN ESTA CAMARA EL DIA 29 DE JUNIO DE 2006, EN EL LIBRO IX, BAJO EL NO. 46575. LA SOCIEDAD: INVESMAR LTD, SOCIEDAD DE LAS ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS EJERCE SITUACIÓN DE CONTROL SOBRE EXPORTADORA DE BANANO S.A., EL CONVITE S.A., CENTURIÓN S.A., RIO CEDRO S.A. Y AGRÍCOLA EL CARMEN S.A.. QUE ENTRE C.I. BANACOL S.A. Y EXPORTADORA DE BANANO S.A., EL EL CONVITE S.A., CENTURION S.A., RIO CEDRO S.A. Y AGRÍCOLA EL CARMEN S.A. EXISTE UN GRUPO EMPRESARIAL EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY 222 DE 1995.

GRUPO EMPRESARIAL: QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DEL 9 DE JULIO DE 2007, INSCRITO EN ESTA CAMARA EL 18 DE JULIO DE 2007, EN EL LIBRO IX, BAJO EL NO. 53879; SE PRESENTA UN GRUPO EMPRESARIAL ENTRE LA SOCIEDAD INVESMAR LIMITED, SOCIEDAD INVERSIONISTA CON DOMICILIO EN ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS POR EXISTIR UN NIVEL DE SUBORDINACIÓN GENERÁNDOSE UNA UNIDAD DE PROPÓSITO Y DIRECCIÓN CON LAS SIGUIENTES SOCIEDADES: AGRICOLA EL RETIRO S.A. Y C.I. BANACOL S.A. Y SUS FILIALES, A SABER : AGRÍCOLA EL CARMEN S.A., EL CONVITE S.A., RIO CEDRO S.A., EXPORTADORA DE BANANO S.A., CENTURION S.A. (TODAS CON DOMICILIO EN ENVIGADO); BANACOL INTERNATIONAL INVESTMENTS, CON DOMICILIO EN ISLAS VIRGENES BRITANICAS, BANACOL MARKETING CORPORATION Y AMERICAN FRESH FRUIT CON DOMICILIO EN EL ESTADO DE LA FLORIDA DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, FORMAN UN GRUPO EMPRESARIAL DEDICADO AL CULTIVO, EXPORTACIÓN Y COMERCIALIZACION DE BANANO Y OTRAS FRUTAS. LO ANTERIOR AL TENOR DE LO DISPUESTO EN EL ART. 28 DE LA LEY 222 DE 1995.

CERTIFICA:

QUE LA PERSONA JURIDICA TIENE MATRICULADOS LOS SIGUIENTES ESTABLECIMIENTOS :

NOMBRE : RIO CEDRO

MATRICULA NO. 00036666 DEL 6 DE OCTUBRE DE 1994

RENOVACION DE LA MATRICULA : EL 30 DE MARZO DE 2017

ULTIMO AÑO RENOVADO : 2017

CERTIFICA:

ACTIVIDAD PRINCIPAL:

0122 CULTIVO DE PLATANO Y BANANO

CERTIFICA:

QUE NO FIGURAN INSCRIPCIONES ANTERIORES A LA FECHA DEL PRESENTE CERTIFICADO, QUE MODIFIQUEN TOTAL O PARCIALMENTE SU CONTENIDO.

***** CONTINUA *****



CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL
RIO CEDRO S.A.

Fecha expedición: 2017/06/08 - 15:21:45, Recibo No. S000138129, Operación No. 99WWW0608273 /

CODIGO DE VERIFICACIÓN: s8CDRgkmnV

CERTIFICA:

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUÍ CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DÍAS HÁBILES DESPUÉS DE LA FECHA DE INSCRIPCIÓN, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS.

VALOR DEL CERTIFICADO: \$5,200

IMPORTANTE: La firma digital del secretario de la CÁMARA DE COMERCIO ABURRA SUR contenida en este certificado electrónico se encuentra emitida por una entidad de certificación abierta autorizada y vigilada por la Superintendencia de Industria y Comercio, de conformidad con las exigencias establecidas en la Ley 527 de 1999 para validez jurídica y probatoria de los documentos electrónicos.

La firma digital no es una firma digitalizada o escaneada, por lo tanto, la firma digital que acompaña este documento la podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos pdf.

No obstante, si usted va a imprimir este certificado, lo puede hacer desde su computador, con la certeza de que el mismo fue expedido a través del canal virtual de la cámara de comercio y que la persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado impreso, puede verificar por una sola vez el contenido del mismo, ingresando al enlace <https://enlinea.ccas.org.co/cv.php> seleccionando allá la cámara de comercio e indicando el código de verificación s8CDRgkmnV.

Al realizar la verificación podrá visualizar (y descargar) una imagen exacta del certificado que fue entregado al usuario en el momento que se realizó la transacción.

La firma mecánica que se muestra a continuación es la representación gráfica de la firma del secretario jurídico (o que haga sus veces) de la Cámara de Comercio quien avala este certificado. La firma mecánica no reemplaza la firma digital en los documentos electrónicos.


JORGE FEDERICO MEJIA V.
Secretario

Convención
Colectiva de Trabajo
2017-2019

Río Cedro S. A.

Finca Trigana

A handwritten signature in black ink, located on the right side of the page. It appears to be a stylized name, possibly starting with 'R' or 'K'.

1.1 OCT 2017 1276
la Comisión de Conciliación y Arbitraje
resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.
aprobó la convención Colectiva Pacto Colectivo
Contrato Sindical Acta de Acuerdo Firmada el día 08/08/2017
entre la Empresa SOCIEDAD RIO CEDRO S.A.
y el Sindicato SINTRAINAGRO
o sus trabajadores.

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA SOCIEDAD RÍO CEDRO S. A.
(FINCA TRIGANÁ) Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**

En el municipio de Medellín (Antioquia), a los cinco (05) días del mes de agosto de 2017, se reunieron el señor EFRAÍN RODAS RAMÍREZ, quienes actúan en representación de la Empresa, de una parte, y los señores JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z., PEDRO PABLO BARBOSA, ADELA TORRES VALOY, WILLIAM MOSQUERA A., MEDARDO CUESTA QUEJADA, OMAR DE JESÚS COGOLLO G., JORGE ANDRÉS VARGAS BUENO, BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO, DANIEL GUERRA OVIEDO, JOSÉ LUIS FLORES PAJARO, ESTEBAN GULFO ROMERO, OMAR CASARRUBIA BARBAS, JESÚS ALGARÍN JIMÉNEZ, EUSEBIO PALMERA BERRIO, ÚRIEL ORTEGA QUIÑONES, MANUEL RIVAS PALACIOS, NEVER ORTIZ PALACIO, ASESORES SINTRAINAGRO: GILBERTO TORRES ESPITIA, RAMÓN EMILO GRACIANO B., MANUEL FERLEY PATIÑO P., de otra parte, quienes actúan en nombre y representación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" y de los trabajadores de la sociedad RÍO CEDRO S.A. (finca TRIGANÁ) todos revestidos de plenos poderes conforme a lo establecido por el Artículo 2 de la Ley 39 de 1985, con el fin de elevar a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos logrados en la negociación del pliego de peticiones presentado a la Empresa.

La presente Convención Colectiva de Trabajo es de obligatorio cumplimiento de acuerdo con lo señalado por la Ley laboral, dando así solución a la negociación colectiva que se desató con la presentación del pliego de peticiones.

**PRIMERA PARTE
PREÁMBULO Y COMISIÓN DE VEEDURÍA Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL**

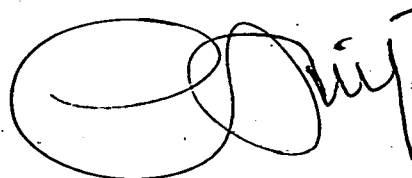
1. PREÁMBULO

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:

1.1. 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.

1.2. 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.



1.3. 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.

1.4. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, ratificados por la legislación nacional.

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. 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.

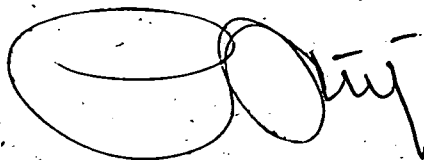
1.9. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, Sintrainagro y los trabajadores, como co-responsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del autocuidado, 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.

1.10. 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.

1.11. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.

1.12. 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.

1.13. 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.



1.14. 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.

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

1.16. 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.

1.17. 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.

1.18. 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.

2. DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN

Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalización comercial, los empresarios bananeros, representados por Augura, y Sintrainagro realizarán procesos de diálogo social y concertación, dirigidos a mejorar las posibilidades del sector bananero y proteger los derechos laborales de los trabajadores.

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

3. COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

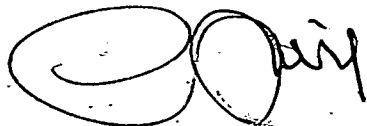
Se nombra una Comisión Paritaria de Seguimiento a la Convención, conformada por seis (6) miembros con sus respectivos suplentes, así:

3.1. REPRESENTANTES: 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.

3.2. FUNCIONES: La Comisión tendrá las siguientes funciones generales:

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

Hacer un seguimiento periódico a los temas y a las tendencias que presenta el mercado internacional del banano.



Crear mecanismos adecuados para tramitar y encausar las relaciones institucionales con el Estado en temas de mutuo beneficio para las partes.

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.

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.

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.

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

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

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

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

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

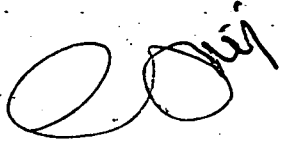
SEGUNDA PARTE

ASPECTOS NORMATIVOS, PERMISOS Y LICENCIAS SINDICALES, AUXILIOS, DESCUENTOS SINDICALES, SISTEMA DE CONTRATACIÓN, JORNADA DE TRABAJO, FORMA DE REMUNERACIÓN, PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO, VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN

CAPÍTULO I RECONOCIMIENTO SINDICAL Y GARANTÍAS

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL:

La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Sintrainagro, con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio de Trabajo, como representante de sus trabajadores que se encuentren afiliados a Sintrainagro, en los términos de las leyes laborales



colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sintrainagro.

ARTÍCULO 2. GARANTÍAS SINDICALES:

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

1. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la Constitución, la Ley y la presente convención.
2. La Empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborables o 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.

CAPÍTULO II PERMISOS Y LICENCIAS SINDICALES

ARTÍCULO 3. 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 concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de las juntas directivas seccionales de los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó y de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.

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

PARÁGRAFO: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2017-2019), 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).

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	No. de permisos
Triganá	42 días por año

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

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la finca, excepto para las asambleas de delegados municipales y nacionales, casos en los cuales se podrán ausentar más de dos (2) trabajadores de una misma finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establecen el número 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: 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. PERMISOS PARA LA COMISIÓN OBRERA:

Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero-Patronal, en cumplimiento de las funciones definidas en la Convención Colectiva de Trabajo, las empresas concederán a Sintrainagro permisos por finca, no acumulables de una semana a otra, de acuerdo con el siguiente detalle:

Finca	No. de permisos
Triganá	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 semana a otra, no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la respectiva finca.

PARÁGRAFO 1º: 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 2°: La finca concederá viáticos por la suma de VEINTIUN MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS CON SETENTA CENTAVOS M.L.C. (\$ 21.375,70) para la Comisión Obrera, por cada día de permiso utilizado durante la vigencia de los acuerdos convencionales, los cuales se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primer año, como para el segundo de vigencia de los acuerdos convencionales.

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

PARGARAFO 3°: La retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores en la Comisión Obrera, 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 6. PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACIÓN O ENGLOBAMIENTO DE FINCAS:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando se presente englobamiento o integración de áreas, para el caso de los permisos sindicales de que se trata, se procederá así:

1. Se sumarán el número de permisos sindicales para eventos sindicales y cooperativos que cada una de las áreas a integrar tenga previsto en la respectiva Convención. De igual manera, a la sumatoria de las áreas se le aplicará la tabla prevista dentro de los acuerdos generales 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 con 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 con la tabla que prevén los acuerdos generales 2004-2006.

CAPÍTULO III DESCUENTOS Y AUXILIOS

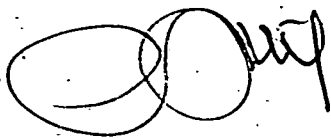
ARTÍCULO 7. DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:

La Empresa realizará, a los trabajadores beneficiados, los descuentos sindicales en los siguientes términos:

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.

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

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



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

PARÁGRAFO 1°: A partir de la firma de la presente Convención, 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 2°: La Empresa efectuará al trabajador los descuentos legales y convencionales: aportes al sistema de seguridad social integral, descuentos sindicales, créditos contraídos con cooperativas y fondos de empleados legalmente constituidos a los que se encuentre afiliado el trabajador, aportes y deducciones para el fondo de empleados debidamente constituidos al que el trabajador se encuentre afiliado, préstamos de calamidad doméstica, préstamo otorgados por el Fondo de Vivienda y consumos de casino o alimentación.

PARÁGRAFO 3°: La Empresa realizará, además de los descuentos establecidos en la Ley y la Convención, aquellos créditos aprobados por los trabajadores por concepto de útiles escolares entregados por la papelería de Sintrainagro, siempre que asegure la libre decisión del trabajador al autorizar el descuento, no se superen los niveles razonables de endeudamiento y las cuotas pactadas no afecten la porción no embargable del salario, procurando un adecuado uso de este servicio regulador de precios que constituye un aporte social para todos los afiliados a la organización sindical.

ARTÍCULO 8. AUXILIOS A SINTRAINAGRO:

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

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

PARÁGRAFO 1°: 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 complementen 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 2º: 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 3º: 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 4º: 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.

PARÁGRAFO 5º: AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA CELEBRACIÓN DEL ACUERDO EN ARREGLO DIRECTO Y COMPENSACIÓN POR VIGENCIA (2017-2019):

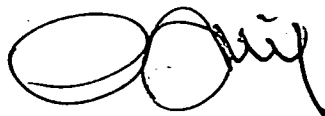
La Empresa concederá por una sola vez a Sintrainagro un auxilio sindical equivalente a la suma de cuatrocientos mil pesos (\$400.000) por cada trabajador suyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente al día 27 de Junio de 2017 y que en la misma condición continúe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

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

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

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.

CAPÍTULO IV
SISTEMAS DE CONTRATACIÓN, JORNADA DE TRABAJO Y FORMAS DE REMUNERACIÓN



ARTÍCULO 9. SISTEMA DE CONTRATACIÓN:

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

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

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

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

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

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

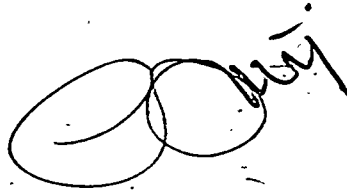
Con todo, el cambio o variación de la jornada de trabajo no conlleva la liquidación del contrato de trabajo inicial, ni la suscripción de un nuevo contrato.

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

ARTÍCULO 10. 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.

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

ARTÍCULO 11. ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL:

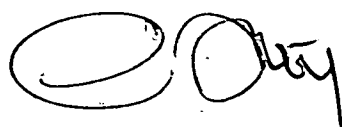
Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras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

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2017-2019), los trabajadores contratados en jornada especial deberán ser convocados para prestar servicios, como mínimo, durante seis (6) días por cada catorcena o bisemana. Cuando por decisión o culpa del empleador no se convoque al trabajador de jornada especial para laborar durante el número mínimo de días por catorcena establecidos en este acuerdo, el empleador deberá remunerar el día o los días que faltare(n) para dar cumplimiento a este acuerdo y lo hará con base en el salario mínimo convencional.

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

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

PARÁGRAFO DOS: La jornada especial, para actividades de corte y empaque, ocurre cuando la empresa o finca requiere personal adicional al vinculado en jornada máxima legal, para atender el pedido



de fruta en cada día de embarque. Por tanto, la convocatoria de personal vinculado en jornada especial se hará de acuerdo con las cantidades de los pedidos diarios de fruta, guardando la proporcionalidad establecida en el párrafo anterior.

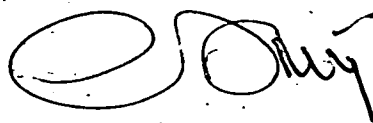
PARÁGRAFO TRES: Cuando en razón de los pedidos de fruta efectuados por la compañía comercializadora a la finca para cada día de embarque, no fuera convocado a laborar alguno o algunos de los trabajadores vinculados en jornada especial, se deberá alternar o rotar la convocatoria de los trabajadores de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

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

PARÁGRAFO CUATRO: Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la Empresa así lo requiera, se podrán asignar trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial a la realización de cualquier labor diferente a las labores culturales básicas, es decir: "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 asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas "labores varias". No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencias de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la Empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas.

PARÁGRAFO QUINTO: A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empresa desarrolle actividades a cualquier título, para la ejecución de las labores que le son permitidas según las previsiones de este acuerdo, sea que éstas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones del comité obrero a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.-

PARÁGRAFO SEIS: A fin de dar mayor claridad y transparencia en relación al reconocimiento y pago de los derechos laborales de los trabajadores vinculados en jornada especial, convienen las partes que la



causación y pago de éstos se regirá por las siguientes normas y en lo no previsto en ellas se aplicarán las disposiciones legales respectivas.

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

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

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

ARTÍCULO 12. JORNADA DE TRABAJO:

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas por la Empresa de acuerdo con sus necesidades, en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada diaria exceda de diez (10) horas diarias, compensadas las dos (2) horas en días subsiguientes de la misma semana.

Las horas extras no podrán exceder de cuatro (4) horas semanales, las cuales podrá distribuir libremente la Empresa de acuerdo con sus necesidades. En caso de que el empleador requiera sobrepasar este límite de cuatro (4) horas extras, el número de horas extras adicionales se establecerá de común acuerdo con el Comité Obrero-Patronal.

El trabajo que exceda de cuarenta y ocho (48) horas semanales, será remunerado como trabajo suplementario o de horas extras. En todo caso el trabajo nocturno, el extraordinario diurno, así como el realizado en dominicales y festivos, se pagará con los recargos establecidos por la Ley.

Semana laboral con día de fiesta: Cuando en una determinada semana exista un día de fiesta, la jornada laboral, conforme a la Ley, es sólo de cuarenta (40) horas en tal semana, tal tiempo lo distribuirá el patrono dentro del resto de días laborables en esa semana; igual hará cuando en una determinada semana existan dos (2) días de fiesta, la jornada laboral en tal semana y conforme a la Ley se reduce sólo a treinta y dos (32) horas.

ARTÍCULO 13. JORNADA DE TRABAJO DURANTE FUMIGACIÓN AÉREA:

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 1º: 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 2º: 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 de 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 14. 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 15. FORMAS DE REMUNERACIÓN:



Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el sistema de unidad de obra o destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.

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

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

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

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

ARTÍCULO 16. CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES:

El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones. Al momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones la Empresa pagará el valor de las vacaciones y la prima extralegal de vacaciones, donde exista esta prestación.

ARTÍCULO 17. 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.

PARAGRAFO 1º: Para los efectos de la aplicación del Artículo 21 de la Ley 50 de 1990, 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.

PARAGRAFO 2º : El trabajador de jornada especial vinculado a una Empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de cuarenta y ocho (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de destinación exclusiva (Artículo 21, Ley 50/90), correspondientes a la respectiva semana; toda vez que para efectos de causación de este derecho, las horas efectivas de trabajo no se acumularán en ningún caso de una semana a otra

PARÁGRAFO 3º : A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2017-2019, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación o recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante periodos prolongados de parálisis por corte del fluido eléctrico o falta de insumos de embarque, por razones imputables a negligencia del empresario, se tomará y remunerará este tiempo, en proporción a las horas empleadas, con base en las reglas establecidas en la convención para tal fin.

ARTÍCULO 18. 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.

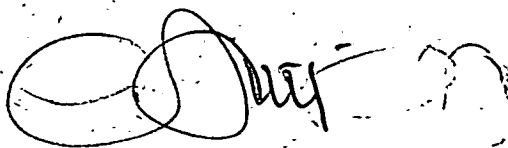
La decisión de rotar temporalmente o trasladar definitivamente a un trabajador de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que la rotación o traslado definitivo no tenga por causa uno 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 1º: 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 2º: 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.

CAPÍTULO V COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO



ARTÍCULO 19. 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 tal forma que el Comité quede integrado de manera paritaria. Para los fines de esta propuesta se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas en incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la Convención Colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del Comité Obrero cuando estuvieren reemplazando al principal.

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

Serán funciones del Comité Obrero-Patronal las siguientes:

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la Empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la Convención Colectiva de Trabajo.

2. Velar por el estricto cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y demás disposiciones legales.

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

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

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

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

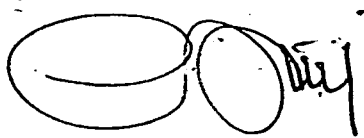
7. Coordinar con los representantes de la Empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa.

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

PARÁGRAFO: Las recomendaciones del Comité Obrero-Patronal serán presentadas oportunamente a la Empresa y ésta deberá considerarlas en un término de treinta (30) días aceptándolas o negándolas de manera motivada.

ARTÍCULO 20. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:

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.**

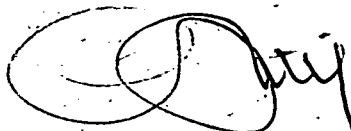
Antes de aplicar una cualquiera de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, o de proceder a dar por terminado el contrato de trabajo por la existencia de una justa causa de las consagradas en el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, la Empresa 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 llegará a hacer necesario el desarrollo de trabajo suplementario se deberá concertar con los trabajadores, con participación de los representantes de la comisión obrero-patronal, para garantizar el derecho de aquellas personas que no se encuentren dispuestas a realizar trabajo suplementario. En estos casos, cuando un trabajador que hubiere prestado servicios durante la jornada ordinaria en labores de caja integral decida libremente no participar en la realización del trabajo suplementario derivado de un pedido adicional, no se le promoverá procedimiento disciplinario alguno por este hecho, ni podrá ejercerse en su contra tratamientos discriminatorios o retaliatorios, sin menoscabo del derecho de coordinación empresarial que se reconoce como facultad exclusiva del empleador. Con todo, cuando el trabajador en uso de su autonomía acceda a realizar el trabajo suplementario derivado de un pedido adicional no podrá retirarse del contrato de caja integral sin que se hubieran procesado la totalidad de las cajas de banano solicitadas por la Compañía Comercializadora.

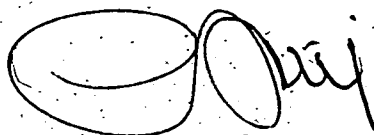
En los casos previstos en este acuerdo, no podrán quedar racimos cortados o fruta en los tanques que no hubiera sido procesada, en razón a que la unidad de obra denominada "contrato de caja integral" comprende las actividades descritas en la definición convencional vigente para el "contrato de caja integral".

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

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

PARÁGRAFO UNO: La comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, 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.

CAPÍTULO VI VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 21. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO:

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

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

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

ARTÍCULO 22. CAMPO DE APLICACIÓN:

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

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

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.

CAPÍTULO VII

**INCREMENTO SALARIAL, SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, SALARIO A DESTAJO,
PRECISIÓN A LOS CONTRATOS**

ARTÍCULO 23. 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 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.

PARÁGRAFO. 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 cuatrocientos treinta y cinco pesos (\$1.435,22), los incrementos salariales pactados para cada año se aplicarán de manera lineal.

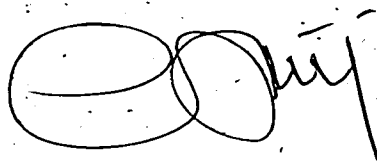
En las convenciones colectivas en las que el valor unitario del contrato de caja integral común paletizada-20 kilos- sea superior a mil cuatrocientos treinta y cinco pesos (\$1.435,22) se podrá acordar al momento del vaciado de la convención la aplicación ponderada del incremento salarial, con el propósito 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 mismo promedios generales y los mecanismos de compensación de éstos ajustes.

ARTÍCULO 24. SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL:

A partir del día 1° de julio de 2017 y hasta el día 30 de junio de 2018, por la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias, el salario diario mínimo convencional será de \$28.337,85 (\$3.542,23 la hora), sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

ARTÍCULO 25. SALARIOS A DESTAJO POR UNIDAD DE OBRA:

El valor del salario a destajo o por unidad de obra para las labores de amarre, embolse, desmache, fumigación con herbicida de contacto, fumigación con herbicida sistémico, deshoje, fertilización sólida, reamarre, protección de fruta, desflores en campo, fumigación canales, se establece de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales, o de ocho (8) horas diarias y máximo de diez (10) horas diarias, por el precio convenido para cada unidad.



ARTÍCULO 26. 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 con el período regulador del pago adoptado en cada empresa.

Cuando, por errores involuntarios, al momento del pago del salario se presenten faltantes por no haber sido incluidos en éste todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo período 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 período, 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 en el salario promedio devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 27. 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 débito 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.

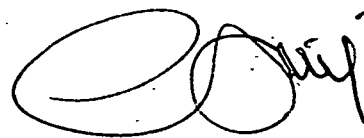
Cuando el pago de la nómina se efectúe mediante cheques, el empleador deberá garantizar la existencia de la provisión de fondos necesarios para que el pago del mismo se haga a través del banco librado. Cuando, en razón de la insuficiencia de fondos disponibles en el banco, el empresario direcciona el 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 bananera de Urabá, para procurar que se instalen cajeros electrónicos con sistema de identificación biométrica (huella digital).

ARTÍCULO 28. APLICACIÓN DE LA TABLA DE PRODUCTIVIDAD POR PERÍODO CATORCENAL (BISEMANAL):

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017) se deroga expresa, íntegra y definitivamente el sistema de remuneración diferencial de labores a destajo por escalas o tablas de productividad.

En las Empresas en cuyas convenciones se encuentre previsto el sistema derogado, para la aplicación del incremento acordado para las labores que se encontraban incluidas en las escalas de productividad



se tomará como referencia los precios unitarios relacionados en la tercera escala de productividad de la convención celebrada para la vigencia 2013-2015.

ARTÍCULO 29. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:

Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 y ½ lb) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión, ya sea en cajas o pallets, y empaçadas de acuerdo con 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 o matas cosechadas, tapa vástagos con bolsas, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores, gurbieros, (saneadores de fruta), volteadores de corona, baja fruta, sacarechazo del tanque, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores, arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, palletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. Por lo tanto, para la liquidación del contrato, no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 y ½ lb) o proporcional al peso de la misma se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "Caja Integral". La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuará diariamente el Administrador de la finca, de acuerdo con las necesidades de corte y empaque.

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

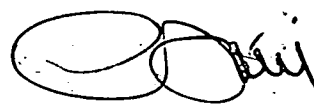
Entre la Empresa y Sintrainagro se continuará impulsando acciones que contribuyan a la reducción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que originan los rechazos.

Cuando, de hecho, se presenten rechazos, se realizará la correspondiente verificación de causales o motivos del mismo. La duda en relación con la causa determinante del rechazo y con la responsabilidad directa del trabajador en el mismo, se interpretará a favor de éste y por tanto no se aplicarán sanciones disciplinarias en este caso.

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

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.

PARÁGRAFO: CAJAS DE PESO SUPERIOR O INFERIOR A CUARENTA Y DOS Y MEDIA LIBRAS (20 KILOS): El contrato de "Caja Integral" para tipos de empaque de pesos superiores o inferiores a



cuarenta y dos y media libras (42 y ½ lb), se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y ½ lb) para cada tipo de empaque.

ARTÍCULO 30. RECHAZO DE CAJAS:

Entre las empresas y Sintrainagro se continuará 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 31. DEFINICIÓN Y ACUERDOS SOBRE CAJA INTEGRAL ESPECIAL PALLÉTIZADA:

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

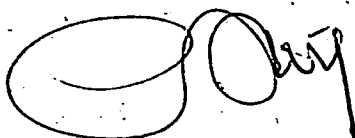
Las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre 0 y 18%, con relación al precio previsto para la caja común 20 kilos palletizada, se llevarán al tope máximo del 18%, después de aplicarse el incremento para la caja común 20 kilos palletizada, acordado en la presente Convención.

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

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

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

PARÁGRAFO 1°: Para todos los efectos se consideran cajas especiales, entre otras, las siguientes: Chicopack, Banaccluster, Clusterback, Turbanita, Picola, Petite, Minipack, Chiquita Junior, Troppypack y Tres Libras.



PARÁGRAFO 2°: Sin perjuicio de lo anterior, todas aquellas fincas y/o empresas que a la fecha hayan celebrado y firmado acuerdos relacionados con el precio de la caja Tres Libras, mantendrán vigentes estos acuerdos.

ARTÍCULO 32. FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS:

1. Los atrasos en embolse, amarre y deshoje 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 estas labores, imputables al empleador, se pagarán al (100%) del valor unitario pactado para la labor.

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

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

3. La labor de limpia de canales podrá ser alternada con ciclos de fumigación de canales. En la labor de limpia y fumigación de canales se pagará la proporción por cada semana del ciclo.

ARTÍCULO 33. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS:

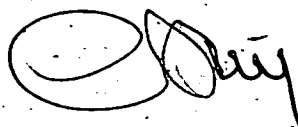
Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Queda expresamente definido que la Empresa o finca no está obligada 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 y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto de la Convención Colectiva y no está obligada a pagarlos.



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

6. La Empresa está 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 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 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; asimismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca.

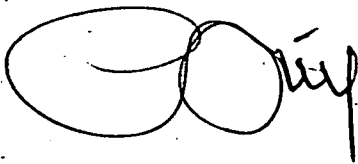
9. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la Empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo realizado por el trabajador, para su reconocimiento y pago, debe ser autorizado, previamente, por el personal administrativo, 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 de administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.

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

Todo trabajador está obligado a informar a la administración o supervisión de la finca 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 del bulto de la bodega de la finca, el transporte al sitio donde se va a aplicar, la golpeada para deshacer terrones y la regada al pie de los puyones, cumpliendo con las instrucciones que imparta el supervisor. La Empresa proveerá al trabajador de un recipiente con una medida específica, con el fin de racionalizar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación.

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

15. La fumigación de canales se realizará con herbicidas de contacto o sistemáticos, con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) semanas libres. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal, llegando hasta el borde superior, las dos (2) ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundario, terciarios, madre viejas y caños, según corresponda. El precio base para determinar el valor de este contrato se establecerá según el precio promedio del muestreo que realizó Augura en las fincas que actualmente hacen esta labor.

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

17. Dentro de la labor de embolsé 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.

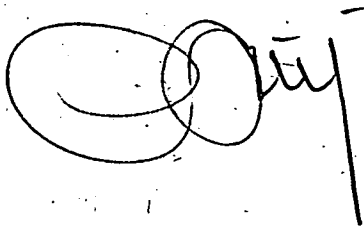
18. El repique de la mata cosechada está incluida dentro del valor del contrato de la Caja Integral. Asimismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar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

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

20. 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.

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

22. 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.



23. 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.

24. Todas las labores se realizarán de acuerdo con 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.

25. 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.

26. La Empresa sustentará las áreas de los lotes, longitud de los cables y canales, conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente; según los listados anexos que forman parte del texto convencional.

27. **FRUTA MERCADO NACIONAL:** Acuerdan las partes en establecer el precio por labor a destajo denominado "Caja Integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20kg, en el sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la fruta Premium o proporcional, de acuerdo con el peso de la caja si ésta es superior o inferior al peso antes señalado.

28. **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 requirieran para este tipo de caja, tanto en los procesos de corte y empaque, palletización (empaque tamal o como lo denominen) y pegada y armada de cajas.

29. **BOTADA DE RECHAZO:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la labor botada de rechazo se remunerará de la siguiente forma, teniendo como base el precio pactado en la presente Convención:

29.1. Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratada la recogida del rechazo por bolejeros o rechaceros, ésta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca, a quienes se les pagará de la siguiente manera:

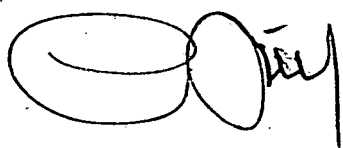
29.1.1. Cuando tengan que botar el rechazo de un (1) día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

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

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

29.1.4. Cuando tengan que botar el rechazo de cuatro (4) días 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 acumulado dentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero.

29.2. En el evento de que se llegare a utilizar en la finca el sistema de carretillas para el transporte del rechazo hasta el compostadero (labor pendiente de descripción dentro del Manual Técnico de Labores) se procederá a la realización de la labor con dos personas, y su remuneración será igual al salario promedio que ese día resulte para las personas que participan del contrato de Caja Integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (8) o diez (10) horas.

29.3. En el caso de llegarse a efectuar 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, humos, etc.).

29.4. En el evento de que el trabajador de la finca deba realizar la labor 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.

30. 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".

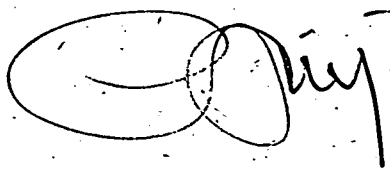
31. ENGRASE DE CABLE VÍA: De acuerdo con los conceptos técnicos, esta labor sólo tiene como finalidad evitar procesos de corrosión en los cable-vía. Sin perjuicio de los acuerdos vigentes entre las empresas y Sintrainagro, sobre frecuencia y precio de esta labor, las empresas en cuya convención no se 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 34. LABORES NUEVAS Y ENSAYOS:

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

La Empresa y Sintrainagro promoverán en asocio con el Sena, las entidades educativas y Augura, la investigación, los ensayos y la implementación de nuevas tecnologías y de métodos avanzados para impulsar la productividad y la calidad de la agroindustria bananera.

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



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

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

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

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

El Comité Obrero-Patronal y la Empresa, con participación de las demás instancias directivas de Sintrainagro, buscarán concertar los valores de estas labores, teniendo en cuenta criterios objetivos como los precios de actividades similares, la complejidad de la nueva labor, el esfuerzo requerido por el trabajador, el aporte o la importancia de la labor al proceso productivo o a la calidad de la fruta.

ARTÍCULO 35. RENDIMIENTOS MÁXIMOS PARA LAS LABORES:

En cumplimiento del Parágrafo 2º de la Estabilidad, contenido en los Acuerdos de Bogotá de Abril 09 de 1987, entre 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 está incluido el rendimiento mínimo de cada labor y los rendimientos máximos en las jornadas de ocho (8) y diez (10) horas.

Quedan vigentes los rendimientos máximos y mínimos que se tengan expresamente establecidos en la Empresa. Los rendimientos máximos y mínimos podrán acordarse en la Empresa durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Comité de Productividad: En coordinación de Augura y Sintrainagro se creará un Comité de Productividad integrado por funcionarios de Augura, representantes del sindicato, productores y propietarios, que se ocupará de establecer rendimientos máximos y mínimos en la ejecución de las labores a destajo y de la revisión de otros factores que contribuyan al aumento de la productividad de las fincas. Además revisará el Manual Técnico, para realizar las modificaciones que sean del caso.

Nombre de la labor	Unidad	Rendimiento mínimo en 10 horas	Rendimiento máximo en 10 horas
Amarre	Hectárea neta	7	12
Reamarre	Hectárea neta	15	20
Amarre con reamarre	Hectárea neta	5,5	9

Desflore en el campo	Hectárea neta	13	17
Embolse 1ª. Vuelta	Hectárea neta	8,5	12
Embolse 2ª. Vuelta	Hectárea neta	8,5	15
Embolse con desflore	Hectárea neta	7	12
Deshoje	Hectárea neta	16	22
Protección de fruta	Hectárea neta	20	25
Desmache	Hectárea neta	1	2
Desmache en doble surco	Para este caso, y cuando se tenga una densidad por encima de 1.750 matas por hectárea, el desmache en doble surco se pagará en proporción a este número de matas, o sea a 1.750		
Fumigación	Hectárea neta	3,5	5,5
Fertilización	Bulto 50kg	8	10
Resiembra Cabeza Toro	Unidades	35	40

ARTÍCULO 36. NORMAS BÁSICAS PARA LA REALIZACIÓN DE LABORES:

Las labores de cultivo, cosecha y empaque se deberán realizar de acuerdo con las normas técnicas y agronómicas impartidas por la Empresa en el Manual Técnico de Descripción de Labores. En consecuencia, la Empresa entregará a cada trabajador el Manual Técnico de Descripción de Labores. Los ciclos y frecuencias de realización de las labores serán las establecidas por la Empresa, sustituyéndose así todos los acuerdos existentes en la Empresa.

EMBOLSE:

Se realizará con una frecuencia de 2 vueltas (2) semanales en el total del área asignada por la Empresa. El embolsador debe hacer el desmane, desbacote y sacudida de brácteas de acuerdo con las recomendaciones técnicas.

AMARRE:

Esta labor se realiza con el fin de evitar la caída de las plantas que se encuentran en producción, con una frecuencia de una (1) vuelta semanal y se efectuará una semana después de haber salido la bacota.

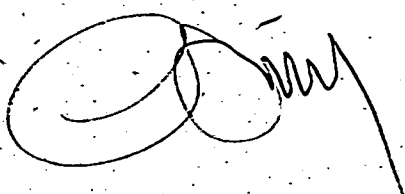
REAMARRE:

Esta labor consiste en efectuar ajustes y/o correcciones al amarre, con una frecuencia de una (1) vuelta semanal.

DESFLORE EN EL CAMPO:

Esta labor se realizará con una frecuencia de dos (2) vueltas por semana en el total del área asignada por la Empresa y de acuerdo con las recomendaciones técnicas.

Como quiera que la labor de Desflore en el Campo se negoció sin efectuar descuento, el valor del contrato de Caja Integral por concepto del desflore que se realizaba en la planta empacadora, cuando por recomendación técnica se decida realizar el desflore total o parcial en la planta empacadora, no se reconocerán valores adicionales o personal adicional para la realización de esta labor en el contrato de Caja Integral.



DESHOJE:

Esta labor se realizará con una frecuencia de una vuelta por semana, remunerada por hectárea neta sembrada en banano, y siguiendo las recomendaciones técnicas impartidas por la Empresa.

PROTECCIÓN DE FRUTA Y DESVÍO DE PUYÓN:

Esta labor se realizará con una frecuencia de una vuelta por semana, y siguiendo las recomendaciones técnicas impartidas por la Empresa.

El pago de esta labor se hará por hectareaje y comprende en forma integral el deshoje, el desvío de puyón y la protección de fruta, entendiéndose por esta última todo lo que tenga como objetivo proteger el desarrollo óptimo del racimo desde la bacota hasta la cosecha.

DÉSMACHE:

Esta labor se realizará con base en las disposiciones técnicas emanadas de la dirección de la finca en el total del área asignada por la Empresa.

La labor de desmache incluye el maquillaje o desguasque de la planta, el destronque de la cepa, el caciqueo, el repique de puyón y el marcado de puyones para resiembra.

FUMIGACIÓN:

Se realiza con una frecuencia de una (1) vuelta cada seis semanas con herbicida de contacto y cada ocho (8) semanas con herbicida sistémico.

La fumigación en plantilla se debe hacer con pantalla. Los fumigadores deberán seguir las medidas de seguridad industrial impartidas por la Empresa.

La fumigación del talud de los canales, hasta donde alcance la mano, corresponde al hectareaje de los lotes.

FERTILIZACIÓN CON CACIQUEO (Bultos de 50 kilos 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 alrededor del puyón seleccionado, en un semicírculo de 60 centímetros de radio y la regada esparcida con medida de más de 90 gramos. Esto para cuando se aplique urea, potasio, magnesio, mezcla, azufre, sulfato de magnesio, sulfato de potasio y mezcla de urea con potasio. Ciclos: Según programación. Rendimientos mínimo 16 bultos, máximo 20.

RESIEMBRA:

Esta labor comprende el arranque de la mata, tapada del hueco, transporte, alineación, hoyada y siembra. En caso de que requiera tutor se debe instalar para darle apoyo.

LIMPIA DE CANALES:

La labor de limpieza de canales primarios, secundarios y terciarios se realizará con una frecuencia de ocho (8) semanas libres; esta labor incluye la eliminación de todo material vegetal y basura de las ranflas o taludes y del plan y de su colocación fuera del canal.

CACIQUEO EN PLANTILLA:



Cuando éste se realice con productos químicos se debe hacer con pantalla y conservando como mínimo un metro de radio. Cuando el caciqueo se realice cultural (con machete y garabato) se debe conservar un metro de radio.

ROTURA Y AMPLIACIÓN DE CANALES PRIMARIOS, SECUNDARIOS Y TERCIARIOS:

Esta labor se remunera por metro lineal. Para recibir la labor se tomarán las medidas de boca, plan, corte y longitud por estaciones convencionales. El lugar donde se toma la medida de la boca es a la altura del terreno o nivel del mismo (cicatriz en la ranfla) y no se debe tomar la altura de tierra sacada. Para determinar el ancho de la boca se toman los dos extremos de las cicatrices de las dos ranflas (nivel del terreno). Para el corte se medirá la distancia entre el plan de canal y la altura de la vara colocada para determinar la boca del canal. El alineamiento es todo con nylon.

Las especificaciones técnicas son las siguientes: /

Rotura de canales terciarios: Plan de 0,40m

Boca: Corte + plan

Andén: 0,50 metros, mínimo.

Jarillón en montones, no corrido.

Cortes: -4 paladas: 1,20 metros

-3 paladas: 0,90 metros

-2 paladas: 0,60 metros

Corte mínimo 0,60 metros al terminar

Rotura de jarillón: Las paredes deben ser cortadas con pendiente tendida, siguiendo la del canal terciario.

Rotura de boquetes en canales terciarios: Cada 5 metros y/o caja bajo. De ancho 0,80 metros mínimo y con talud.

Para canales terciarios y cuaternarios (cunetas) las bocas deben ser iguales al corte más el plan.

Boca: Corte + plan 1.

El corte tiene un patrón de medida, el cual es la palada, y tiene una longitud de 0,30m.

El plan se exige entre (0,30 - 0,40m).

Talud: Se define como la inclinación entre las paredes del canal con respecto a la prolongación de la línea que forma el plan. Dependiendo del tipo de suelo puede variar. Normalmente se hace marcando la boca con nylon y rompiendo a profundidad especificada (2-4) paladas, hasta llegar al ancho del plan; este concepto de talud es importantísimo, porque cuando no se cumple, ocurre que si el ángulo θ es mayor que 45° , la boca muy cerrada y se derrumba el talud o rampla de los canales.

Pendiente: Es la inclinación que tiene la línea del plan del canal con cada caída hacia el secundario-se exige entre 3/1.000 - 5/1.000, lo que en la práctica se interpreta, cuando se tiene un terreno plano, que los canales de (40-50m) de longitud deben cumplir lo siguiente:

Si se comienza con paladas

4,0

3,5

3,0

Se debe terminar con paladas

3,0

2,5

2,0

En los canales de 2 - 4 paladas, en rotura o recavas se deben dejar los boquetes o bocas del jarillón sobre todo en depresiones o vacíos del terreno que caen al canal. La separación debe estar entre (3-5m).

Boquete: Espacio entre jarillón y jarillón, debe ser mínimo de 0,80m.

Andén o berma: Es el espacio entre el borde del canal y la boca del jarillón. Su separación debe ser mínimo de 0,50m.

Jarillón: Debe ser en montones y no corrido.

Los canales deben ser rectos ya sean perpendiculares al secundario (o al que los recibe) o con el ánimo que se determine por el departamento de Riego y Drenaje.

Alineamiento: Todo con nylon y se debe pulir el talud.

- El corte mínimo al terminar el canal debe ser de 2 paladas (0,60m).

- Los drenajes naturales como "Madres Viejas" se recavarán respetando su figura inicial.

RECAVAS

Terciarios y cunetas: Se debe alinear todo con nylon y pulir el talud. El sedimento debe quedar fuera del canal, conservando los andenes y boquetes todo el plan del canal recuperado.

Secundarios y primarios: Cuando es posible recavarlos con paleros en alineamiento con el nylon va en el plan del canal conservando su ancho (1,00 - 1,5 - 2,00). La tierra debe quedar fuera del canal y no en los taludes y se deben conservar los andenes y boquetes; si el palero no es capaz de conservarlos se debe repalear.

En toda recava se debe conservar el concepto de pendiente para que el agua corra normalmente. Dependiendo del largo se debe alinear el plan en canales primarios y secundarios.

Rotura de jarillones: Deben tener talud y andén para dar paso al terciario o a la cuneta que se proyecte hacer.

Nivelación de cables: Se alinea con nylon de placa a placa con una vara de 2,20m, se conserva la distancia entre el piso y el cable. Deben tener cuneticas longitudinales que lleguen a cunetas transversales o terciarias para evitar encharcamiento en su interior. Si el corte es más de 2 paladas debe tener talud.

MANTENIMIENTO DE CANALES:

A. LIMPIA DE CANALES

B. ROTURAS DE CANALES

Las roturas tienen como unidad de medida la palada (0,30m). Se debe cumplir con las siguientes especificaciones:

El corte varía de dos a cuatro paladas así:

-2 paladas: 0,60m

-2,5 paladas: 0,75m

-3 paladas: 0,90m

-3,5 paladas: 1,05m
-4 paladas: 1,20m

El corte se mide verticalmente y no a ras de talud, atravesando una cuerda de extremo a extremo del canal en la boca y bajando el metro hasta el plan.

Para definir de qué corte es el canal se debe tomar el promedio de mínimo tres medidas (en el arranque, en la mitad y en el final del canal). El corte se mide desde la superficie del terreno cortado y no desde la parte superior del jarillón tumbado o del resultante de la rotura. El corte mínimo al terminar es de dos paladas.

-**El Plan:** Es el ancho del fondo del canal y siempre es de 0,40m, en toda la longitud del canal.

-**Boca:** Es el ancho en la parte superior del canal, medido entre orilla y orilla. La boca debe cumplir la siguiente fórmula:

Boca: Corte + Plan, o sea que debe cumplir la siguiente tabla:

Corte	Boca
-2 paladas:	1,00m
-2,5 paladas:	1,15m
-3 paladas:	1,30m
-3,5 paladas:	1,45m
-4 paladas:	1,60m

-**Andenes:** Es la distancia entre el borde del canal y la base del jarillón resultante de la rotura. No debe ser menor de 0,50m.

-**Jarillón:** Es el montículo de tierra resultante de la rotura. Debe ser en montones y no corrido.

-**Boquetes:** Es el espacio entre jarillón y jarillón resultante de las roturas. No debe ser menor de 0,80m. Se deja cada 3 ó 5m y/o cada bajo.

Los andenes y los boquetes se dejan en el momento de hacer las roturas, o sea que van incluidos en el valor de las rompiciones. Si el palero no es capaz de dejarlos debe salir a repalearlos.

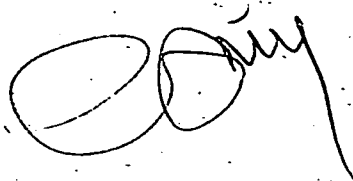
-**Alineamiento:** Debe ser recto y se hace con nylon. El alineamiento se da tanto en la boca como en el plan.

Se debe cumplir el 100% de las especificaciones.

C. RECAVAS DE CANALES

La recava es la recuperación del plan del canal mediante la extracción de todo el sedimento acumulado en él. El sedimento debe ser tirado totalmente fuera del canal y no en los taludes. Se deben conservar los andenes y boquetes existentes. Si el palero no es capaz de conservarlos debe salir a repalear el sedimento.

El alineamiento de las recavas debe ser con nylon conservando todo el ancho del plan. La recava de madres viejas se harán respetando su forma natural. No hay lugar a la llamada brillantina.



El patrón de medida de las recavas también es la palada (1 palada = 0,30m) y se mide desde la muesca que deja el sedimento en el talud y en forma vertical hasta el plan recuperado y no desde la altura de la ranfla pulida. Se debe conservar la pendiente o caída original del canal, o sea que debe dejar corriendo el agua.

D. TUMBA DE JARILLONES

Los jarillones se deben romper con talud y dejando los andenes respectivos para dar paso al canal que se proyecta hacer. Su unidad de medida es el metro cúbico y resulta de multiplicar las medidas de su altura, por su largo y por el ancho medido en la mitad de la altura del jarillón.

E. SACADA DE DERRUMBES

Se define como derrumbe la porción de tierra que cae en el plan del canal proveniente del desprendimiento de todo o parte del talud dejando un hueco en él. Se debe retirar totalmente del canal conservando los andenes y boquetes existentes.

Es de anotar que el montículo de tierra formado por el sedimento arrojado por un canal a otro, no es derrumbe. Su patrón de medida es:

-Ancho: 1,50m

-Alto: 0,50m

-Largo: 1,00m

Los demás tamaños se pagarán proporcionalmente al patrón anterior.

F. AMPLIACIONES

Se define como ampliación a la rotura que hay que hacer a lado y lado de los canales mal hechos para ampliar sus bocas y hacer posibles sus recavas.

Las ampliaciones se harán en aquellos canales viejos que no cumplieron con las especificaciones de boca y/o plan y se deben hacer simultáneamente con las recavas, o sea que su precio incluye la ampliación y la recava. Se debe conservar andenes y boquetes existentes.

NOTA: La primera medida corresponde al estado actual del canal y la segunda medida corresponde a la especificación a la que se quiere llevar ese canal. Al hacer las ampliaciones el canal debe cumplir con todas las especificaciones para el tamaño al cual se llevó.

El no cumplimiento de alguna o algunas de las especificaciones requeridas por la Empresa para la ejecución de alguna de las labores de pala anteriormente descritas, ocasionará el no pago del canal hasta tanto cumpla con el 100% de las especificaciones técnicas.

G. RECAVA DE CANALES PRIMARIOS Y SECUNDARIOS

H. BOQUETES Y ANDENES

Se pagarán únicamente en roturas de canales de cuatro paladas o más y se harán simultáneamente al momento de efectuar las roturas.

I. RENDIMIENTOS PROMEDIOS

Los rendimientos promedios diarios por paleros son como sigue:

Nombre de la labor	Rendimiento: persona por día
--------------------	---------------------------------

Rotura de canal 2 paladas (0,60m)	42 metros lineales
Rotura de canal 2,5 paladas (0,75m)	35 metros lineales
Rotura de canal 3 paladas (0,90m)	30 metros lineales
Rotura de canal 3,5 paladas (1,05)	27 metros lineales
Rotura de canal 4 paladas (1,20 m)	24 metros lineales
Recava de canal 1 palada (0,30m)	120 metros lineales
Recava de canal 1,5 paladas (0,45m)	90 metros lineales
Recava de canal 2 paladas (0,60m)	72 metros lineales
Ampliación de 2 a 3 paladas	56 metros lineales
Ampliación de 2,5 a 3 paladas	76 metros lineales
Ampliación de 2 a 3,5 paladas	46 metros lineales
Ampliación de 3 a 3,5 paladas	80 metros lineales
Ampliación de 3,5 a 4 paladas	80 metros lineales
Ampliación de 3 a 4 paladas	60 metros lineales
Ampliación de 1 a 2 paladas	56 metros lineales
Ampliación de 1 a 2,5 paladas	45 metros lineales
Ampliación de 1 a 3 paladas	37 metros lineales
Ampliación de 1 a 3,5 paladas	32 metros lineales
Ampliación de 1,5 a 2 paladas	77 metros lineales
Ampliación de 1,5 a 2,5 paladas	57 metros lineales
Ampliación de 1,5 a 3 paladas	45 metros lineales
Ampliación de 1,5 a 3,5 paladas	38 metros lineales
Ampliación de 2 a 2,5 paladas	77 metros lineales
Ampliación de 2 a 4 paladas	38 metros lineales
Sacada de derrumbes	40 metros lineales
Recava canal primario y secundario (plan 1 a 1,5m – 1 a 3 paladas)	49 metros lineales
Recava canal primario y secundario (plan 2 – 1 a 3 paladas)	32 metros lineales

ARTÍCULO 37. ÁREA DE LAS FINCAS:

La Empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cable vía y canales, conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente, según los listados anexos que formán 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 de láser y amarre geodésico, para que se realice una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor.

PARÁGRAFO 1°: Área neta de la finca: Para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluyen del área bruta de la finca todo lo concerniente a obras de infraestructura como empacadoras, campamentos, carreteras, áreas de protección medio ambientales, el área de los canales primarios, canales secundarios y canales terciarios y el área de los cable vía, de acuerdo con los planos que se deben incluir en toda Convención.

PARÁGRAFO 2º: Modificación de las áreas: Si por cualquier motivo las áreas netas o brutas de la finca son modificadas, esto es que se realicen obras de infraestructura que reduzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplíen los existentes, etc., la Administración de la finca, conjuntamente con el Comité Obrero, revisarán y aprobarán las áreas a descontar. De igual manera sucederá en sentido contrario, es decir, si la finca decide tapar canales, sembrar antiguas áreas de campamento, carreteras, etc., deberá proceder a incluir esas áreas dentro del área neta.

FINCA TRIGANÁ Área neta 190,420 ✓

Lote	Hectáreas	Lote	Hectáreas	Lote	Hectáreas
1	4,730 /	16	4,920	31	1,520
2	5,420 /	17	4,180	32	4,260
3	2,840 /	18	5,630	33	2,330
4	5,480 /	19	5,810	34	3,110
5	3,790	20	4,890	35	3,300
6	5,770	21	5,340	36	2,720
7	4,590	22	6,040	37	2,010
8	5,130	23	6,100	38	1,600
9	4,790	24	6,070	39	1,960
10	5,130	25	5,650	40	4,460
11	4,830	26	5,310	41	4,810
12	4,850	27	5,150	42	3,460
13	4,790	28	5,070	43	2,380
14	4,510	29	6,060		
15	6,180	30	3,450		

ARTÍCULO 38. OFICIOS VARIOS:

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.

CAPÍTULO VIII AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 39. 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 40. PRIMA DE VACACIONES:

Como complemento al descanso vacacional, la Empresa reconocerá al personal amparado por la Convención Colectiva de Trabajo, una prima de vacaciones por la suma de CIENTO CINCUENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y UN PESOS CON CUARENTA Y UN CENTAVO MLC (\$156.951,41) para el primer año de vigencia convencional; cuando el trabajador disfrute efectivamente de dicho descanso.

Cuando suceda la terminación del contrato de trabajo, cualquiera sea la causa, y el trabajador tenga más de un (1) período de vacaciones acumuladas, la Empresa le reconocerá las primas de vacaciones correspondientes a los períodos que excedan un (1) período a que se hace referencia. Lo anterior significa que cuando las vacaciones acumuladas sean iguales o inferiores a un (1) período vacacional, no se reconocerá la prima de vacaciones de este período.

ARTÍCULO 41. PRIMA DE AGUINALDO:

La Empresa pagará a cada uno de los trabajadores amparados por la Convención Colectiva de Trabajo, que el primero (1º) de diciembre del año respectivo estén vinculados a su servicio y lleven más de dos (2) meses de vinculación, un aguinaldo, así:

Para el primer año de vigencia convencional la suma de CIENTO SESENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS DIEZ PESOS CON UN CENTAVO MLC (\$164.410,01). El aguinaldo se pagará a más tardar el día veinte (20) de diciembre del respectivo año.

ARTÍCULO 42. PRIMA DE MATRIMONIO:

Cuando un trabajador de la Empresa contraiga matrimonio, ésta le reconocerá, para el primer año de vigencia de la convención, la suma de CIENTO VEINTINUEVE MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y UN PESOS CON DOCE CENTAVOS MLC (\$129,551.12). El trabajador deberá presentar a la administración de la finca la partida notarial correspondiente o el registro civil de matrimonio.

ARTÍCULO 43. PRIMA DE MATERNIDAD:

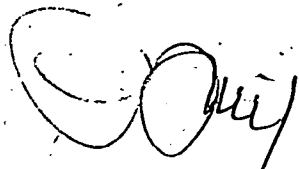
En caso de nacimiento de un hijo del trabajador o de adopción legal, con la esposa o compañera permanente inscrita previamente en la administración de la finca, se reconocerá para el primer año la suma de CIENTO SESENTA MIL TREINTA Y SIETE PESOS CON CUARENTA Y OCHO CENTAVOS MLC (\$160,037.48).

En caso de aborto no provocado, sufrido por la esposa o compañera permanente del trabajador que conviva con él y que esté inscrita en la administración de la finca y certificado por médico titulado, la Empresa reconocerá un auxilio por la suma de CINCUENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS OCHO PESOS CON OCHENTA Y DOS CENTAVOS (\$56,908.82), para el primer año de vigencia.

PARÁGRAFO 1º: Dentro los cinco (5) días hábiles siguientes al nacimiento, el trabajador presentará la partida notarial de registro civil de nacimiento.

PARÁGRAFO 2º: No son acumulables la licencia de maternidad o la licencia de paternidad previstas en las normas legales y el permiso convencional por nacimiento de hijo(a) del (de la) trabajador(a); por tanto, el (la) trabajador(a) sólo tendrá derecho a reclamar aquel de éstos que le resulte más favorable. Igualmente se precisa que el reconocimiento del permiso convencional por nacimiento de hijo(a) o las licencias de maternidad o paternidad, según el caso, no excluye el pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva convención colectiva.

ARTÍCULO 44. AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA:



En caso de fallecimiento de un trabajador de la Empresa, ésta reconocerá, a quien compruebe haber sufragado los gastos de entierro, además del valor del seguro de vida y de los gastos de entierro, en las cuantías señaladas por las disposiciones legales correspondientes, un auxilio adicional por la suma de QUINIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL TREINTA Y SEIS PESOS CON OCHENTA Y TRES CENTAVOS M.L.C (\$584,036.83) para el primer año de vigencia.

ARTÍCULO 45. AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR DEL TRABAJADOR DE LA EMPRESA:

En caso de fallecimiento de la esposa o compañera permanente del trabajador, de un hijo menor de dieciocho (18) años, o mayor de edad pero inválido, o de su(s) padres, debidamente inscritos en la administración de la finca, que no hubiere tenido derecho a gastos de entierro a cargo de otro empleador o del ISS o la entidad que haga sus veces, la Empresa reconocerá un auxilio por la suma de DOSCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS CON VEINTINUEVE CENTAVOS MLC (\$244,691.29) para el primer año de vigencia.

PARAGRAFO 1: No son acumulables la licencia de luto prevista en las normas legales (Ley 1280 de 2009) y el permiso convencional por muerte de un familiar del trabajador; por tanto, el (la) trabajador(a) sólo tendrá derecho a reclamar aquel de éstos que le resulte más favorable. Igualmente se precisa que el reconocimiento del permiso convencional o la licencia de luto no excluye el pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva convención colectiva.

ARTÍCULO 46. AUXILIO PARA ESTUDIO DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES:

La Empresa auxiliará a sus trabajadores para la educación de sus hijos menores de edad que adelanten estudios en planteles oficiales o legalmente aprobados así: la suma de VEINTIOCHO MIL CUATROCIENTOS TREINTA PESOS CON OCHENTA Y UN CENTAVOS M.L.C. (\$28,430.81) para el primer año de vigencia.

El trabajador deberá acreditar, mediante certificado, la escolaridad de su hijo. Este auxilio se cancelará en el mes de febrero.

También otorgará cuatro (4) becas de CATORCE MIL OCHOCIENTOS SEIS PESOS CON VEINTIUN CENTAVOS M.L.C (\$14,806.21) durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, pagaderos mensualmente, para que sean rifadas entre los trabajadores que tengan hijos estudiando; previa comprobación de la escolaridad.

La Empresa auxiliará con la matrícula, en el Politécnico, a tres (3) trabajadores o hijos de éstos que ingresen a dicho instituto a estudios tecnológicos agrícolas.

ARTÍCULO 47. APOORTE AUXILIO DE DEPORTES Y RECREACION:

La Empresa concederá como Auxilio de Deportes la suma de UN MILLÓN CUATROCIENTOS VEINTIDOS MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS CON CINCUENTA CENTAVOS MLC (\$1,422,837.50), por el primer año de vigencia de la convención, el cual se pagará en el mes de febrero de cada año de vigencia convencional.

ARTÍCULO 48. PERMISOS:

La Empresa concederá permisos remunerados, al promedio del último año de trabajo anterior al inicio del permiso, o de todo el tiempo de servicio si este fuere inferior a un año, para los efectos de matrimonio, maternidad y muerte de padres, hijos, cónyuge o compañera permanente, previamente inscritos en la Empresa, por tres (3) días hábiles si las exequias, nacimiento o boda son en la zona de Urabá; o de cinco (5) días si es fuera de ella. Estos permisos no son aplazables, acumulables o trasladables.

Al regreso del permiso se deberá presentar el registro civil o documento correspondiente que acredite lo solicitado, si no se hiciere, se considerará como abandono del trabajo:

ARTÍCULO 49. PAGO DE AUXILIOS, PRIMAS Y BENEFICIOS:

Todos los auxilios, primas y beneficios se cancelarán a los trabajadores de la finca, previa presentación de los registros civiles que demuestren los hechos a que se refieren.

ARTÍCULO 50. DISPOSICIONES COMUNES A LOS AUXILIOS:

Si en la finca laboraren ambos cónyuges o padres e hijos, los auxilios por matrimonio, educación y muerte, entre otros, se cancelará sólo a uno de ellos.

PARÁGRAFO: Para tener derecho a los auxilios, primas extralegales y demás beneficios pactados en la presente Convención, se requiere tener un mínimo de dos (2) meses al servicio de la Empresa.

ARTÍCULO 51. AUXILIO ANTEOJOS:

La Empresa reconocerá el valor de los lentes, en caso de que a un trabajador le sean prescritos anteojos y le hará un préstamo para la adquisición de la montura.

ARTÍCULO 52. SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR:

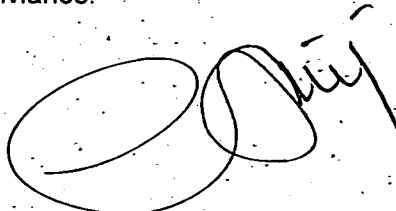
Las Empresas suministrarán a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la Ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizado por el trabajador 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:

ARTÍCULO 53. AUXILIO PARA CASINO:



La Empresa auxiliará al casino de la finca con la suma de OCHENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS CON NOVENTA Y CINCO CENTAVOS M.L.C (\$84,459.95), pagaderos mensualmente durante el primer año de vigencia de la Convención.

ARTÍCULO 54. 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 ajustar 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 1°: No serán beneficiarios del subsidio legal de transporte aquellos trabajadores que vivan en los campamentos de las fincas donde laboran.

PARÁGRAFO 2°: 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 3°: 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 55. INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES:

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

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

PARÁGRAFO 1°: No incidencia salarial: Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tengan establecidas las empresas y/o productores vinculados a la presente negociación colectiva, no constituyen salario; en consecuencia, no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

PARÁGRAFO 2°: Conversión de extralegales establecidas en días a valores absolutos: Los empleadores que tengan establecida alguna prestación en días, y se encuentren interesados en

convertirlas a valores absolutos, buscarán con el sindicato la metodología para la conversión de la prestación.

CAPÍTULO IX

FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 56. FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el Fondo Rotatorio para préstamos por eventos de calamidad doméstica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial; sin que en ningún caso el monto del fondo de calamidad doméstica pueda ser menor de DOS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS CON NOVENTA Y SIETE CENTAVOS MLC (\$2'359.695,97) por finca.

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de CUATROCIENTOS CUATRO MIL QUINIENTOS DIECIOCHO PESOS CON OCHENTA Y DOS CENTAVOS M.L.C (\$404.518,82). No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la Empresa, ésta 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.

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.

REGLAMENTO DEL FONDO

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

2. Beneficiarios: El personal de la Empresa que se beneficia con la Convención.

3. Destinación de los préstamos: Sólo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad doméstica:

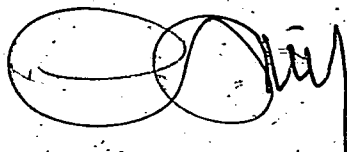
3.1. Enfermedad o muerte de los padres, esposa o compañera permanente, hijos legalmente reconocidos que dependan económicamente del trabajador y que hayan sido previamente inscritos en la Empresa o ante la caja de compensación familiar, con dos (2) meses de anterioridad.

3.2. El pago de servicios médicos, compra de medicamentos, hospitalización e intervención quirúrgica, de una cualquiera de las personas anunciadas en el numeral 3.1.

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

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

3.5. En el evento que por disposición de la ARL o de la EPS 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, o 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 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.

4. Requisitos para la adjudicación del préstamo: Que el trabajador formule la solicitud del préstamo, mediante el diligenciamiento del formato que para el efecto entrega la Empresa. El formato contendrá la siguiente información:

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

4.2. Autorización del trabajador a la Empresa para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, en caso de retiro del trabajador.

4.3. Nombre y parentesco de la persona afectada por la calamidad ocurrida.

4.4. Pruebas de la ocurrencia de la calamidad.

4.5. Cuantía del préstamo solicitado.

4.6. Deudas pendientes con la Empresa.

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

4.8. Que la persona afectada por la calamidad esté previamente registrada en la hoja de vida de un trabajador.

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

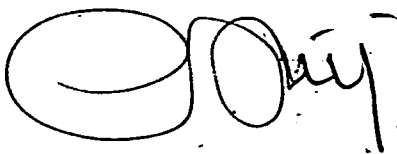
4.10. Que el trabajador tenga un respaldo en el setenta y cinco por ciento (75%) de sus prestaciones sociales; para lo cual se estudiarán todas las deudas que tenga con la Empresa por cualquier concepto.

4.11. Que el trabajador llene los demás requisitos y condiciones establecidas en la presente Convención o en el Reglamento Interno de Trabajo. Sin el lleno de estos requisitos, no se podrá otorgar préstamo alguno.

5. Monto y plazo: Para los préstamos a que se refiere el presente reglamento se establecen las siguientes normas para montos y plazos:

5.1. Montos: El monto del préstamo no podrá exceder la suma de CUATROCIENTOS CUATRO MIL QUINIENTOS DIECIOCHO PESOS CON OCHENTA Y DOS CENTAVOS M.L.C (\$404.518,82) durante el primer año de vigencia de la Convención. Para el segundo año, este mismo valor incrementado en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor-IPC causado en el último año.

5.2. Plazo: Se pagarán con cuotas de amortización bisemanales mínimas al diez por ciento (10%) del devengado bruto del trabajador.



6. Trámite para utilizar el crédito:

6.1. El interesado llenará un formulario de solicitud especialmente diseñado para el efecto.

6.2. Este será presentado ante la Empresa, para el estudio respectivo.

7. Cancelación y extinción del préstamo:

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

7.2. Cuando el trabajador se desvincule definitivamente de la Empresa, pues de sus prestaciones sociales se abonará el saldo pendiente.

7.3. Cuando el trabajador presente pruebas o documentos falsos.

8. Tiempo para utilizar el crédito: Una vez aprobado el préstamo, el trabajador deberá hacer uso de él dentro de las dos (2) semanas siguientes a la fecha de aprobación, salvo que ésta y la forma estipulada para el desembolso determinen plazos mayores.

9. Amortización del préstamo: El trabajador amortizará el préstamo mediante la cancelación de las cuotas fijas, las cuales serán deducidas directamente de la nómina y con cuotas extraordinarias que el trabajador proponga o se estipulen para el préstamo.

10. Deducción de cuotas ordinarias: La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciarán en la semana inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso. Como tal, se entiende la fecha de recibo que tenga el comprobante de Caja, la cual será comunicada por el empleado que desempeñe en la Empresa las funciones de pagador.

11. Desembolso del préstamo: Una vez aprobado el préstamo, el cheque será entregado por la Empresa al trabajador.

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

13. Pruebas de la existencia de la calamidad doméstica:

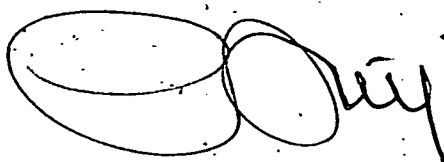
13.1. En caso de muerte: Copia del certificado de defunción.

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

13.3. En caso de enfermedad de familiares del trabajador, que dependan económicamente de él, se debe presentar dictamen de un médico autorizado para ejercer la profesión, los demás documentos y evidencias que se estimen necesarios, tales como fórmulas médicas y valor de los medicamentos, entre otros.

PARÁGRAFO 1º: Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, la Empresa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la solicitud, efectuará el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada.

El trabajador beneficiario del préstamo acreditará el cumplimiento de los requisitos necesarios para el otorgamiento del crédito, dentro de los siguientes plazos: a) si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de quince (15) días hábiles siguientes al desembolso, y b) si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (8) días hábiles siguientes al desembolso.



PARÁGRAFO 2º: Constituye falta grave: a) No acreditar dentro del término establecido para ello, las pruebas tendientes a justificar la obtención del crédito, b) La obtención fraudulenta del crédito, y c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

ARTÍCULO 57. FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS DE VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES DE RÍO CEDRO S. A.:

FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA: Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para efectos de la capitalización de los Fondos Rotatorios Convencionales de Vivienda, los empresarios bananeros efectuarán un aporte adicional de treinta y cinco mil pesos (\$35.000) por hectárea neta sembrada en banano. Este valor se aportará durante el segundo año de vigencia de la convención colectiva.

DISPOSICIÓN GENERAL 1ª. 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 2ª. 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.

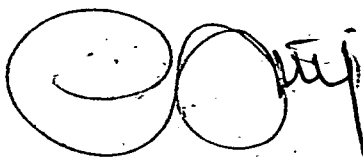
DISPOSICIÓN GENERAL 3ª. Se acuerda una tasa de interés equivalente al 4% anual.

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

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

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

PARÁGRAFO DOS -SISTEMA DE AUTORIZACIÓN DUAL DE DESEMBOLSOS-: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2017-2019), 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 (2017-2019), 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.

CAPÍTULO X SEGURIDAD INDUSTRIAL, SALUD, AUSENTISMO E INCAPACIDADES

ARTÍCULO 58. RIESGOS LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL:

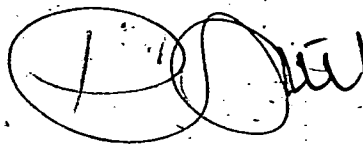
La Empresa y Sintrainagro adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARL correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud, establecidos en la Ley.

En coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales, realizará programas preventivos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales y de laboratorio clínico periódicos, según lo establecido en el Programa de Salud Ocupacional elaborado en coordinación con la respectiva ARL.

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

PARÁGRAFO 1º: Las empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional, de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos, en coordinación con Sintrainagro y con la respectiva ARL.

PARÁGRAFO 2º: La Empresa pondrá a disposición del sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento.



PARÁGRAFO 3º: EXÁMENES MÉDICOS: Los empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realicen a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL. Si eventualmente Sintrainagro hubiere suministrado al trabajador el dinero para la realización del examen médico de pre-empleo, la Empresa le reembolsará ese valor, siempre y cuando 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 4º: La Empresa, en sus fincas, se compromete a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) 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.

PARÁGRAFO 5º: Sintrainagro y las empresas que no suministren agua apta para el consumo humano, buscarán los mecanismos necesarios para posibilitar el suministro de ésta, en los términos establecidos en la Ley.

PARÁGRAFO 6º: AUSENTISMO Y OTROS

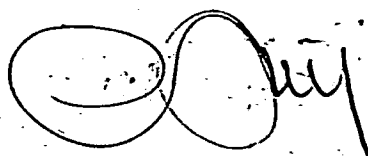
1. La Empresa se obliga, de acuerdo con las normas legales vigentes, a constituir los respectivos Comités de Salud Ocupacional con las funciones asignadas por la Ley.

2. La Empresa enviará, a través del Comité Obrero, a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la finca, mensualmente, una relación de ausentismo de la finca, indicando los índices de frecuencia y severidad en casos de enfermedad común.

Adicionalmente, se remitirá una relación de los trabajadores reincidentes en ausentismo por enfermedad común, indicando, además, la frecuencia de ausencia en el primer día hábil de la semana.

Cuando de la información remitida surja que uno o varios trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores el primer día hábil de la semana, aún en el evento de que su ausencia se encuentre aparentemente justificada con una incapacidad debidamente expedida por la entidad de seguridad social a la que se encuentre afiliado, se convocará a audiencia al trabajador en la que participará el Comité Obrero-Patronal a fin de escuchar las explicaciones del trabajador comprometido en las reiteradas ausencias justificadas el primer día hábil de la semana.

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



PARÁGRAFO 7°: En el evento en que un trabajador hiciere parte del Comité Paritario de Salud Ocupacional 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 8°: Por regla general, este Comité tiene funciones de Salud Ocupacional y Medicina Laboral.

ARTÍCULO 59. BOTIQUÍN:

La Empresa dotará de un botiquín completo para servicio de primeros auxilios que se ubicará en la empacadora y capacitará, a través de la entidad prestadora de salud a la cual se encuentre afiliada, a un empleado de la finca para el manejo del botiquín.

ARTÍCULO 60. SALUD:

Todo trabajador vinculado laboralmente con la Empresa tiene la obligación de afiliarse al ISS o a una EPS que opere en la zona de Urabá, por los riesgos de IVM, EGM. y ATEP. La no entrega de los documentos necesarios para realizar estas afiliaciones, o la renuencia del trabajador a firmar los registros de inscripción en el ISS o a una EPS, liberan al empleador de la prestación del servicio de salud; adicionalmente, será sancionado disciplinariamente; agotando para tal fin el procedimiento para aplicar sanciones, establecido en el Artículo 14 de esta Convención.

ARTÍCULO 61: FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ:

A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités 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.

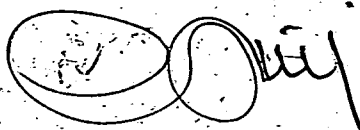
ARTÍCULO 62. PAGO DE INCAPACIDADES:

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 tres (3) primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

B. Pago de incapacidades por accidente de trabajo y enfermedad de origen profesional: Conforme a lo prescrito en el Decreto 1295 de 1994, y demás disposiciones legales que lo modifiquen, adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no, originadas en accidente 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.

PARÁGRAFO 1º: 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 ARL o de la EPS, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva ARL o EPS.

PARÁGRAFO 2º: 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 bisemanal.

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".

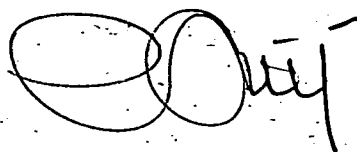
Cuando el(la) trabajador(a) acuda a la Entidad Promotora de Salud (EPS) o a la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) con el propósito de programar de manera presencial la asignación de una cita para consulta médica y, pese a haber concurrido antes de las 9:00 a.m., no encuentre disponibilidad 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.



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

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

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

ARTÍCULO 63. REUBICACIÓN y CALIFICACION:

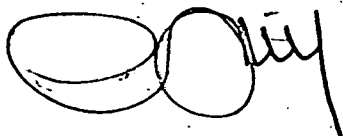
En caso de que, por cualquier enfermedad, un trabajador no pueda realizar determinadas labores, según el departamento competente de la EPS o de la ARL, la Empresa deberá reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la recomendación médica y por el tiempo requerido para su recuperación.

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.

ARTÍCULO 64. TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS:

Cuando por determinación de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) un trabajador sea trasladado a la ciudad de Medellín y no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado de un trabajador a la ciudad de Medellín para ser evaluado por la Junta Regional



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

Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador a una ciudad distinta de Medellín, y éste no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador a la ciudad de Bogotá D.C. para ser evaluado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá el alojamiento y la alimentación, en dinero o en especie, a elección de ésta. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Cuando la Empresa opte por el suministro en dinero del servicio de alojamiento y alimentación, deberá reconocerle al trabajador un auxilio extralegal por la suma de cincuenta y cinco mil pesos (\$55.000) por cada día en que efectivamente deba permanecer en la ciudad de destino para recibir las atenciones médicas, según la programación de citas ordenadas por la EPS o la ARL, o para comparecer a la cita de 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 médicamente 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 65. DISPOSICIÓN GENERAL SOBRE ACCIDENTE DE TRABAJO:

En caso de accidente de trabajo 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 incidente que se reporta a la ARL. Para dicho reconocimiento se utilizarán los conceptos de nómina existentes.

PARÁGRAFO 1º: El pago de las incapacidades reconocidas por el ISS o la EPS, se realizará teniendo en cuenta el mecanismo establecido por el ISS o la EPS.

PARÁGRAFO 2°: Las incapacidades otorgadas por el ISS o las EPS a aquellos trabajadores que se encuentran afiliados, deberán hacerlas llegar a las oficinas de la Empresa en cada finca, pues ésta no tiene la obligación de recogerlas.

PARÁGRAFO 3°: Como consecuencia de lo anterior y toda vez que la jornada laboral ordinaria termine el día viernes de cada semana, si se dieran incapacidades que cobijen el día sábado, estos no serán objeto de pago por este concepto, toda vez que ya la jornada laboral terminó el día viernes.

PARÁGRAFO 4°: Para el pago de incapacidades por enfermedad profesional o común o por accidente de trabajo, se tendrá en cuenta que la jornada de trabajo, de lunes a jueves, es de diez (10) horas laborables y el día viernes es de ocho (8) horas laborables.

Para la semana laboral con un día de fiesta, el pago se hará teniendo en cuenta que la jornada laboral es de cuarenta (40) horas en tal semana, y de treinta y dos (32) horas cuando la semana laboral tiene dos (2) días de fiesta.

PARÁGRAFO 5°: Las empresas en sus fincas se comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) 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 66. PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES:

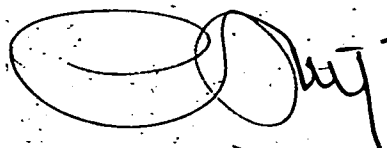
La Empresa suministrará los implementos necesarios para la protección de los trabajadores que laboren manipulando productos tóxicos y así mismo costeará los exámenes médicos y de laboratorio exigidos por la ley para este tipo de trabajadores.

ARTÍCULO 67. 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 68. 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, 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 período 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.

ARTÍCULO 69. TRANSPORTE DE TRABAJADORES ENFERMOS PARA IR AL MÉDICO:

Para los trabajadores que deban desplazarse desde la finca, y que lo necesiten, la Empresa seguirá manteniendo un fondo destinado a facilitar el transporte de los trabajadores enfermos que se desplacen a consulta médica; o buscará un mecanismo para facilitar el transporte para ir a la consulta médica.

ARTÍCULO 70. 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.

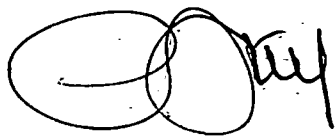
4. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2017-2019, los empresarios bananeros y Sintrainagro, en una comisión paritaria, elaborarán un instructivo para informar a los trabajadores y empresarios, sobre los procedimientos y plazos necesarios para la calificación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

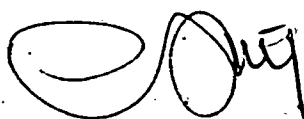
PARÁGRAFO: La coordinación de las actividades y compromisos establecidos en las normas precedentes y de las actividades relacionadas con la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá se realizará por conducto del Secretario de Salud y Seguridad Social de Sintrainagro y la Secretaría General de Augura. 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.

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.



**TERCERA PARTE
INCORPORACIÓN DE NORMAS Y DISPOSICIONES VARIAS**

**CAPÍTULO XI
INCORPORACIÓN DE NORMAS CONVENCIONALES**

ARTÍCULO 71. DECISIONES ADMINISTRATIVAS:

Las decisiones para administrar la Empresa serán siempre tomadas libremente por el Gerente, el Administrador y los demás representantes de la Empresa, obviamente respetando la Convención Colectiva de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y las disposiciones de la legislación laboral.

ARTÍCULO 72. MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO:

A partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, las empresas y Sintrainagro adelantarán gestiones ante el Servicio Nacional de Aprendizaje—Sena, tendientes a que se intensifiquen los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años, con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

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

ARTÍCULO 73. APOORTE 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 1: La coordinación de las actividades y la distribución de los recursos se realizará de manera paritaria entre Augura y Sintrainagro.

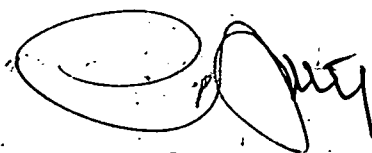
PARÁGRAFO 2: Para tal fin Augura y Sintrainagro, representadas por sus respectivos Presidentes, suscribirán un documento que sintetice los compromisos de ambas instituciones, las áreas a intervenir y los procedimientos para llevarlos a cabo, en materia de actividades educativas, recreativas, deportivas y culturales para beneficio del trabajador bananero y su familia.

ARTÍCULO 74. RECREACIÓN Y CULTURA:

El Comité de Verificación Convencional tendrá dentro de sus funciones gestionar y articular la consecución de los recursos económicos que destinan las fundaciones sociales, entidades gubernamentales, las cajas de compensación familiar, la empresa privada y Augura, para la realización de actividades recreativas, deportivas y culturales, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

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

ARTÍCULO 75. 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 las normas vigentes de trabajo, prevalece la interpretación más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

ARTÍCULO 76. LIBRETA MILITAR:

No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan. El trabajador será responsable de acreditar, ante las autoridades correspondientes, que ha cumplido con la obligación de definir su situación militar y, por tanto, cuando las autoridades militares lo exijan, el trabajador presentará su respectiva libreta militar para la correspondiente verificación.

ARTÍCULO 77. DERECHO A LA INFORMACIÓN:

En el mes de mayo de cada año, Augura y Sintrainagro convocarán un foro donde se analice con Sintrainagro y una delegación de los productores, la situación de la actividad, los problemas del sector, y los avances de los compromisos sociales llevados a cabo por los productores y por la organización sindical, en asocio con las organizaciones no gubernamentales y con las autoridades públicas, en procura del desarrollo integral, económico y social de la zona de Urabá en general y de la actividad bananera en particular.

En el mes de noviembre de cada año, Augura y Sintrainagro, convocarán una reunión con la junta directiva nacional de Sintrainagro y los presidentes de las Sub-Directivas de la Organización Sindical en la zona de Urabá, con asistencia de una representación de los productores, con el fin de hacer la evaluación del estado de las relaciones laborales en las fincas y el cumplimiento de las convenciones colectivas.

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

ARTÍCULO 78. SOBRE RELACIONES DE APRENDIZAJE-APRENDICES:

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

ARTÍCULO 79. 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, o 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 80. PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS:



PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS ACUERDO 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 que se fija un precio por cada taco de \$15,23, 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 la que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesario su utilización.

B. Desmache con palín: 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 con 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 palín 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.

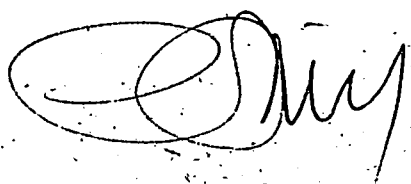
El precio acordado para esta labor es del 60% del valor pactado para la labor de desmache normal, que se determinará de la siguiente manera: El precio del ciclo actual que tenga el productor, se dividirá por el número de semanas del mismo; al resultado se le aplicará el porcentaje del 60% y se multiplicará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

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; la segunda vuelta al 80% del valor establecido en la Convención y a partir de la tercera vuelta se pagará el 60% del valor establecido en la Convención.

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



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.

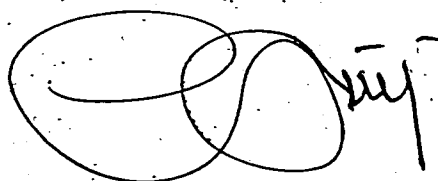
La introducción o modificación de labores; la incorporación de adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo y los procesos derivados de la certificación de la calidad, serán ensayados y evaluados por la empresa en una etapa previa a su implementación definitiva; para este propósito se adelantarán 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 llenio 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.

ARTÍCULO 81. ACUERDOS SOBRE CREACIÓN DE LABORES NUEVAS:

Las labores pactadas durante la pasada ronda de negociaciones se describen a continuación:

LABOR	UNID.	PRECIO 2017	RENDIMIENTO	OBSERVACIÓN
ELIMINACIÓN DE TODOS LOS DEDOS LATERALES	HECT	1.099,27		PARA SUMARLE AL DESFLORE, CUANDO SE REALIZA EN 3 O MENOS MANOS NO SE PAGA
EMBOLSE CON NUDO	HECT	140,61		SE LE ANEXA AL EMBOLSE, INCREMENTANDO EL PRECIO EN ESTE VALOR
FERTILIZACIÓN LIQUIDA	HECT	20.089,28	2,5	
FERTILIZACIÓN ORGANICA	KILO	25,55	2,1	
COMPOST APLICACIÓN	KILO	17,88	3,5	
ABONO CON CACIQUEO	BUL			PRECIO Y RENDIMIENTO ACORDADO PARA FINCAS DE BANADIX
LABORES INVOLUCRADAS EN LA ELABORACIÓN DE COMPOST				PROMEDIO EMBARQUE
CAJAS 3 LIBRAS Y OTROS EMBARQUES ESPECIALES SEGÚN DEFINICIÓN	ESTABLECIENDO UNA DIFERENCIA PORCENTUAL DEL 18% ENTRE LA CAJA PALETIZADA COMUN Y LA ESPECIAL QUE SE IRÁN AJUSTANDO A ESTE PORCENTAJE SEGÚN PROCEDIMIENTO ANEXO			LA DEFINICION DE CAJA ESPECIAL SE LE ANEXA A ESTE ACUERDO

INCREMENTO 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 Sintrainagró 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 buscaran dirimirlos 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.

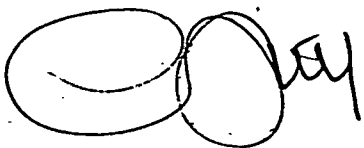
ARTÍCULO 82. ACUERDO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LA PRESERVACIÓN DE LOS NIVELES DE TRABAJO DECENTE ALCANZADOS EN LA ZONA BANANERA DE URABÁ.

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

1. Que el sub-sector bananero colombiano, en particular el que desarrolla actividades en la zona de Urabá, ha visto afectadas seriamente la sostenibilidad y la competitividad de sus empresas, como consecuencia de la reducción de los ingresos por la reevaluación de moneda nacional, el incremento de los costos de los bienes y servicios comprometidos en el proceso productivo, el descenso de los indicadores de productividad de las plantaciones y la sensible afectación de la capacidad de inversión de los empresarios.
2. Que las empresas están en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando, suprimiendo algunas labores, teniendo en cuenta los acuerdos convencionales.
3. Que los representantes de Sintrainagro y de los productores bananeros se comprometen a implementar nuevas formas de organización del trabajo que contribuyan a superar la espiral adversa de "improductividad y baja capacidad de inversión", haciendo posible la ejecución oportuna y eficiente de las prácticas agrícolas y la maximización de los resultados de las inversiones.

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

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:

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

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

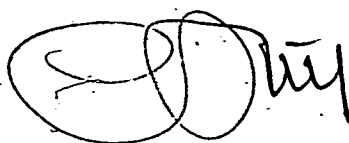
Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición e implementación de "ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores".

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".

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:

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.

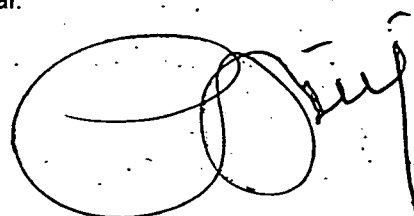
Una vez cumplido este proceso y si las partes no alcanzan un acuerdo, podrán seguir buscando el acuerdo y durante este tiempo se seguirá garantizando el pago de esta(s) labor(es) con las condiciones anteriormente descritas.

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

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

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

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



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.

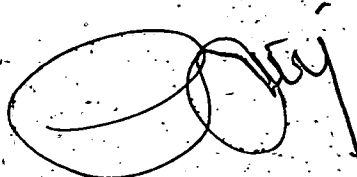
Procedimientos:

- 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 \$115.500/hectárea neta.



2: LABOR PULPA CREMA:

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

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.

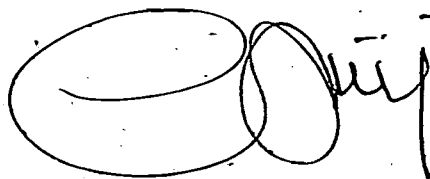
Momento: A la entrada de los racimos a la barcadilla, antes de la labor del desmane.

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: \$53,55 por planta.

5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

Herramientas y EPP: Guantes y casco

Procedimientos:

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

Modalidad de pago: Promedio del día embarque.

6. HOMBRE AGRICULTOR

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

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

Ciclos: De acuerdo con la programación de la finca.

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

Procedimientos:

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

Rendimiento: Entre 80-120 plantas.

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



7. AREA DE MOKO

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

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

Ciclos: Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

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

Procedimientos:

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

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

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

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

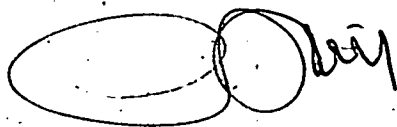
Objeto: Retirar el o los protectores de racimo para evitar el daño de la fruta y del mismo protector.

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

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

Procedimiento:



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

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

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

• Luego sacudir y empacar los protectores de acuerdo con la política de la empresa y disponerlos en el lugar de almacenamiento.

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

9. 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.

CAPÍTULO XII DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 83. ACUERDO SOBRE LABORES DE PROTECCIÓN DE FRUTA:

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

Colocación de guantelete: Se remunera a CIENTO OCHENTA Y SIETE PESOS CON NOVENTA Y OCHO CENTAVOS (\$187.98) por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la Convención Colectiva de Trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.

Colocación de yumbolón en el racimo en el cultivo: Se remunerará a CIENTO CUARENTA Y TRES PESOS CON VEINTIUN CENTAVOS M.L.C (\$143,21) por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la Convención Colectiva de Trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.

Colocación de protector del racimo en el cable: Se pagará VEINTICINCO PESOS CON SEIS CENTAVOS M.L.C (\$ 25,06) por racimo procesado y el valor total causado se agregará al contrato de Caja Integral para dividir entre los trabajadores que participan en las labores de corte y empaque. Esta labor deberá ser realizada por el garruchero, quien tendrá la obligación de proteger la totalidad del racimo.

Súpresión de dedos laterales con el desflore o desde: Esta labor será ejecutada por el desflorador y no tendrá ninguna remuneración adicional, en los términos de los acuerdos suscritos.



Hechura de nudo con el embolse: En relación con la labor de hechura de nudo con el embolse, cuyo precio está establecido en las diferentes convenciones colectivas de trabajo, las partes aclaran que dicha labor sólo está pactada para realizarse en áreas abiertas, orillas de canales y orillas de cables.

ARTÍCULO 84. DIVULGACIÓN DE LA CONVENCIÓN:

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.

PARÁGRAFO: Con el fin de facilitar la divulgación de la Convención Colectiva resultante de los presentes acuerdos generales, sindicato y empleadores acordarán las fechas, los tiempos y la metodología, para la presentación de los acuerdos generales.

ARTÍCULO 85. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL:

La presente Convención Colectiva de Trabajo sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que lo suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General de trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por el representante legal de la Empresa, de la otra parte. Cualquier modificación que se realice sin el llenó de este requisito, no obliga a las partes.

ARTÍCULO 86. DENUNCIA Y PRÓRROGA:

La presente Convención Colectiva de Trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento que la Convención no sea denunciada, su vigencia se prorroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 87. INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES:

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

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

ARTÍCULO 88. TRANSITORIO: TERMINACIÓN DE LAS INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS:

En virtud del presente acuerdo, las partes desisten de las investigaciones administrativas que hubieran solicitado al Ministerio de la Protección Social por hechos sucedidos durante el desarrollo de la huelga. Las partes se comprometen recíprocamente a no adelantar represalias por hechos sucedidos con ocasión del ejercicio del derecho de asociación, negociación y huelga.

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.

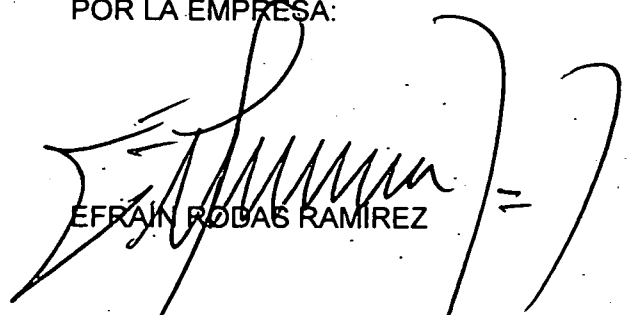
El o los productores que no se acojan a este periodo de vaciado, correrán con los gastos de viáticos y bonificación para el o los miembro(s) de la comisión Sindical que deba realizar el trabajo de revisión del vaciado de la respectiva convención, a razón de un miembro por Seccional de Sintrainagro en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

ARTÍCULO 89. FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO:

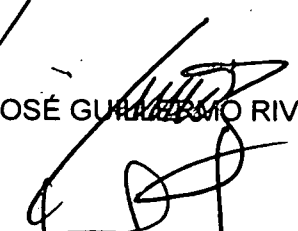
Los presentes Acuerdos Generales solucionan definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que Sintrainagro presentó a los empresarios bananeros de Urabá relacionados en el acta de instalación de la negociación fechada el día 27 de Junio de 2017.-

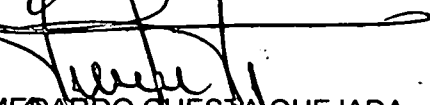
En constancia se firma por los que intervinientes en dos (2) ejemplares del mismo tenor en Medellín, el día sábado 05 de Agosto de 2017.

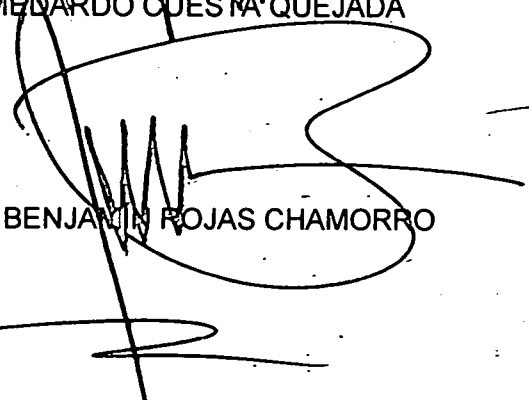
POR LA EMPRESA:


EFRAÍN ROBÁS RAMÍREZ

POR SINTRAINAGRO:


JOSÉ GUZMÁN RIVERA Z.

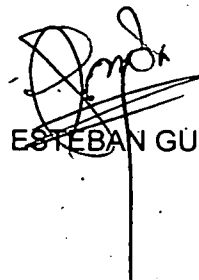

MEDARDO CUESTA QUEJADA


BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO


DANIEL GUERRA OVIEDO



JOSE LUIS FLORES PAJARO.

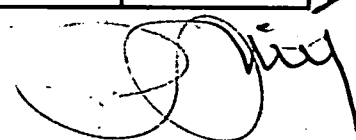


ESTEBAN GULFO ROMERO

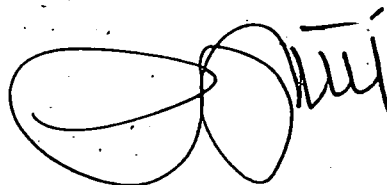
MANUEL FERLEY PATIÑO P.

RIOCEDRO 1. AÑO VIGENCIA GRUPO DE LABORES GRUPO 1 CONTRATO DE CAJA INTEGRAL	UNIDAD	AÑO 2017
CAJA 20 KLS GRANEL O PALETIZADA	CAJA EXPORT	1,565.02 ✓
CAJA ESPECIAL GRANEL O PALETIZADA	CAJA EXPORT	1,846.49 ✓
CAJA INTEGRAL 13 KLS	CAJA EXPORT	1,001.50 ✓

RIOCEDRO 1. AÑO VIGENCIA GRUPO 2 LABORES CULTURALES	UNIDAD	AÑO 2017
AMARRE 1 VUELTA SEMANAL	HECTÁREA NETA	7,668.86 ✓
REAMARRE 1 VUELTA SEMANAL	HECTÁREA NETA	2,554.04 ✓
DESHOJE 1 VUELTA SEMANAL	HECTÁREA NETA	4,804.33 ✓
PROTECCIÓN INTEGRAL DE FRUTA (Desvío RACIMO, DESVÍO PUYON, DESPUNTE Y SACADA DE BRACTEAS). 1 VUELTA SEMANAL	HECTÁREA NETA	3,658.93 ✓
DESMACHE. SEMANA	HECTÁREA NETA	9,034.77 ✓
EMBOLSE 2 VUELTAS SEMANALES	HECTÁREA NETA	5,065.07 ✓
DESFLORE 2 VUELTAS SEMANALES	HECTÁREA NETA	2,960.67 ✓
FERTILIZACIÓN CON CACIQUEO	BULTO	6,552.97 ✓
FERTILIZACIÓN LIQUIDA	HECTAREA	9,701.74 ✓
FUMIGACIÓN CONTACTO SEMANAL	HECTÁREA NETA	3,010.38 ✓

GRUPO DE LABORES Nro. 3 LABORES VARIAS	UNIDAD	VALOR 2017
APERTURA BOLSA CAMPO	UNIDAD	7.15
APERTURA BOLSA EMPAQUE	UNIDAD	7.15
ASEO EMPACADORA	UNIDAD	255,646.74
BOTADA VASTAGO CERCA	UNIDAD	59.58
BOTADA VASTAGO LEJOS	UNIDAD	64.47
BOTADA RECHAZO	CAJA EXPORTADA	44.56
CACIQUEO	HECTAREA	23,078.52
CARGUE Y DESCARGUE DE CARTON BASE	UNIDAD	5.91
CARGUE Y DESCARGUE DE CARTON TAPA	UNIDAD	5.91
CARGUE Y DESCARGUE DE CARTON DIVISION	UNIDAD	3.96
CARGUE Y DESCARGUE DE ESTIBAS	UNIDAD	158.83
CARGUE Y DESCARGUE DE FERTILIZANTE	BULTO 50 KLS	202.44
CONSTRUCCIÓN PUENTES	UNIDAD	6,948.36
HECHURA ESCALERAS	UNIDAD	8,130.79
LAVADA DE BANDEJA GRANDE	UNIDAD	1,189.10
LAVADA DE BANDEJA PEQUEÑA	UNIDAD	357.29
LAVADA Y ENGRASE DE GARRUCHAS	UNIDAD	258.08
MOLIDA DE VASTAGOS Y CARGADA	UNIDAD	56.57
FUMIGACION CANAL PRIMARIO	METRO LINEAL	78.99
FUMIGACION CANAL SECUNDARIO	METRO LINEAL	56.87
FUMIGACION CANAL TERCIARIO	METRO LINEAL	31.58
PEGADA DE CAJAS	UNIDAD	51.71
PICADA DE VASTAGOS	UNIDAD	58.78
RESIEMBRA DE CABEZA	UNIDAD	914.26
RESIEMBRA CABEZA DE TORO	UNIDAD	1,440.66
RESIEMBRA PUYON	UNIDAD	1,042.37
RECOLECCION DE NYLON	HECTAREA	8,208.84
YUMBOLON	UNIDAD	143.22
GUANTELETE O LAMINILLA	UNIDAD	187.97
REPIQUE DE MATAS	HECTAREA	1,386.12



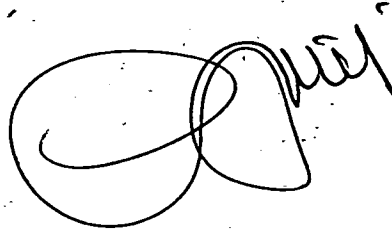
GRUPO DE LABORES Nro. 4	UNIDAD	VALOR 2017
MANTENIMIENTO DE DRENAJES		
LIMPIA CANAL PRIMARIO CADA 6 SEMANAS	METRO LINEAL	190.04
LIMPIA CANAL SECUNDARIO CADA 6 SEMANAS	METRO LINEAL	130.72
LIMPIA CANAL TERCARIO CADA 6 SEMANAS	METRO LINEAL	69.65
LIMPIA CUNETAS CADA 6 SEMANAS	METRO LINEAL	59.15

GRUPO DE LABORES Nro. 4	UNIDAD	VALOR 2017
MANTENIMIENTO DE DRENAJES		
ROTURA DE CANAL 2 PALADAS (0.60 MTS)	METRO LINEAL	1,729.96
ROTURA DE CANAL 2.5 PALADAS (0.75 MTS)	METRO LINEAL	2,067.88
ROTURA DE CANAL 3 PALADAS (0.90 MTS)	METRO LINEAL	2,410.87
ROTURA DE CANAL 3.5 PALADAS (1.05 MTS)	METRO LINEAL	2,713.52
ROTURA DE CANAL 4 PALADAS (1.20 MTS)	METRO LINEAL	3,011.06

GRUPO DE LABORES Nro. 4	UNIDAD	VALOR 2017
MANTENIMIENTO DE DRENAJES		
RECAVA DE CANAL 1 PALADA (0.30 MTS)	METRO LINEAL	600.15
RECAVA DE CANAL 1.5 PALADA (0.45 MTS)	METRO LINEAL	806.95
RECAVA DE CANAL 2 PALADAS (0.60 MTS)	METRO LINEAL	1,003.62

GRUPO DE LABORES Nro. 4	UNIDAD	VALOR 2017
MANTENIMIENTO DE DRENAJES		
TUMBA DE JARILLONES	METRO CUBICO	2,133.46

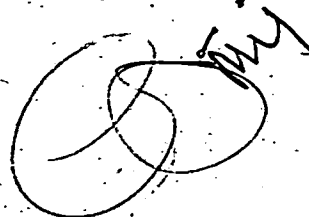
GRUPO DE LABORES Nro. 4	UNIDAD	VALOR 2017
MANTENIMIENTO DE DRENAJES		
SACADA DE DERRUMBES (ANCHO 1.50 MTS, ALTO 0.5 MTS Y LARGO 1.00 MT.)	UNIDAD	1,805.44



GRUPO DE LABORES Nro. 4	UNIDAD	VALOR 2017
MANTENIMIENTO DE DRENAJES		
DE 1.0 A 2.0 PALADAS	METRO LINEAL	1,280.87
DE 1.0 A 2.5 PALADAS	METRO LINEAL	1,619.04
DE 1.0 A 3.0 PALADAS	METRO LINEAL	1,961.98
DE 1.0 A 3.5 PALADAS	METRO LINEAL	2,264.62
DE 1.5 A 2.0 PALADAS	METRO LINEAL	938.09
DE 1.5 A 2.5 PALADAS	METRO LINEAL	1,275.99
DE 1.5 A 3.0 PALADAS	METRO LINEAL	1,619.02
DE 1.5 A 3.5 PALADAS	METRO LINEAL	1,921.60
DE 2.0 A 2.5 PALADAS	METRO LINEAL	938.09
DE 2.0 A 3.0 PALADAS	METRO LINEAL	1,280.87
DE 2.0 A 3.5 PALADAS	METRO LINEAL	1,583.66
DE 2.0 A 4.0 PALADAS	METRO LINEAL	1,886.30
DE 2.5 A 3.0 PALADAS	METRO LINEAL	948.15
DE 3.0 A 3.5 PALADAS	METRO LINEAL	902.75
DE 3.0 A 4.0 PALADAS	METRO LINEAL	1,205.44
DE 3.5 A 4.0 PALADAS	METRO LINEAL	902.75

GRUPO DE LABORES Nro. 4	UNIDAD	VALOR 2017
MANTENIMIENTO DE DRENAJES		
RECAVA PLAN 1.0 A 1.5 MTS (1 A 3 PALADAS)	METRO LINEAL	1,487.85
RECAVA PLAN 2.0 (1 A 3 PALADAS)	METRO LINEAL	2,229.23

GRUPO DE LABORES Nro. 4	UNIDAD	VALOR 2017
MANTENIMIENTO DE DRENAJES		
ROTURA DE BOQUETES	METRO CUBICO	2,133.48
	METRO LINEAL	151.29



LABOR	UNID.	PRECIO 2017	RENDIMIENTO	OBSERVACIÓN
ELIMINACIÓN DE TODOS LOS DEDOS LATERALES	HECT	1.099,27		PARA SUMARLE AL DESFLORE, CUANDO SE REALIZA EN 3 O MENOS MANOS NO SE PAGA
EMBOLSE CON NUDO	HECT	140,61		SE LE ANEXA AL EMBOLSE, INCREMENTANDO EL PRECIO EN ESTÉ VALOR
FERTILIZACIÓN LIQUIDA	HECT	20.089,28	2,5	
FERTILIZACIÓN ORGANICA	KILO	25,55	2,1	
COMPOST APLICACIÓN	KILO	17,88	3,5	
ABONO CON CÁCIQUEO	BUL			PRECIO Y RENDIMIENTO ACORDADO PARA FINCAS DE BANADEX
LABORES INVOLUCRADAS EN LA ELABORACIÓN DE COMPOST				PROMEDIO EMBARQUE
CAJAS 3 LIBRAS Y OTROS EMBARQUES ESPECIALES SEGÚN DEFINICIÓN	ESTABLECIENDO UNA DIFERENCIA PORCENTUAL DEL 18% ENTRE LA CAJA PALETIZADA COMUN Y LA ESPECIAL QUE SE IRÁN AJUSTANDO A ESTE PORCENTAJE SEGÚN PROCEDIMIENTO ANEXO			LA DEFINICION DE CAJA ESPECIAL SE LE ANEXA A ESTE ACUERDO

Nota: Se incluye como parte integral de estas convenciones el siguiente aparte firmado en acta del 15 de agosto que hace referencia a las fincas que la compañía ha reactivado en el año 2017 (Sol Luna, Malagón, Virginias, Finca Tres y Arrocería), después de haberlas cerrado en el año 2013.

CONTEXTO HISTÓRICO

Considerando que, en el año 2013, como consecuencia de la inviabilidad económica por la cual atravesaba la sociedad propietaria de las fincas anteriormente relacionada, esta se vio en la necesidad de optar por el cierre total de las operaciones agrícolas de dichas fincas.

Que, como consecuencia del cierre de las fincas antes relacionadas, fue necesario el traslado definitivo y temporal de algunos trabajadores que prestaban su servicio para dichas fincas.

Que por las mismas dificultades económicas el grupo empresarial BANACOL, se acogió a la ley de reestructuración económica (ley 1116 de 2006).

Que la compañía BANACOL ha manifestado la viabilidad de reactivación de las hectáreas que fueron cerradas, pero en condiciones diferentes a las que tenían para el momento del cierre.

Que **BANACOL** dentro del proceso de buscar alternativas para hacer más sólida la compañía y garantizar la preservación del activo y asegurar mayores empleos en la zona de Uraba, piensa **REACTIVAR** algunas fincas que se encuentran en zonas de baja productividad, pero que, dándoles unos tratamientos especiales de Agricultura, manejo aguas y unos costos competitivos, podríamos pensar en realizar cosechas programadas (**UNA AL AÑO EN EL PRIMER TRIMESTRE**).

Que, con el ánimo de contribuir con el empleo y el desarrollo económico de la región, las partes han decidido celebrar el presente acuerdo, el cual se celebra de buena fe y en los términos de las normas laborales.

CONTENIDO DEL ACUERDO

UTILIZACIÓN DE LA FUERZA LABORAL QUE TENEMOS EN LAS DIFERENTES FINCAS:

Las partes acuerdan posibilitar los traslados que se requieran en las diferentes etapas de producción, entendiendo que son contrarias en sus necesidades, la protección de fruta de las fincas en proceso normal cae cuando están los picos del proyecto y la cosecha tiene una condición similar, estos traslados no podrán obedecer a tratos discriminatorios o retardatorios, y en todo caso el comité obrero de la finca y la Seccional darán su aprobación, teniendo claro que el trabajador no tiene participación en esta aprobación.

Los traslados de trabajadores deben realizarse con una notificación en la cual se le indicará al trabajador que durante **x** semanas su traslado se hará a la finca **y** en la que laborará durante un número de semanas definido y al finalizar este tiempo retornará a su finca de origen, la remuneración durante este traslado se hará a los precios definidos en las fincas donde realizará las actividades, pero todos los demás beneficios convencionales extralegales seguirán siendo los de la finca de origen.

La primera opción de traslados se hará desde las fincas más cercanas, pero se recurrirá a otro personal en caso de presentarse algún déficit de personal.

El trabajador que sea trasladado tendrá la oportunidad de devengar con seguridad un mejor salario, ya que va a estar en una finca donde la posibilidad de hacer más va a ser mayor.

SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:

Las partes acuerdan que en el evento de requerir personal adicional al que tienen contratado en la compañía, su vinculación será por el tiempo que dure la cosecha programada y/o tiempos de duración de la labor para la cual fue contratado (a), es decir contratos a término definido.

Para las labores de Fumigación Malezas, Desmache, fertilización, labores de mantenimiento de chopeo, aseos entre otros, se contratará personal a término indefinido; personal que debe permanecer en cada una de las fincas objeto del presente acuerdo y su remuneración se hará con base en la convención o lo acordado por las partes.

En las fincas objeto de este acuerdo se podrá disponer de personal externo en las labores que por acuerdos generales tenemos suscritas, drenajes entre otras, y podremos utilizar este tipo de personal en la labor de Guadafía y otras que de común acuerdo podamos definir en cada momento del proyecto.

SISTEMA DE COMPENSACIÓN:

Los precios que operarán para estas fincas serán los que se tienen definidos en la CONVENCIÓN DE CARAMBOLOS para las fincas Sol Luna y Malagón, LA CONVENCIÓN DE CENTURION para Arrocera y Finca tres y para Virginias esta se integrará a la convención de Carambolos, este quiere decir que suscribiremos una convención para esta finca con las mismas garantías y precios de Agrícola el Retiro Carambolos.

MINISTERIO DEL TRABAJO

11 OCT 2017

1276

Resolución de conflictos de la Oficina Ejecutiva de Conciliación y Arbitraje
Escribo la convención Colectiva Pacto Colectivo
Sindicato Acta de Acuerdo Firmada el día 05/08/2017
Por la Empresa Sociedad Rio Ceros S.A.
y el Sindicato Sindicato
o sus trabajadores.

Por

Maria Ibarra

Auxiliar Administrativo