



MINTRABAJO	No. Radicado	08SI2018710500100000027
	Fecha	2018-01-19 10:12:07 am
Remitente	Sede	D. T. ANTIOQUIA
	Depen	GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	0	Folios 420
 COR08SI2018710500100000027		

472
 Servicios Postales Nacionales S.A.
 NIT 90062917-9
 DOI: 095 A 66
 Usur: Nat: 01 6000 111 211

REMITENTE

Nombre/ Razón Social
 MINISTERIO DEL TRABAJO -
 MINISTERIO DEL TRABAJO -
 MEDELLIN
 Dirección: CRA 56A 51 81

Ciudad: MEDELLIN_ANTIOQUIA

Departamento: ANTIOQUIA

Código Postal: 050010320

Envío: RN908563857CO

DESTINATARIO

Nombre/ Razón Social
 MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ

Dirección: KR 14 NO 99-33

Ciudad: BOGOTA D.C.

Departamento: BOGOTA D.C.

Código Postal:

Fecha Pre-Admisión/
 20/02/2018 18:54:48

Mín. Transporte Lic. de cargo

657

7 PTES

Medellín,

19 FEB 2018

①

33 foli.

Al responder por favor citar esté número de radicado

Doctora
MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
 Coordinadora Grupo Archivo Sindical
 Ministerio del Trabajo
 KR 14 99 33
 Bogotá Cundinamarca

Asunto: Constancia de Depósito de Convención Colectiva

Cordial saludo,

CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA

- 1.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre el Municipio de Cañasgordas y la Organización Sindical Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Municipios del Departamento de Antioquia y de los Entes Descentralizados "SINTRAOFAN" número 109 del 09/11/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100004298 de la misma fecha. Se anexa radicado número 08759 del 22/06/2017.
- 2.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre Invesa Tabaco S.A. y la Organización Sindical Unión Sindical Obrera "USO" número 116 del 19/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100006232 de la misma fecha. Se anexa radicado número 11EE2017710500100005878 del 2017-12- 13.
- 3.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre el Municipio de San Roque Antioquia y la Organización Sindical Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Municipios y Entes Descentralizados de Colombia "SINTRASEMA SAN ROQUE" número 110 del 2017-12-20, radicado bajo el número 11EE2017710500100006286 de la misma fecha. Se anexan radicados números 11EE2017710500100006278 del 2017-12- 20, 11EE2017710500100006279 del 2017-

 MINTRABAJO	No. Radicado 06EI201833210000000657
	Fecha 2018-02-26 10:17:06 am
Remitente	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 1	Folios 2
	
COR06EI201833210000000657	

12- 20, 11EE2017710500100004823 del 2017-11- 22, 11EE2017710500100005426 del 2017-12- 04.

4.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre el Municipio de Santa Bárbara y la Organización Sindical Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Municipios y Entes Descentralizados de Colombia "SINTRASEMA SANTA BARBARA" número 114 del 27/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100006543 de la misma fecha. Se anexan radicados números 11EE2017710500100006189 del 2017-12- 19, 11EE2017710500100006549 del 2017-12- 27, 11EE2017710500100006549 del 2017-12- 06

5.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre Industrias Estra S.A. y la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la industria transformadora del Caucho, Plástico, Polietileno, Poliuretano, Sintéticos, Partes y Derivados de estos Procesos "SINTRAINCAPLA" número 115 del 27/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100006554 de la misma fecha.

6.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la Corporación Génesis Salud I.P.S. y la Organización Sindical Asociación Nacional de Trabajadores de la Salud Humana y La Asistencia Social "UNITRACOOP" número 113 del 28/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100006642 de la misma fecha.

7.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la Empresa Agrochigueros S.A.S. y la Organización Sindical Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia "SINTRACOL" número 003 del 03/01/2018, radicado bajo el número 11EE2017710500100000089 de la misma fecha.

CONSTANCIA DE DEPOSITO. DE LAUDOS ARBITRALES

1.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre el Municipio de Cañasgordas y la Organización Sindical Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Municipios del Departamento de Antioquia y de los Entes Descentralizados "SINTRAOFAN" número 109 del 09/11/2017, radicado bajo el número

11EE2017710500100004298 de la misma fecha. Se anexa radicado número 08759 del 22/06/2017.

Lo anterior para los fines pertinentes.


EFREN MADRIGAL RIVERA
Inspector de Trabajo

Anexó: Ocho (8) expedientes

Transcriptor: EFREN M.

Elaboró: EFREN M.



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 Antioquia
Inspector de Trabajo EFREN MADRIGAL RIVERA

Número 003

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	03	01	2018	HORA	3:30 P.M.
---------	----------	--------	----	----	------	------	-----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	JORGE HUMBERTO GRAJALES BOTERO		
No. IDENTIFICACIÓN	71392746		
CALIDAD	MENSAJERO		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CLL 34 # 43-66 C.C San Diego Bloque Norte Oficina 238		
No. TELÉFONO	4446590	Correo Electrónico	nomina@agrochiguiros.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	x	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	AGROCHIGUIROS S.A.S					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA SINTRACOL					
CUYA VIGENCIA ES	01 de agosto de 2017 hasta el 31 de julio de 2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	31	AMBITO DE APLICACION			Nacional	
					Regional	X
					Local	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios			58	

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

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

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

(Nombre y firma)

Inspector de Trabajo () de ()

(Nombre y firma)

El Depositante

Medellín, 03 de enero de 2018

Señores

MINISTERIO DE TRABAJO

Dirección Antioquia

Asunto: Deposito Convención Colectiva de Trabajo

Con la presente, estamos radicando copia del escrito de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita en entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA "SINTRACOL"** y la empresa **AGROCHIGUIROS S.A.S** identificada con Nit. 890.929.809-9

Adjuntamos:

- Formato de depósito de la Convención Colectiva de Trabajo por las fincas PARAISO UNO Y DOS.
- Escrito en original y dos copias de la Convención Colectiva de Trabajo por las fincas PARAISO UNO Y DOS.

Cordialmente,

AGROCHIGUIROS S.A.S.
NIT. 890.929.809 - 9

MARIA LUCIA RUIZ LEON
Coordinadora de Gestión Humana
AGROCHIGUIROS S.A.S



MINTRABAJO

No. Radicado 11EE2018710500100000089

Fecha 2018-01-03 03:10:35 pm

Remitente AGROCHIGUIROS

Destinatario Sede D. T. ANTIOQUIA

Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES

Anexos 0

Folios 58



COR11EE2018710500100000089

AGROCHIGUIROS S.A.S
CONVENCION COLECTIVA 2017- 2019



Agrochigueros
S.A.S

FINCAS PARAISO UNO Y PARAISO DOS



TABLA DE CONTENIDO

PREÁMBULO.....	1
DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN.....	3
COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL.....	3
PRIMERA PARTE. ASPECTOS NORMATIVOS	4
CAPÍTULO PRIMERO. RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES	4
CAPÍTULO II. PERMISOS SINDICALES	5
CAPÍTULO III. AUXILIO A SINTRACOL	7
CAPÍTULO IV. DIRECTIVO DE BASE PATRONAL Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	9
CAPÍTULO QUINTO. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO.....	14
CAPÍTULO SEXTO. VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN	21
SEGUNDA PARTE. SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES	22
CAPÍTULO PRIMERO. SALARIOS.....	22
CAPÍTULO SEGUNDO. AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES	33
CAPÍTULO III. FONDO ROTATORIO PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS INDICES SOCIALES.....	39
CAPÍTULO IV. EDUCACIÓN, RECREACIÓN Y CULTURA.....	39
CAPÍTULO QUINTO. INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES.....	50
CAPÍTULO SEXTO. DISPOSICIONES VARIAS	52
CAPÍTULO CUARTO. SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL ... ¡Error! Marcador no definido.	



Agrochigueros

S.A.S

Fincas Paraíso Uno y Dos

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA "AGROCHIGUIROS S.A.S." (FINCAS PARAÍSO 1 Y 2) Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA "SINTRACOL" VIGENCIA (2017 - 2019)

El 19 de octubre de 2017, en el municipio de Apartadó - Carepa, Instalaciones de Augura, se han celebrado los siguientes acuerdos y sus respectivas aclaraciones y adiciones que se elevarán a Convención Colectiva de Trabajo, entre la Empresa **AGROCHIGUIROS S.A.S.**, Finca "PARAÍSO", y el Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia "SINTRACOL".

La presente Convención Colectiva de Trabajo es de obligatorio cumplimiento para las partes de acuerdo con lo establecido en la Ley Laboral, dando así solución al conflicto desatado con la presentación del Pliego de Peticiones.

PREÁMBULO.

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación y la estabilidad de 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 Sintracol y los empresarios bananeros, la cual se registrará por los siguientes principios.

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral solo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo, las autoridades administrativas y los jueces de la República.
2. Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes.

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

3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los acuerdos internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional.
4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente Convención.
5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.



Agrochigueros S.A.S.

Fincas Paraiso Uno y Dos

6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.
7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que permitan mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.
8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, Sintracol y los trabajadores, como co-responsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del auto-cuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por las empresas o las autoridades del ramo.
9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la región de Urabá.
10. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.
11. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato solo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.
12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigentes, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.
13. Las partes ratifican que no habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia, se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y seguridad social.
14. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.



16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.
17. Las partes ratifican que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, por tanto, la Organización Sindical que suscribe el presente acuerdo convencional se compromete a velar por que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual.

DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN.

Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalización comercial, los empresarios bananeros, y Sintracol 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 Sintracol reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.

COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL.

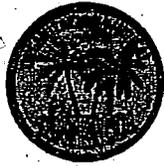
Se nombra una Comisión Paritaria de Seguimiento a la Convención, conformada por seis (6) miembros con sus respectivos suplentes, así.

POR SINTRACOL. Tres (3) representantes de la organización sindical Sintracol con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal.

POR LOS EMPRESARIOS. Tres (3) representantes de los productores bananeros con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal.

FUNCIONES. La Comisión tendrá las siguientes funciones generales:

1. Establecer mecanismos para evaluar y estudiar alternativas y sistemas que mejoren la productividad y la competitividad de las empresas.
2. Hacer un seguimiento periódico a los temas y a las tendencias que presenta el mercado internacional del banano.
3. Crear mecanismos adecuados para tramitar y encausar las relaciones institucionales con el Estado en temas de mutuo beneficio para las partes.
4. Definir las políticas y efectuar los seguimientos necesarios en relación con los contratos sindicales que se celebren entre la Organización Sindical y las empresas o fincas correspondientes.



5. Crear los mecanismos de control y seguimiento necesarios para el buen desarrollo del trabajo relacionado con la evaluación de los índices de precios al consumidor en la región de Urabá.
6. Las demás funciones que de común acuerdo se consideren viables para el mejoramiento general de las relaciones laborales colectivas entre las partes y para el progreso de la zona de Urabá.

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

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

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

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

REUNIONES: La comisión de Veeduría y seguimiento Convencional se reunirá en forma ordinaria dentro de los diez (10) primeros 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.

PRIMERA PARTE. ASPECTOS NORMATIVOS

CAPÍTULO PRIMERO. RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL.

La Empresa reconoce al Sindicato de trabajadores de la agroindustria de Colombia, SINTRACOL, con personería jurídica No. 049-23 del 23 de febrero de 2013, otorgada por el Ministerio de Trabajo, como representante de sus trabajadores que se encuentren afiliados a SINTRACOL, 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 SINTRACOL.

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, Directivos De Base y de los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la Convención Colectiva de Trabajo que resulte de las presentes negociaciones.

PARÁGRAFO UNO. Las empresas respetarán el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo.

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

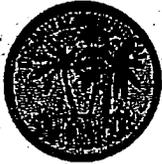
CAPÍTULO II. PERMISOS SINDICALES.

ARTÍCULO 3. PERMISOS PARA LOS DIRECTIVOS DE BASE.

Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores (as) el Directivo De Base en cumplimiento de las funciones definidas en la convención colectiva de trabajo, la empresa concederá a **SINTRACOL**, un día de permiso catorcenal para las dos fincas, no acumulable de una catorcena a otra; La comisión de los Directivos De Base estará integrada por un número de representantes proporcional a los que tiene esta organización Sindical por el número de trabajadores afiliados a dicho Sindicato.

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

En ningún caso estos días de permiso podrán utilizarse para la celebración 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(a) implicado, para lo cual se tramitará el correspondiente procedimiento disciplinario.

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

PARÁGRAFO DOS: 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 SINTRACOL, los permisos remunerados por vigencia convencional, no acumulables de un año a otro. Con base en la proporcionalidad del número de trabajadores vinculados a SINTRACOL (31 trabajadores afiliados) al momento de la negociación del pliego de peticiones, se establece que el número de permisos para eventos sindicales por año de vigencia convencional, es de 2.47 días, ajustado al entero mayor, es igual a 3 días por año para las dos fincas.

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

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores(as) de la finca, excepto para la asamblea de delegados municipales y nacionales, casos en los cuales se podrán ausentar más de dos (2) trabajadores(as), 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 mediante comunicación escrita firmada por el presidente y el Secretario de Educación de la respectiva Seccional de SINTRACOL, con una antelación no inferior a una (1) semana, indicando expresamente los trabajadores(as) designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

En ningún caso estos días de permiso podrán utilizarse para la celebración 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.

La retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores(as) en los Directivos de Base, así como la retribución que se reconoce a los beneficiarios de los permisos establecidos para eventos sindicales y cooperativos, previstos en la Convención Colectiva, no se descontará para los efectos del cálculo del ingreso salarial promedio con el que se liquida y pagan los descansos dominicales y festivos, las vacaciones las cesantías, prima de servicios y los intereses sobre las cesantías.

ARTÍCULO 4. PERMISOS PARA 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 cooperativas 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 del Acuerdo General de la Convención 2015 - 2017. 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 obtenida, más lo que por convención corresponda de acuerdo a la nueva área total integrada.
2. El número de permisos para Directivos de Base en caso de integración o englobamiento se mantendrán siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En caso contrario, se tendrá un solo Directivo de Base que tendrá el número de días de permiso de acuerdo a la tabla que prevé el acuerdo general 2015 - 2017.

CAPÍTULO III. AUXILIO A SINTRACOL

ARTÍCULO 5. AUXILIO ÚNICO A SINTRACOL.

1. AUXILIO POR FIRMA DE CONVENCIÓN.

la Empresa concederá por una sola vez a Sintracol un auxilio sindical equivalente a la suma de Trescientos Veintiséis mil Ciento veinte siete pesos (\$326.127) por cada trabajador de la empresa afiliado a esta organización sindical, que además deberán cumplir con los siguientes requisitos necesarios para hacerse acreedores de tal auxilio extralegal: a) que se encontrase vinculado laboralmente al día 01 de Agosto de 2017 y que en la misma condición continúe vinculado al día 03 de Noviembre de 2017, fecha esta última en que se sucederá el pago .

- El trabajador beneficiario deberá acreditar la calidad de afiliado a Sintracol, en agosto 01 de 2017 y al momento del pago, mediante certificación firmada por el Presidente y el Secretario de la respectiva Junta Directiva Seccional de Sintracol.
- Por su parte, Sintracol diputaría a la Empresa, 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.
- Que por las particulares condiciones y circunstancias que influyeron en el acuerdo final del presente conflicto colectivo de trabajo, entienden y aceptan las partes que la suma pactada solo rige para la vigencia convencional 2017-2019.

PARÁGRAFO 1: En ningún momento un trabajador afiliado a Sintracol recibirá el auxilio, si antes ya haya recibido el que se le otorga por su afiliación a Sintrainagro.

PARÁGRAFO 2: Este auxilio en ningún caso es constitutivo de salario y por ende no hace parte de la base para liquidar prestaciones sociales, ni aportes a la seguridad social.

2. AUXILIO ECONOMICO A SINTRACOL.



Agrochigueros S.A.S

Fincas Paraíso Uno y Dos

organizaciones segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativas, la Empresa concederá a SINTRACOL un auxilio en pesos equivalente o en proporción al número de afiliados al sindicato con relación al número TOTAL de trabajadores de la empresa. Esto es el 5,91% del auxilio que se concederá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

A partir de la vigencia del presente Acuerdo General (2017 - 2019), el auxilio sindical que se reconoce a SINTRACOL 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 la organización sindical sufrague los costos de la afiliación de estos 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 suministre la caja de compensación familiar.

PARAGRAFO UNO: Debido a que AGROCHIGUIROS S.A.S., fincas PARAISO UNO y PARAISO DOS, se ha retirado en su condición de exportador de C.I BANACOL S.A, se compromete a girar directamente el auxilio a favor de SINTRACOL, Nit 900625766, de acuerdo con lo convenido en el artículo 5 numeral 2.

PARÁGRFO DOS: La Empresa deberá remitir catorcenalmente al sindicato la relación detallada de los salarios de sus trabajadores(as) y la retención que por cuota sindical se hizo.

ARTÍCULO 6. DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS.

La empresa realizará a los trabajadores(as) beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos:

- a) El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforme a los estatutos del sindicato.
- b) 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 las Juntas Seccionales de cada municipio SINTRACOL a quienes se les entregará adicionalmente una relación de salarios pagados a cada uno de los trabajadores(as) y las retenciones realizadas.

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



PARÁGRAFO DOS: La empresa efectuará al trabajador(a) 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(a), aportes y deducciones para el fondo de empleados debidamente constituidos al que el trabajador(a) se encuentre afiliado, préstamos de calamidad doméstica, préstamos otorgados por el fondo de vivienda y consumos de salón comedor o alimentación.

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

CAPÍTULO IV. DIRECTIVO DE BASE PATRONAL Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 7. DIRECTIVO DE BASE.

En la finca existirá un Directivo de Base, en la forma y términos que a continuación se Determinan:

La comisión de los Directivos de Base estará integrada por un número de representantes proporcional a los que tiene esta organización sindical, por el número de trabajadores afiliados a dicho sindicato. De manera que el Directivo quede integrado de forma 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 Directivo de Base cuando estuviere reemplazando al principal.

Los representantes tendrán iguales funciones, garantías, y atribuciones que los llamados Comité Obrero Patronal que tiene el Sindicato Mayoritario y los representantes de los trabajadores(as) deberán estar vinculados a la empresa respectiva con una antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la fecha de designación.

La comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, a los representantes de las partes en las comisiones Directivos de Base 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 las faltas y las sanciones.

Serán funciones del Directivo de Base las siguientes:



Agrochigueros

S.A.S

Fincas Paraíso Uno y Dos

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores(as) 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, sin que los acuerdos que se pacten en la misma convención de trabajo sufra modificación alguna, y si esto fuere necesario se hará pensando en el beneficio de los trabajadores(as).
3. Corresponderá a los representantes de los trabajadores(as) (Directivo de Base), asistir a los trabajadores(as) miembros del sindicato, cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.
4. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en la 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, sin que se discriminen los trabajadores(as) por su condición filosófica, religiosa, política, sindical o género.
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(as), si estos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios y deducciones que le haga la empresa, y además velará por el pago del subsidio de incapacidades sea por parte de la EPS, ARL o AFP.
7. Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores(as) 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(as) vinculados en modalidades de jornada especial.

PARÁGRAFO UNO: Las recomendaciones del Directivo de Base serán presentadas oportunamente en la empresa y ésta deberá considerarlas en un término de treinta (30) días aceptándolas o negándolas de manera motivada

ARTÍCULO 8. 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 de la falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del bien jurídico que busca proteger la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa.



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

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

1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros Directivo Base.
2. Cuando el trabajador llamado a descargos fuere un miembro Directivo de Base, 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 Directivos de Base, 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 falla, 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 sobre el recurso principal interpuesto, de reposición o de 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 reposición y el recurso de apelación 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 la que se informó sobre la decisión adoptada respecto del recurso de reposición.

10. Cuando el (los) recurso (s) no se interpongan oportunamente o cuando la empresa al resolver el (los) recurso (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 éstos no se hubieran interpuesto oportunamente.
11. Cuando el (los) recurso (s) no se interpongan 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) recursos, o dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el recurso, según el caso.
12. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva Convención Colectiva de Trabajo.
13. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.



14. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.
15. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.
16. La asignación por reparto de las actividades propias del contrato de caja integral y la distribución del número de personas que conformen el equipo de corte y empaque las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de cada embarque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Esta asignación de labores y la definición del pedido de fruta deberá comunicarse de manera oportuna a los trabajadores a efectos de facilitar procesos de concertación que garanticen el procesamiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la Convención Colectiva.

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

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

17. Será ilegal la sanción que se imponga pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata el presente artículo.
18. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, éste podrá acudir a la jurisdicción del trabajo.

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



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

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

INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.

Para el cómputo del tiempo que se pagará al trabajador que fuere despedido SIN MEDIAR JUSTA CAUSA, se tendrá en cuenta lo estipulado en la Ley Laboral Colombiana (ARTICULO 64 C.S.T. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 28, Ley 789 de 2000).

PARAGRAFO UNO: En lo relativo a la indemnización correspondiente a los miembros del comité obrero patronal, se entenderá que el pago de éstos, se incrementará en 5 días de salario a los correspondientes en la Ley Laboral.

CAPÍTULO QUINTO. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO.

ARTÍCULO 9. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN.

Para las actividades normales o permanentes de la finca los contratos de trabajo se celebran 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, 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 que 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 los directivos de Base, la causa y las condiciones de la contratación.

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

PARÁGRAFO CINCO. Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como ausentismo en días de embarque, desatrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y Directivos de Base, la empresa podrá rotar 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 Directivo de Base vigilará que la rotación o traslado definitivo no tenga por causa uno cualquiera de estos motivos.

Las objeciones del Directivo de Base 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 SEIS. 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 SIETE. Por excepción, cuando la decisión de rotación temporal o traslado definitivo verse sobre uno cualquiera de los miembros Directivos De Base de la finca, previamente designado por Sintracol y notificado por escrito a la Empresa, se requerirá el consentimiento de éste sobre la rotación temporal o el traslado definitivo.

ARTÍCULO 10. JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo será de 48 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de acuerdo con las necesidades agronómicas y de mantenimiento del cultivo y la programación de los embarques por las diferentes CI a través de las cuales exporte la finca.



ARTICULO 11. ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL.

Conviene 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 Directivo Base 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 la necesidad de la Empresa así lo requiera, se podrán asignar trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial a la realización de cualquier labor diferente a las labores culturales básicas, es decir: "embolsado (identificación de fruta)", "desflore en campo", "control temprano de sigatoka (CTS) o manejo integral de sigatoka (MIS) o similares", "amarre", "deshoje", "desmache con palín o desmache tradicional", "fumigación de malezas" y "protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)", sea que éstas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el "contrato de caja integral exportada", guardando la proporcionalidad establecida en el parágrafo uno de este artículo, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas "labores varias".

No obstante, lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencias de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la Empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas.

PARÁGRAFO CINCO. A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (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 Directivo Base, vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos.

Las objeciones del Directivo Base 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 con 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. SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL.

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

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" la Empresa podrá 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, riesgos laborales y pensiones), así como, el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio.

- a) Para las labores de "riego y renovación de plantación" la Empresa podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo.

ARTÍCULO 13. 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 garantizar 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. Sintracol y los empresarios bananeros, por conducto de las Cajas de Compensación Familiar, 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 Sindicato, 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. Augura y Sintracol coordinarán la articulación de programas de capacitación para garantizar que estas mujeres tengan las destrezas para ejecutar dichas labores.

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

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 Sintracol.

ARTÍCULO 14. 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 15. COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa entregará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de las fincas o que lo solicite en vigencia del mismo.

ARTÍCULO 16. 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 Empresa concertarán periódicamente con el Directivo Base, 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 Sintracol, sin perjuicio de la obligación del empleador de organizar las actividades señaladas en la ley y en el decreto 1127 de 1991, y utilizando instalaciones adecuadas.

PARÁGRAFO UNO. Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de Ley 50 de 1990, tratándose del Directivo Base, el tiempo de permiso sindical utilizados en la respectiva semana no se descontará para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

PARÁGRAFO DOS. El trabajador de jornada especial vinculado a una Empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de cuarenta y ocho (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de



destinación exclusiva (artículo 21, Ley 50/90), correspondientes a la respectiva semana; toda vez que para efectos de causación de este derecho, las horas efectivas de trabajo no se acumularán en ningún caso de una semana a otra.

PARÁGRAFO TRES. 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 17. FORMAS DE REMUNERACIÓN.

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

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

Cuando se labore en corte y empaque 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 diario convencional, se pagará por este último sistema.

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

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

CAPÍTULO SEXTO. VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 18. 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 Agosto de 2017 hasta el día 31 de julio de 2019.

El primer año estará comprendido entre el día 01 de Agosto de 2017 y el día 31 de julio de 2018. El segundo año de vigencia está comprendido entre el día 01 de Agosto de 2018 y el día 31 de julio de 2019.

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

CAMPO DE APLICACIÓN. La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a todos los trabajadores afiliados a Sintracol que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa, en los términos de la convención y 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 Sintracol.

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.

PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. La Convención Colectiva se suscribe por las partes en el marco de los principios consagrados en la constitución política de Colombia y en la legislación laboral aplicable a las relaciones de carácter individual y colectivo. En caso de conflicto o de duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la interpretación más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

SEGUNDA PARTE. SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

CAPÍTULO PRIMERO. SALARIOS

ARTÍCULO 19. DISPOSICIONES SOBRE INCREMENTO SALARIAL, LAS PRESTACIONES SOCIALES Y OTROS TEMAS SALARIALES.

INCREMENTO SALARIAL. Para el primer año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación (2017-2019), comprendido entre el día 08 de agosto de 2017 y el día 31 de julio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al cinco por ciento (5%).

Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de agosto de 2018 y el



día 31 de julio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual a la variación del IPC obrero a nivel nacional, certificado por el DANE para el periodo comprendido entre el 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

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

ARTÍCULO 20. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL.

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

En la unidad de obra denominada "Caja Integral" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas ó matas cosechadas, tapa vástagos con bolsas, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores, gurvieros (saneadores de fruta), volteadores de corona, baja fruta, sacarechazo del tanque, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores, arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, paletizadores y auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón). Por lo tanto, para la liquidación del contrato, no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

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

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

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

CAJAS DE PESO SUPERIOR O INFERIOR A CUARENTA Y DOS Y MEDIA LIBRAS (20 KILOS). El contrato de "Caja Integral" para tipos de empaque de pesos superiores o inferiores a cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 libras), se remunerará en forma



proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 libras) para cada tipo de empaque.

CAJA INTEGRAL ESPECIAL: La misma que para el Sindicato Mayoritario.

FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS.

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%

1. Los atrasos en estas labores imputables al Patrón se pagarán al (100%), del valor unitario pactado para la labor.
2. En las labores de desmache y fumigación de malezas se pagará la proporción por cada semana del ciclo.
3. 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.
4. La labor de limpia de canales podrá ser alternada con ciclos de fumigación de canales.

PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS. Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial.

1. Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada ni a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obra que excedan las acordadas en las tablas de rendimiento máximo para cada jornada de ocho (8) o diez (10) horas de trabajo.
2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el Manual Técnico de Labores. En todos los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de la finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no 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 estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el Sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.
7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.
8. Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada los materiales y herramientas necesarias se deben recoger en el almacén o bodega de la finca; así mismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca.
9. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día Domingo o festivo realizado por el trabajador, para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito; En consecuencia, el patrono 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 cien por cien, 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 y sin perjuicio de dar por terminado su contrato de trabajo.



12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el Moco, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas; El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria; Todo trabajador está obligado a informar a la administración o supervisión de la finca, de la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad.
13. 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.
14. Dentro de la labor de embolse se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de cinta o de pintura, el desmane, el desbacote y la sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponde.
15. El repique de la mata cosechada está incluido dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están sosteniendo matas, dejar basuras encima de otras matas o de los puyones o al pie de matas vecinas; así mismo debe evitarse tirar material vegetal a las sangrías, canales de drenaje o cable-vías
16. A fin de evitar iniquidades 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 que se trate de un día en que el embarque termine a medio día o antes.
17. La labor de botada de rechazo y vástago deberá ser rotada entre el personal, según el criterio de la administración de cada finca.
18. 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 TECNICO", cuanto éste quede revisado y aprobado entre las partes y haga parte de la Convención Colectiva de Trabajo.
19. La construcción de escaleras incluye el corte y transporte de la guadua.

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

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

PARÁGRAFO TRES. Todas las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa



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

PARAGRAFO CINCO: 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. Se realizará remediación, teniendo en cuenta que es conforme al área. Todas las convenciones y acuerdos a destajo se calculan por hectáreas.

PARÁGRAFO SEIS. 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 ambientales, área de canales primarios, secundarios y terciarios, y área de cable vías, de acuerdo

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

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 continuaran 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.

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 0,5.

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

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

LABOR PULPA CREMA

Objeto. Reducir el riesgo de maduración de la fruta en pos cosecha.

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 EPC, herramientas, y al terminal 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. Por día de embarque se designara un operario independiente de los que participan en el pool de corte y empaque con una asignación salarial o remuneración de \$39.037.95 para todos los días de embarque.

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 recoger la cochinilla de estos.
- En caso de no recoger 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. Por día de embarque se designara un operario independiente de los que participan en el pool de corte y empaque con una asignación salarial o remuneración de \$39.037.95 para todos los días de embarque.

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 este en libertad de decidir la oportunidad en que se realizara.

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

Procedimientos.

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminal 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 haría la disposición final en la finca. De acuerdo con la normatividad vigente.

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

Modalidad de pago. \$53.55 por planta. Durante el primer año de vigencia de la presente convención este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde.

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 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

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. Palin, garruchas, deshojadora, casco, machete, Hércules, lima, botas de caucho, separadores.

Procedimientos.



- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al término 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 aporte 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 en 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.

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 término 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 utiliza 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.

PARAGRAFO. 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.

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.



- La empresa dispondrá de unos tanques con agua para sumergir el protector liberándolo de polvo y material vegetal indeseable.

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.

ASEO DE EMPACADORA —REVISION DEL VALOR DEL CONTRATO.

Las empresas que hubieran efectuado variaciones significativas a las dimensiones de los tanques de su planta(s) empacadora(s), incluidos sus equipos y demás instalaciones, deberán concertar con Sintracol, al momento del vaciado de la convención, el ajuste proporcional del valor del contrato de aseo de empacadora.

Labor completa, bajo la condición necesaria que el valor de ese contrato en la convención respectiva no sea superior al promedio general de la zona de Urabá.

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.

HOMBRE BROCHA Y/O PREVENCIÓN PUDRE CORONAS Y DE MADUROS.

Con el fin de prolongar la vida verde de la fruta nos han recomendado la utilización de un producto denominada Ryzup productos con iguales moléculas, cuando esta labor se requiera y la empresa determine su ejecución, la aplicación se hará a la fruta que va en la bandeja con un operario independiente al empaque y obviamente con bomba de espalda o con la utilización de una brecha, la remuneración de esta labor será de \$39.037.95, para todos los días de embarque.

PARAGRAFO UNO: para el cálculo del precio se tomará como fundamento lo acordado con el Sindicato Mayoritario; se entenderá que los presentes acuerdos, son sin perjuicio de los que ya estén válidamente acordados y en ejecución, los cuales continuarán vigentes sin modificaciones.

CAPÍTULO SEGUNDO. AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 21. PRESTACIONES EXTRALEGALES.

Se mantendrán las prestaciones extralegales previstas por el Sindicato Mayoritario

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



ARTÍCULO 22. PRIMA DE VACACIONES.

La Empresa reconocerá a cada uno de sus trabajadores, que salgan a disfrutar de sus vacaciones una PRIMA DE VACACIONES, la cual se pagará al salir el trabajador a disfrutar su periodo de descanso.

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

ARTÍCULO 23. AUXILIO DE AGUINALDO.

La Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, el día 20 de diciembre del respectivo año, un AGUINALDO.

Se harán acreedores a este AGUINALDO los trabajadores beneficiados con la Convención Colectiva que para la fecha de pago su tiempo de servicios sea superior a dos (2) meses.

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

ARTÍCULO 24. AUXILIO POR MATERNIDAD O NACIMIENTO DE HIJO DEL TRABAJADOR.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente inscrita previamente ante la administración de la empresa y que se aporte el correspondiente registro civil de nacimiento dentro de los treinta días siguientes a la fecha de nacimiento; ésta, le reconocerá un auxilio de maternidad.

Este auxilio se pagará sólo una vez por hijo, cuando ocurra su nacimiento habido con la esposa o compañera permanente.

Este auxilio se reconocerá para los casos de aborto no provocado después del cuarto (4) mes de gestación; previa certificación del médico de la E.P.S. Así mismo se concede al trabajador tres (3) días hábiles remunerados con el promedio del año corrido inmediatamente anterior, para efectos de asistencia al evento.



Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, las disposiciones convencionales vigentes sobre "auxilio de maternidad" se aplicarán también cuando el (la) trabajador(a) adopte legalmente un(a) hijo(a).

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 25. AUXILIO DE MATRIMONIO.

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, cuando un trabajador contraiga matrimonio, la Empresa le concederá un AUXILIO DE MATRIMONIO.

Así mismo, la Empresa le concederá al trabajador que contraiga matrimonio, tres (3) días hábiles de permiso remunerados con el salario promedio del año corrido inmediatamente anterior.

Para que el trabajador tenga derecho a este beneficio, deberá aportar el correspondiente registro civil de matrimonio dentro de los 5 días hábiles siguientes al evento.

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

ARTÍCULO 26. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando un trabajador falleciere encontrándose al servicio de la finca, La empresa pagará un AUXILIO.

El auxilio por muerte del trabajador se les paga a los familiares, sin perjuicio de lo que le corresponda por ley y se les entregará a las personas señaladas como beneficiarios del seguro de vida del trabajador en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 27. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR.

En caso que fallezca un familiar del trabajador, la Empresa le pagará a éste, un AUXILIO.



Adicional a lo anterior, la empresa le concederá al trabajador en el caso de muerte de uno de los familiares, un permiso por cuatro (4) días hábiles, remunerados con el promedio del último año corrido inmediatamente anterior, más dos (2) días no remunerados.

Para pagar este auxilio, el familiar fallecido debe haber estado previamente inscrito en las oficinas de la Empresa y acreditar el hecho dentro del mes siguiente al fallecimiento, mediante el correspondiente registro civil de defunción.

Se entiende por familiares del trabajador, para todos los efectos del presente acuerdo convencional, la esposa o compañera permanente del trabajador, los padres del trabajador y los hijos menores de edad del trabajador.

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

PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR. Para las empresas a quienes se apliquen los acuerdos sobre creación de extralegales contenidos en el presente Acuerdo General, los permisos por fallecimiento de familiares del trabajador se sujetarán a las previsiones establecidas en la Ley 1280 de 2009, mediante la que se adicionó el No. 10 al artículo 57 del C. S. del T., y la retribución se hará con base en el salario básico convencional.

ARTÍCULO 28. AUXILIO DE ESCOLARIDAD.

La Empresa les pagará a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, un AUXILIO DE ESCOLARIDAD por cada hijo, inscrito en la administración de la finca, que se encuentre estudiando en un plantel legalmente reconocido, una vez por año, en el mes de marzo.

Para que los trabajadores tengan derecho a este auxilio, será requisito indispensable la presentación del certificado de escolaridad en el mes de febrero del respectivo año, emitido por establecimientos debidamente aprobados por la ley.

ARTÍCULO 29. AUXILIO DE ARRENDAMIENTO.

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

Si llegare a comprobarse falsedad en los documentos presentados para la reclamación de este auxilio, automáticamente se pierde el derecho al auxilio y se procederá a hacer proceso disciplinario; En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa, sólo se pagará un auxilio.



Todo trabajador que haya recibido un préstamo para construcción, arreglo de vivienda o liquidaciones parciales de cesantías para estos conceptos, solo tendrá dos (2) meses más de este auxilio.

El auxilio de arrendamiento aquí pactado es exclusivamente para los trabajadores que no posean vivienda propia.

Se debe acreditar ante la empresa la calidad de arrendatario, mediante la presentación de la copia del contrato de arriendo vigente y en los términos de ley. El vencimiento del contrato sin presentación del nuevo o de la renovación a la empresa, libera a ésta de la obligación del pago.

ARTÍCULO 30. AUXILIO PARA TRANSPORTE.

Se hará conforme a la tabla de auxilios del Sindicato Mayoritario, y en las mismas condiciones.

Subsidiariamente y a elección de la Empresa, podrá transportar directamente, o a través de terceros, a sus trabajadores desde el casco urbano más cercano a las instalaciones de la Empresa, y viceversa, en los horarios señalados por la Empresa a la iniciación y finalización de la jornada ordinaria diaria.

PARÁGRAFO UNO. No serán beneficiarios del subsidio legal de transporte aquellos Trabajadores (as) que vivan en los campamentos de la finca donde laboran.

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

ARTÍCULO 31: AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN.

La empresa dará un auxilio colectivo, según lo establecido para el Sindicato mayoritario y en las mismas condiciones, pero en proporción, es decir, 5.91%, sin embargo, dada la dificultad de hacer esta partición con el Sindicato Mayoritario, ésta, como en muchas otras garantías, los trabajadores disfrutaran de las mismas actividades de aquel, en iguales condiciones.

ARTÍCULO 32. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá a sus trabajadores una PRIMA DE ANTIGÜEDAD, cuyas condiciones de exigibilidad se establecen a continuación.

A los trabajadores que cumplan diez (10) años, o quince (15) años o veinte (20) años de servicios continuos, se les pagará, por una sola vez una prima.



PARÁGRAFO UNO. NO INCIDENCIA SALARIAL. Las prestaciones extralegales y auxilios pactados en la presente Convención 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.

ARTÍCULO 33. DOTACIONES.

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 utilizada por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la Ley.

Adicionalmente, la Empresa suministrará durante la vigencia convencional los siguientes elementos, como parte de la dotación: un (1) termo con una capacidad de cuatro litros (4 lts), 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.

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

PARAGRAFO DOS. DOTACION LEGAL DE DICIEMBRE. La dotación de vestido y calzado de labor a entregarse en diciembre debe ser adecuada a la temporada climática habitual de ese mes, a saber: botines con suela de caucho, pantalón y camisa livianos.

SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL. Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de riesgo ocupacional (ARO) determine la presencia de riesgo físico-químico que pueda afectar el órgano de la visión, la Empresa, con carácter devolutivo, suministrará el elemento de 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.



CAPÍTULO III. FONDO ROTATORIO PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS INDICES SOCIALES

FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA:

Para los fondos paritarios de vivienda y fondos de recreación, deporte y cultura, los trabajadores vinculados se beneficiarán de los acuerdos alcanzados con el Sindicato Mayoritario, en proporción al número de trabajadores afiliados (5.91%). Se establece que todos los afiliados al Sindicato Mayoritario quedan incluidos en todas las actividades sociales, no se excluye ninguno, al mismo tiempo que todos los afiliados a Sintracol quedan incluidos.

PARAGRAFO UNO: 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.

PARAGRAFO DOS: Indistintamente de la afiliación que tenga el trabajador a alguna de las organizaciones sindicales existentes, podrá este solicitar con iguales condiciones acceso a los créditos que se otorgan para los fines del presente fondo.

PARAGRAFO TRES: La empresa se compromete a garantizar la transparencia y la equidad en el tratamiento de sus trabajadores indistintamente de su afiliación Sindical.

FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 34: FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS EN EVENTOS DE CALAMIDAD DOMÉSTICA:

REQUISITOS PARA LA ADJUDICACIÓN DE PRÉSTAMOS

Solamente existen préstamos por calamidad, en proporción al número de trabajadores afiliados y/o haciendo uso del fondo existente para el Sindicato Mayoritario, con igualdad de requisitos y reglamento.

CAPÍTULO IV. EDUCACIÓN, RECREACIÓN Y CULTURA

ARTÍCULO 35: CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:

Sintracol y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa sectorial como en los comités técnicos convocados, el SENA, con el propósito de implementar para el sector bananero el MODELO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su realización y la elaboración



finalmente, por parte del SENA, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará, y desarrollará a los trabajadores(as) destinatarios de tales programas.

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

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

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(as) de la zona bananera de Urabá.

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

ARTÍCULO 36. 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 Sintracol declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o profesional 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 Profesionales del Ministerio de la Protección Social, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud



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

Cuando por determinación de la misma EPS, ARL, O 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 ser calificado por la Junta Regional o Nacional de calificación de invalidez, la empresa concederá al trabajador un préstamo en cuantía hasta de 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 transporte desde su residencia a la terminal aérea o terrestre y entre la terminal aérea o terrestre y 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 entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP).

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 no autorizado(s).



3. La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintracol, 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 Sintracol, 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. La empresa y Sintracol se comprometen a mantener sus representaciones en la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de una parte las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, participe en las reuniones de la Mesa Tripartita por la Salud 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 al que se encuentren 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. La empresa a través del representante legal, o el responsable de salud ocupacional, y Sintracol por conducto del Secretario de la Salud de la Junta Nacional o Junta Seccional, elevaran directamente, pero en forma independiente, la solicitud a la E.P.S. a los efectos que esta cumpla oportunamente con la obligación legal de expedir el concepto de recuperación del trabajador que hubiera superado el periodo de incapacidad temporal fijado en la Ley. Copia de la comunicación remitida por la empresa se entregará a Sintracol.

PARÁGRAFO UNO. 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 Sintracol y la Secretaria 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.

ARTICULO 37. DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y RIESGOS LABORALES.

RIESGOS LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL.

La Empresa y Sintracol adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las E.P.S y la A.R.L correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la ley.



En coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales, 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 A.R.L.

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

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

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

PARÁGRAFO TRES. EXÁMENES MÉDICOS. La Empresa, 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 Sintracol hubiere suministrado al trabajador el dinero para la realización del examen médico de pre-empleo, la empresa le reembolsará ese valor, siempre y cuando esta lo hubiere solicitado por escrito, para lo cual Sintracol deberá remitir la respectiva cuenta de cobro o factura que acredite el pago del examen.

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



PARÁGRAFO CUATRO. Las empresas en sus fincas se comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L) 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.

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

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

PARÁGRAFO DOS. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, el tiempo que dure la fumigación aérea, encontrándose los trabajadores en las instalaciones de la planta empacadora, se imputará a las actividades 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.

FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ. A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y del Directivo Base, 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.

PROTECCION LABORAL REFORZADA DEL(A) TRABAJADOR(A).

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

ARTÍCULO 38. PAGO DE INCAPACIDADES.



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 E.P.S, si fuese pertinente, o para reconocer los tres (3) primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

PAGO DE INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL. Conforme a lo prescrito en la Ley 1562 de 2012, y demás disposiciones legales que lo modifiquen o adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo y enfermedad profesional, se pagarán de acuerdo al régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

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

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

PARÁGRAFO TRES. La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal solo es la de ser un agente al pago de la A.R.L. o de la E.P.S., pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva A.R.L. o E.P.S.

PARÁGRAFO CUATRO. En caso de accidente laboral se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obra realizadas en el respectivo día hasta el momento en que se produce el accidente laboral que se reporta a la A.R.L. 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 bimensura.

PARÁGRAFO CINCO. 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.

ACUERDO ADICIONAL 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.

La Empresa y Sintracol 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 expedidos y certificados 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



Sintracol, 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, Sintracol y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática a que hace referencia esta disposición.

REUBICACIÓN. Promover 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, 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.

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

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 Empresa y Sintracol, 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.

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 (2017-2019), cuando al momento de liquidar una prestación social o el descanso vacacional o las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se encuentre que el promedio salarial de un trabajador está por debajo del salario mínimo legal, por efecto de un(a) incapacidad(es) temporal(es) prolongada(s), los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio,



se liquidarán tomando como base el salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que resulte mayor en cada caso, según corresponda para el respectivo periodo de liquidación. En la misma situación que es objeto de esta regulación, cuando el salario promedio del trabajador, calculado de la misma forma arriba indicada, resulte estar por encima del salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que sea mayor en cada caso, los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario promedio resultante de la operación arriba indicada.

CAPÍTULO QUINTO. 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 entiende incorporado a la convención colectiva vigente.

ARTÍCULO 39. 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. 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 Sintracol 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 41. CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES.

El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones.

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

ARTÍCULO 42. FALTANTES DE NÓMINA.

Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador del pago adoptado en cada empresa.

Cuando por errores involuntarios al momento del pago del salario se presenten faltantes por no haber sido incluidos en éste todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo regulador del pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente su reclamación escrita a más tardar el día martes de la semana siguiente a aquella en que se efectuó el respectivo pago, para que la empresa proceda al pago del reajuste del salario y los reajustes a la remuneración de los descansos obligatorios del periodo, si a ello hubiera lugar, dentro de la misma semana ("semana de no pago" o "semana pobre").

De otra parte, el empresario deberá garantizar que estos reajustes queden incluidos dentro de los componentes salariales que sirven de base para calcular otros pagos laborales que deban liquidarse con base al salario promedio devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 43. IMPUTABILIDAD.

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



CAPÍTULO SEXTO. DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 44. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL.

La presente Convención Colectiva de Trabajo sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que la suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General de los trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por la Gerencia de la Empresa, de la otra parte.

Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.

ARTÍCULO 45. INTEGRACIÓN DE LAS ACTAS DE ACUERDOS PARCIALES A LOS ACUERDOS GENERALES 2017-2019.

Para todos los efectos legales y contractuales se entenderán incorporados a los presentes Acuerdos Generales las actas de los acuerdos parciales alcanzados durante la presente negociación.

ARTÍCULO 46. PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES.

Una vez alcanzado el Acuerdo General que ponga fin a la negociación colectiva se desarrollará un proceso de vaciado de la convención colectiva, y será enviada a Sintracol para su respectiva revisión, aprobación y firma.

ARTÍCULO 47. FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO.

El presente Acuerdo General soluciona definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que SINTRACOL presentó a la empresa.



PRECIOS LABORES, VIGENCIA CONVECCIONAL 2017-2019
PRIMER AÑO DE VIGENCIA 2017-2018 (5%)

OTRAS LABORES			
LABOR	UND	RDTO	PRECIO
APERTURA DE BOLSA DE CAMPO	KILO		167,11
APERTURA DE BOLSA DE EMPAQUE	KILO		152,79
APLICACIÓN DE COMPOST	KILO	3.500	17,83
ASEO DE CORTINAS	\$\$\$		7.950,96
ASEO EMPACADORA	DIA		49.672,67
BASICOS CONVENCIONAL	DIA		27.001,27
BOTADA DE VASTAGO EN CAMION	UND		24,22
BOTADA RECHAZO	CJA		55,07
BOTADA RECHAZO MADURO	CJA		46,61
BOTADA/PICADA/REGADA VASTAGOS	UND		29,77
CARGUE CAJAS DESPUES DE 9 PM	UND		74,35
CARGUE CAJAS UNA HORA DESPUES A 9 PM	UND		45,65
CARGUE PALLET DESPUES DE 9 PM	UND		2.391,25
CARGUE PALLET UNA HORA DESPUES A 9 PM	UND		1.685,30
CARGUE Y DESCARGUE ESQUINEROS	UND		3,17
CARGUE Y DESCARGUE ESTIVAS	UND		57,31
CASIQUEO	HA		18.928,84
CHAPEO DE MALEZA AREA AMPLIA	HA		14.962,52
CHAPEO DE MALEZA PARCHEO	HA		5.486,21
COLOCADA DE TACO			17,51
COLOCADA PROTECTOR DEL RACIMO EN EL CABLE *	RAC		25,06
COLOCADA YUMBOLON *	UND		143,24
CONSTRUCCION DE PUENTE DE TODO TAMAÑO	UND		4.987,45
CONSTRUCCION ESCALERA	UND		9.451,21
CORTE Y ARREGLO DE ESTACAS	UND		25,07
CORTE Y REPIQUE DE BOLEJA	RAC		134,34
DESCARGUE CARTON CJA COMPLETA	CJA		9,62
DESCARGUE DE ABONO	BTO		179,58
DESHOJE INTEGRAL (COMBINADA)	HA	4	14.087,23
EMBOLSE CON NUDO (SUMA AL EMBOLSE)	HA		140,03
FERTILIZACION LIQUIDA	HA	3	25.460,50
FERTILIZACION ORGANICA	KILO	2.100	25,44
FUMIGACION COLASPIS	HA		2.533,30
GUANTELETE O LAMINILLA *	RCMO		179,21
MANTENIMIENTO DE GARRUCHAS	UND		215,96
MEZCLA DE ABONO	BTO		949,59
PEGADA DE CARTON	CJA		48,47
RECOLECCION DE NYLON	PTA		37,10
REPIQUE MATAS CAIDAS (básico)	DIA		27.001,27
RESIEMBRA CABEZA DE TORO AREA AMPLIA	UND		745,44
RESIEMBRA CABEZA DE TORO EN PLANTACION	UND		1.434,81
RESIEMBRA EN CABEZA	UND		504,05
RESIEMBRA MATA MAYOR	UND		745,46
SUPRESION DE DEDOS LATERALES CON EL DESFLORE O DESDEDE *	HA		1.007,97
TOPY BAN	MATAS	700 A 1000	53,55
CAJA INTEGRAL 20 KILOS EXPORTADA			
LABOR	UNIDAD	RDTO.	PRECIO
CJA. INTEGRAL GRANEL COMUN	CAJA		1.441,53
CJA. INTEGRAL GRANEL ESPECIAL	CAJA		1.699,22
CJA. INTEGRAL GRANEL VACIO	CAJA		1.534,01
CJA. INTEGRAL PALETIZADA COMUN	CAJA		1.534,01
CJA. INTEGRAL PALETIZADA ESPECIAL	CAJA		1.810,13
CJA. INTEGRAL PALETIZADA VACIO	CAJA		1.565,86
EMPAQUE MERCADO NACIONAL	CAJA		892,97
LABORES CULTURALES			
LABOR	UNIDAD	RDTO.	PRECIO
AMARRE	Hectárea	9	8.082,44
REAMARRE	Hectárea	12	2.324,13
EMBOLSE	Hectárea	9	5.766,80
EMBOLSE ESPECIAL	Hectárea	9	5.930,01



Agrochigueros S.A.S

Fincas Paraíso Uno y Dos

57

DESFLORE	Hectárea	9	2.540,72
DESHOJE	Hectárea	10	5.766,80
PROTECCION FRUTA	Hectárea	12	2.838,30
DESMACHE CON PALIN	Hectárea	2	35.816,38
DESMACHE	Hectárea	2,5	59.694,00
FUMIGACION (ROUND-UP)	Hectárea	4	19.904,48
FUMIGACION (GRAMOXONE)	Hectárea	4	19.904,48
FERTILIZACION	BULTO	10	5.943,22
DRENAJES			
LABOR	UND	RDTO	PRECIO
CONSTRUCCION SANGRIAS	ML	85	946,41
FUMIGACION DE CANALES	ML	600	70,15
LIMPIA BOTALON	ML	550	70,17
LIMPIA PRIMARIO / MADRE VIEJA	ML	298	154,46
LIMPIA SECUNDARIO	ML	418	98,28
LIMPIA Y RECAVA DE SANGRIAS	ML	180	180,66
MTTO. DE CANALES	ML	190	167,84
RECAVA CANAL 1 PALADA	ML	119	1.656,10
RECAVA CANAL 2 PALADAS	ML	60	3.312,34

PRECIOS EXTRALEGALES, VIGENCIA CONVECCIONAL 2017 - 2019 PRIMER AÑO DE VIGENCIA CONVENCIONAL 2017 - 2018 (5%)

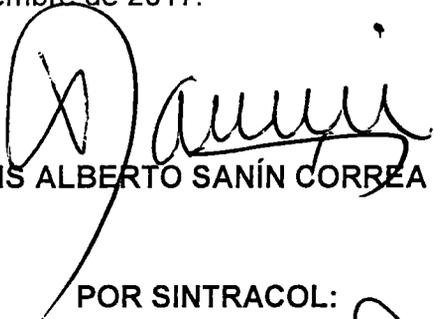
EXTRALEGALES	
CONCEPTO	VALOR
AGUINALDO	163.827
AUXILIO ABORTO NO PROVOCADO	166.769
AUXILIO DE MATERNIDAD	164.990
AUXILIO DE ARRENDAMIENTO	46.773
AUXILIO DE CASINO	268.060
AUXILIO DE ESCOLARIDAD	45.357
AUXILIO DE MATRIMONIO	166.828
AUXILIO POR MUERTE FAMILIAR	276.050
AUXILIO POR MUERTE TRABAJADOR	840.376
PRIMA DE ANTIGUEDAD 10 AÑOS	64.276
PRIMA DE ANTIGUEDAD 15 AÑOS	89.103
PRIMA DE ANTIGUEDAD 20 AÑOS	123.053
PRIMA VACACIONAL	163.827
VIATICOS SINDICALES SEMANALES	21.309
AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACION (DOS AÑOS 2017-2019) PARA LAS DOS FINCAS	3.454.164
AUXILIO DE TRANSPORTE	4.621



PRECIOS CHAPEO, VIGENCIA CONVENCIONAL 2017 - 2019
PRIMER AÑO DE VIGENCIA CONVENCIONAL 2017 - 2018 (5%)

CHAPEO MALEZAS AREA EN COBERTURA			
MALEZA	RDTO.	% AREA	
%	MAX. HA	TRAB/DIA	PRECIO
5,00	4,00	0,20	13.139,03
10,00	2,50	0,25	21.020,12
20,00	1,50	0,30	35.035,08
30,00	1,17	0,35	44.915,64
40,00	1,00	0,40	52.551,46
50,00	0,80	0,40	65.690,48
60,00	0,67	0,40	78.437,10
70,00	0,57	0,40	92.195,12
80,00	0,50	0,40	105.102,91
90,00	0,45	0,40	116.779,71
100,00	0,40	0,40	131.378,63

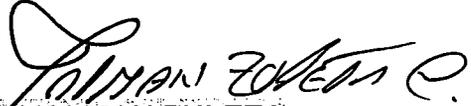
En constancia se firma por los que intervinientes en dos (2) ejemplares del mismo tenor, el día ___ de Noviembre de 2017.

POR LA EMPRESA:  LUIS ALBERTO SANÍN CORREA

POR SINTRACOL:

 RICHARD MONTERROSA

CC 71939174

 YOLMAN ZULETA.

 GUILMER ESCOBAR ACOSTA

71947062

 CARLOS SANTA CRUZ

71940366