

 MINTRABAJO	No. Radicado 11EI201833210000001265
	Fecha 2018-04-04 11:50:59 am
Remitente	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	Sede: CENTRALES DT Depeñ GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 1	Folios 1
	
COR11EI201833210000001265	

Insp. 9047198-08

Ciénaga, Febrero 19 de 2018

19 foli

96

MEMORANDO

PARA: GRUPO ARCHIVO SINDICAL

DE: FERNANDO CANDANOZA POLO, INSPECTOR DE TRABAJO DE CIÉNAGA MAGDALENA.

ASUNTO: REMISIÓN CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Adjunto al presente de manera atenta me permito remitir la siguiente Convención Colectivo de Trabajo, suscrito entre la Empresa AGROBANANO SAS-FINCA San Pedro y el Sindicato SINTRAINAGRO- Seccional Ciénaga-Magdalena

Cordialmente,


FERNANDO CANDANOZA POLO
INSPECTOR

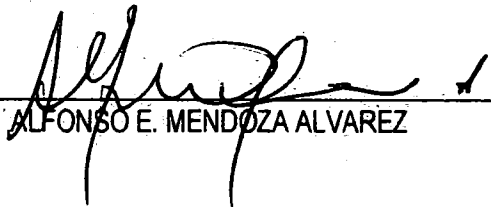
Anexo lo anunciado en diecinueve (19) folios incluyendo el presente.

Transcribió: Maria Teresa S.
Reviso/Aprobó: Fernando C.

Ante el Despacho de la Inspección de Trabajo de Ciénaga Magdalena, hace presentación personal de la Convención Colectiva de Trabajo, celebrada y suscrita el día veintiuno (21) de Diciembre de 2017, con vigencia del primero (1) de Enero de Dos Mil Dieciocho (2018), hasta el treinta y uno (31) de Diciembre de Dos Mil Diecinueve (2019), suscrita entre la empresa AGROBANANO SAS FINCA- SAN PEDRO y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" SECCIONAL CIÉNAGA, es presentada personalmente por el Sr. ALFONSO E. MENDOZA ALVAREZ, identificado con la C.C. No. 19.586.504 expedida en Fundación (Magdalena), en su calidad de negociador de la Organización Sindical SINTRAINAGRO; ante el Inspector de Trabajo, hoy en Ciénaga (Magd) a los diez (10) días del mes de Enero de dos mil dieciocho (2018), siendo las 3:35 p.m.

Nota.- por encontrarse el Inspector disfrutando sus vacaciones, es firmada el día 31 de enero de 2018-

Por el Sindicato:



ALFONSO E. MENDOZA ALVAREZ

EL Inspector:



FERNANDO EMILIO CANDANOZA POLO



MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL

FORMATO PARA EL DEPOSITO DE NEGOCIACION COLECTIVA

UNIDAD ESPECIAL DE INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO

GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

DIRECCION TERRITORIAL: MAGDALENA

FORMULARIO DE INFORMACION

TIPO DE INFORMACION: Convencion Colectiva

EMPRESA: Agrobarano SAS Finca SN Pedro

DOMICILIO: Cerro Azul Zona Bananera

ACTIVIDAD ECONOMICA: Produccion y Exportacion de Banano

SINDICATO: SINTRATNAGRO

CLASE DE SINDICATO: Agroindustrial

FEDERACION: UITA

CONFEDERACION: COLSIBA

VIGENCIA: D 01 M 01 A 18 HASTA: D 31 M 12 A 19

INCREMENTOS SALARIALES: PRIMER AÑO 2018 SEGUNDO AÑO 200

% POR PERIODO: 11 1/2 IPC

NUMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA: 130 NUMERO DE TRABAJADORES BENEFICIADOS: 130

REPORTO: Alfonso F. Mendoza Alvarez

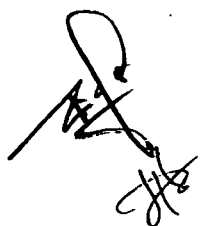
CARGO: Sec Gral.

FECHA DE DEPOSITO: D M A

PREÁMBULO

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, transparencia y estabilidad en la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, la implementación de un proceso gradual de 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 del Magdalena, se firma la presente convención colectiva de trabajo entre la organización sindical Sintrainagro y la empresa AGROBANANG SAS, la cual se regirá por los siguientes principios:

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir de manera legítima las partes que suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, el Ministerio 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 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. Para efectos de analizar y acordar programas de productividad y competitividad, los empresarios bananeros, representados por Ashama y la organización sindical Sintrainagro realizarán procesos de dialogo social y concertación, dirigidos a mejorar las posibilidades del sector bananero y proteger los derechos laborales de los trabajadores.
4. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional.
5. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
6. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.
7. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna de la industria.
8. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región del Magdalena.
9. Las partes reconocen las necesidades de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera por tanto Sintrainagro y los trabajadores como co-responsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del auto-cuidado, que garantice el seguimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional establecidas por la Empresas y las autoridades.



10. 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, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.
11. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores de edad no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso de que se vinculara laboralmente a menores, con ajustes 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.
12. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
13. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo este como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.
14. 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 que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual.



COMISIÓN PERMANENTE DE SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

A partir de la vigencia de la presente convención, se establece la comisión de verificación y seguimiento convencional conformada por dos (2) miembros de la subdirectiva de Sintrainagro nombrados por ellos y dos (2) miembros representantes de la empresa. Esta comisión paritaria permanente de seguimiento a la convención tiene las siguientes funciones:

Funciones:

1. Vigilar el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, teniendo en cuenta el marco establecido en el preámbulo de la misma.
2. Impulsar la estabilidad del comité obrero-patronal.
3. Impartir las recomendaciones del caso en asuntos que se sometan a su consulta y que tengan que ver con la productividad del sector bananero.
4. Informar sobre la situación nacional e internacional de la industria bananera.
5. Incluir los temas de salud y trabajo como puntos de la agenda de la comisión, para lo cual se hará el respectivo seguimiento al cronograma de trabajo elaborado por el departamento de salud ocupacional de la empresa. Así mismo impulsar el cumplimiento de las normas de salud ocupacional y fomentar la realización de campañas de prevención en los temas relacionados con salud, educación y trabajo.
6. Promover la capacitación de los representantes de los trabajadores en el comité obrero patronal, así como de los representantes de las empresas acerca de la legitimidad de estos organismos y de la necesidad de garantizar el libre ejercicio de sus funciones.
7. Gestionar y articular la consecución de los recursos económicos que destinan las fundaciones sociales, las entidades gubernamentales, las cajas de compensación familiar, la empresa privada y Asbama para realización de actividades recreativas, deportivas y culturales con los trabajadores de la empresa.
8. Promover actividades tendientes a fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos.
9. 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.
10. Es responsabilidad de este comité velar por la calidad de todas las labores a nivel de campo, el proceso de cosecha y la calidad de fruta que sale de la planta empacadora.



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CELEBRADA ENTRE LA EMPRESA AGROBANANO SAS - CON LOS TRABAJADORES DE LA FINCA SAN PEDRO Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"

En Santa Marta, Magdalena, a los veintiún (21) días del mes de diciembre del año dos mil diecisiete (2017), se reunieron por una parte los señores Representantes de la Empresa AGROBANANO SAS, Benigno Ramos y Joceline Azar y por otra parte, en representación de los trabajadores de la Finca San Pedro: Evaristo de Aguas y Carlos Saltarin, quienes obran en representación de los trabajadores como negociadores designados por la Asamblea de Trabajadores afiliados de Sintrainagro; en representación de la junta directiva de Sintrainagro : Jose Borja Escalante y Robinson Oliveros, investidos de plenos poderes para suscribir la presente convención colectiva de trabajo que ha de regir las relaciones entre la sociedad AGROBANANO SAS y la organización sindical SINTRAINAGRO.

El texto es el siguiente:

PRIMERA PARTE ASPECTOS NORMATIVOS Y SINDICALES

CAPÍTULO I RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL: La Empresa AGROBANANO SAS, reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO", con personería jurídica No. 002581 de Julio 24 de 1975 otorgada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentran afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a las que se encuentren afiliado SINTRAINAGRO.

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

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



CAPÍTULO II PERMISOS SINDICALES

ARTÍCULO 3. PERMISOS PARA LA COMISIÓN OBRERA: Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero en el cumplimiento de las funciones definidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa concederá a los dos miembros de las comisiones obreras, un día de permiso cada quince (15) días, no acumulables de una quincena a otra. La remuneración se efectuará con base en el salario promedio del último año obtenido por el trabajador que haga uso del permiso, previa presentación de la constancia de utilización de este permiso expedido por el sindicato. El reporte del tiempo de permiso utilizado en cada día por el comité obrero se efectuará con base en la jornada ordinaria diaria establecida convencionalmente correspondiente al día en que se usó el permiso.

Estos días de permiso no son acumulables de una quincena a otra y no podrán ser utilizados simultáneamente por dos o más trabajadores de la finca.

La empresa reconocerá viáticos de veinticinco mil pesos (\$25.000). Estos viáticos tendrán un incremento del IPC para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 4. PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS: Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, la Empresa concederá a SINTRAINAGRO los permisos remunerados por año calendario, no acumulables de un año a otro. Son dieciocho (18) días de permiso. La remuneración de estos días de permiso se efectuará con base en el salario promedio del último año obtenido por el trabajador que haga uso del permiso.

En ningún caso estos días de permiso podrán utilizarse para la realización de actividades diferentes a las expresamente señaladas en esta disposición. En caso de constatarse la desviación y/o la indebida utilización de estos permisos, se procederá a establecer la responsabilidad del trabajador implicado, para lo cual se gestionará el correspondiente procedimiento disciplinario.

Estos permisos deberán solicitarlos por escrito la Junta Directiva Seccional del Sindicato a la empresa, con una antelación no inferior a tres (3) días, indicando expresamente los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

ARTÍCULO 5. VIÁTICOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS: Los viáticos para eventos sindicales y cooperativos, serán de veinticinco mil pesos (\$25.000). Estos viáticos tendrán un incremento del IPC para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 6. LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE SINTRAINAGRO Y LA JUNTA DIRECTIVA SECCIONAL DEL DEPARTAMENTO DE MAGDALENA DE SINTRAINAGRO: La empresa, concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de la Junta Directiva Seccional Magdalena o de la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo. Durante el periodo que dure dicha licencia, se suspende la obligación para el trabajador de prestar el servicio y para la Empresa la de pagar los salarios por ese lapso. Este periodo de suspensión se descontará al liquidar vacaciones, cesantías y liquidación, conforme con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo. Durante esta suspensión, y a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva



de Trabajo, corren a cargo de la empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con los regímenes generales de seguridad social.

CAPÍTULO III DESCUENTOS SINDICALES

ARTÍCULO 7. DESCUENTOS SINDICALES: La empresa realizará a los trabajadores 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.
- c) Como descuento sindical por la negociación, la empresa descontará, a cada uno de los trabajadores beneficiados una suma equivalente a un (1) día de salario básico convencional, por una sola vez.

Los dineros correspondientes a estos descuentos serán girados a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO a quienes se les entregará adicionalmente una relación de los salarios pagados y las retenciones realizadas.

CAPÍTULO IV COMITÉ Y ESTABILIDAD

ARTÍCULO 8. COMITÉ OBRERO PATRONAL: Existirá una Comisión Obrero Patronal en la forma y términos que a continuación se determinan:

El comité Obrero Patronal estará integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de los Trabajadores elegidos por votación libre, con un suplente para cuando se presenten ausencias de los dos principales.

Serán funciones del Comité Obrero Patronal las siguientes:

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores como de la Empresa respecto a las actividades, derechos y obligaciones derivados del Contrato de Trabajo y de la Convención Colectiva de Trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Corresponde a los representantes de los trabajadores en el comité, asistir a los trabajadores miembros del sindicato cuando estos los requieran, en las diligencias de descargos.
4. Presentar a la Empresa sugerencias y recomendaciones que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.
5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos al pago del subsidio familiar.
6. Asesorar a los trabajadores, si éstos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios y deducciones que haga la empresa.
7. Velar por la buena realización de todas las labores.
8. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y calidad de la fruta. Es responsabilidad de este comité velar porque cada uno



de los trabajadores se comprometa a entregar una fruta dentro de las especificaciones de calidad requeridas.

La empresa se compromete a brindar estabilidad laboral a los trabajadores, siempre y cuando cada uno de ellos responda a cabalidad por las funciones asignadas y cumpla con todos los procedimientos establecidos por la compañía.

ARTÍCULO 9. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: PROCEDIMIENTOS PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA: Antes de aplicar alguna 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 dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero.
2. Cuando el trabajador llamado a descargos es miembro del Comité Obrero Patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o subdirectiva del Sindicato.
3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquel en que ocurrió la presunta falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquel en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito. No obstante, lo anterior, en el evento en que la empresa no haya tenido conocimiento de la falta por circunstancias especiales, cuya prueba corresponde a ella exclusivamente, el término anterior se contará a partir del conocimiento de dicha falta.
4. 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. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la empresa.
5. 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 cuatro (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.
6. Si escuchados los descargos, la empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
7. Si la empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria, éste podrá interponer el recurso de reposición en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. Si la decisión es suspender al trabajador, y éste apela la decisión saliendo a su favor, los días que estuvo suspendido se le pagarán al salario básico.
8. Interpuesto en tiempo el recurso de reposición, la Empresa decidirá e informará sobre este al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del mismo.
9. Son sanciones disciplinarias: los llamados de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo. La sanción disciplinaria impuesta 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.

10. 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 periodo, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquel en que el trabajador se reincorpore al trabajo.
11. Será ilegal la sanción que se imponga si no cumple parcial o totalmente el trámite de que trata el presente Artículo. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, este podrá acudir a las autoridades correspondientes.

CAPÍTULO V SISTEMA DE CONTRATACIÓN

ARTICULO 10. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa contratará a los trabajadores a término indefinido y a término fijo, en jornada ordinaria o especial o podrá contratar directa o indirectamente al personal temporal que necesite para ciertas labores, de acuerdo con los requerimientos propios de la actividad. La empresa se compromete a respetar una proporción del 50% de trabajadores con contratos a término indefinido. A esta proporción se llegará paulatinamente en la medida en que se evalúen el desempeño, la antigüedad y el comportamiento de los trabajadores en la finca.

JORNADA ESPECIAL: Para las labores de corte y empaque se contratarán los trabajadores en jornada especial. Se les pagará en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne y recibirán las mismas prestaciones sociales, legales y extralegales que se les paguen a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de 48 horas semanales. La citación para laborar en jornada especial se efectuará de acuerdo con la necesidad de corte y empaque o para cuando la empresa lo requiera.

CAPITULO VI VIGENCIA, INCREMENTOS Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 11. VIGENCIA E INCREMENTOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: La Convención Colectiva resultante del presente acuerdo rige para los trabajadores de la empresa AGROBANANO SAS de la finca San Pedro. Tendrá una vigencia de dos años contados a partir del día primero (01) del mes de enero del año dos mil dieciocho (2018) hasta el día treinta y uno (31) del mes de diciembre del año dos mil diecinueve (2019).

Primero período: Se modificó el sistema de pago de la caja integral cuyo precio se detalla en el cuadro anexo en este documento. Las demás labores tuvieron un incremento que se encuentra adjunto en el cuadro de esta convención colectiva de trabajo. Este período va del 01 de enero del año 2018 al treinta y uno de diciembre del año 2018.

Segundo período: Tendrá un incremento del IPC para todas las labores y los beneficios extralegales incluidos en este documento. Este período va del 01 de enero del año 2019 al 31 de diciembre del año 2019.



ARTÍCULO 12. CAMPO DE APLICACIÓN: La presente Convención Colectiva de Trabajo beneficia a todos los trabajadores afiliados a Sintrainagro que se encuentran vinculados laboralmente con la Empresa AGROBANANO SAS en la Finca San Pedro. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la empresa en quien no concurra la calidad de afiliado a Sintrainagro, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de Sintrainagro, en los términos de la legislación laboral colombiana.

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.

La renuncia de un trabajador a los beneficios convencionales que ocurra durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo tendrá plenos efectos y consecuencias conforme a la legislación laboral colombiana.

ARTÍCULO 13. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL: La Convención Colectiva de Trabajo que resulte de la presente negociación, solo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que la suscriben.

ARTICULO 14. DENUNCIA Y PRÓRROGA: 1. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada la Convención Colectiva de Trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse en original y dos copias ante el inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto, ante el alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para el Ministerio Nacional de Trabajo y para el denunciante de la Convención. 2. Formulada así la denuncia de la Convención Colectiva, esta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva Convención. **PRÓRROGA AUTOMÁTICA.** Si dentro de los dos (2) meses inmediatamente anteriores a la expedición de los términos de vigencia del acuerdo colectivo de la finca San Pedro, es decir antes del día treinta y uno (31) del mes de diciembre del año 2019, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la Convención se entiende prorrogada por periodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

CAPITULO VII PRIMAS Y AUXILIOS

ARTÍCULO 15. NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES: Conviene las partes que todos los auxilios y demás beneficios contenidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, no son constitutivos de salario para ningún efecto.

ARTÍCULO 16. FONDO ROTATORIO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA: Los trabajadores de la finca San Pedro tendrán un fondo de préstamos para calamidad doméstica por un monto total de diez millones de pesos (\$10.000.000) durante toda la vigencia de la presente convención colectiva. Durante la vigencia de la Convención Colectiva, el tope de los préstamos será de medio salario mínimo legal mensual vigente, que en todo caso estará garantizado con el monto de cesantías del trabajador. Se entiende por calamidad doméstica todo suceso repentino e impredecible que afecte



al trabajador o a su familia: esposa (o), compañero (a) permanente e hijos menores que dependan económicamente de este(a); si es soltero, padre o madre que dependan económicamente de este(a), todos debidamente registrados en la administración de la Empresa y beneficiarios de la E.P.S. a la que está afiliado el trabajador y que requiera de soluciones inmediatas. Se incluye en esta definición, los eventos ocasionados por desastres de la naturaleza. La Empresa reglamentará el funcionamiento de este fondo.

ARTÍCULO 17. FONDO ROTATORIO DE LEGALIZACIÓN DE PREDIOS: Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la empresa definirá un fondo por la suma de diez millones de pesos (\$10.000.000) para préstamos destinados a la legalización de predios. Las partes acuerdan articular esfuerzos conjuntos con el fin de potencializar los recursos del fondo y establecer el reglamento del comité, que estará conformado por los representantes de los trabajadores: un principal y un suplente y por parte del empleador: un principal y un suplente.

ARTÍCULO 18. AUXILIO PARA DEPORTE: La empresa suministrará una vez cada año durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, un uniforme para un equipo de futbol compuesto de: veinte (20) pantalonetas, veinte (20) pares de espinilleras, diecinueve (19) camisetas de campo, una (1) camiseta de arquero, veinte (20) pares de medias, veinte (20) pares de guayos, un (1) par de guantes de arquero y un (1) balón. Es requisito para entregar este auxilio que los jugadores sean trabajadores de la finca San Pedro.

ARTÍCULO 19. BONO DE AGUINALDO PARA LOS HIJOS: La empresa entregará en la segunda semana del mes de diciembre, un aguinaldo a cada hijo menor de doce años e inscrito ante la administración, por valor de diecisiete mil pesos (\$17.000). Este aguinaldo será entregado en especie con un artículo por valor de lo pactado y de acuerdo con el sexo correspondiente a cada hijo según listado que se realiza en la finca San Pedro. En el caso que trabajadores de la finca destruyan, dañen, deterioren o le den una destinación diferente a esta prestación, esta será eliminada de los auxilios convencionales. En el caso de los auxilios que requieran presentar a la empresa documentación que soporte el derecho a recibirlo, es obligación que estos documentos cumplan con los requisitos legales y convencionales. Si presentan desviaciones o alteraciones, la empresa tiene el derecho de iniciar un proceso disciplinario con el trabajador en el que se aclare dicho evento.

ARTÍCULO 20. AUXILIO DE EDUCACIÓN: La empresa pagará en el mes de marzo de cada año al hijo del trabajador que esté estudiando en primaria o en secundaria, un auxilio de educación. Para tal efecto el trabajador debe presentar a más tardar el 28 de febrero de cada año, el certificado del plantel educativo donde se encuentra estudiando el hijo o los hijos en el que conste que se encuentra estudiando, debidamente refrendada por la Secretaría de Educación. Este auxilio tendrá un valor de treinta y cinco mil pesos (\$35.000). En el evento de que el padre y la madre sean trabajadores de la empresa, solo se pagará un auxilio educativo para cada hijo.

ARTÍCULO 21. BONO DE ASISTENCIA PERFECTA: La empresa le reconocerá a cada trabajador durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, un bono de asistencia perfecta bajo las siguientes condiciones:

- 1) Al trabajador que durante el periodo de tiempo de seis meses comprendidos entre los meses de enero a junio y de julio a diciembre de cada año, que no haya fallado al trabajo ni un solo día, la empresa le reconocerá un bono por semestre de \$50.000. Este bono se



reconocerá en la primera catorcena del mes de julio y de enero y será proporcionalmente reconocido a aquellos trabajadores que tengan antigüedad no inferior a dos (2) meses.

- 2) Al trabajador que durante el período de tiempo de seis (6) meses comprendidos entre los meses de enero a junio y de julio a diciembre de cada año, haya tenido máximo un total de una falla justificada, en el respectivo semestre, siempre y cuando dicha ausencia no se produzca un lunes, la empresa le reconocerá por semestre un bono de \$25.000. Este bono se pagará en la primera catorcena de julio y de enero y se reconocerá proporcionalmente a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad no inferior a dos (2) meses.
- 3) Para los representantes de los comités obreros, los permisos para eventos sindicales y reuniones con la empresa, no se contabilizarán como causal de pérdida de este beneficio.
- 4) Si un trabajador es sometido a un proceso disciplinario y como consecuencia de este proceso disciplinario, es suspendido, automáticamente perderá este beneficio.
- 5) Si un trabajador se ausenta injustificadamente de su trabajo, así sea un solo día en el año, automáticamente perderá el beneficio y será sometido a un proceso disciplinario.

ARTÍCULO 22. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva cuando un trabajador al servicio de la finca San Pedro falleciere, esta le dará al familiar del trabajador, que presente el certificado de defunción, un auxilio de un salario mínimo legal mensual vigente pagadero en dos cuotas: La primera inmediatamente el familiar inscrito en la empresa presente el certificado de defunción y el otro 50% después que se hagan los trámites legales correspondientes. Se entiende como familiares de los trabajadores casados o en unión libre la esposa o compañero(a) permanente. En caso de trabajadores solteros, los padres.

ARTÍCULO 23. PRIMA DE NAVIDAD: La empresa dará a cada uno de los trabajadores vinculados a finca San Pedro una prima de Navidad, a más tardar el día 15 de diciembre, consistente en sesenta mil pesos (\$60.000). El pago se realizará siempre y cuando el trabajador haya laborado los doce meses del año o proporcionalmente si el tiempo fuera menor. Pero siempre y cuando el trabajador haya laborado por lo menos dos (2) meses contados a la fecha de hacer efectivo dicho pago. Si el trabajador se retira por cualquier motivo, antes del 01 de diciembre perderá el beneficio.

ARTÍCULO 24. PRIMA DE VACACIONES: Como complemento al descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador que efectivamente haga uso de vacaciones, una prima de vacaciones equivalente a cuarenta mil pesos (\$40.000). Si el trabajador se retira por cualquier motivo, perderá este beneficio.

ARTÍCULO 25. BENEFICIO IMPERMEABLE DE CAMISA Y PANTALÓN: Acuerdan las partes que se entregará un auxilio de un impermeable de camisa y pantalón de buena calidad a los trabajadores de las fincas Este beneficio deberá entregarse a más tardar en el mes de marzo. Para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entregará el impermeable de camisa y pantalón. Para el segundo año se reemplazará por una capa impermeable y un termo.



TERCERA PARTE
RÉGIMEN SALARIAL, DESCRIPCIÓN Y RENDIMIENTOS
DE LAS LABORES

ARTÍCULO 26. SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL: A partir del día 01 del mes de enero del año 2018 y hasta el día 31 del mes de diciembre del año 2019, el salario diario mínimo convencional por la jornada ordinaria será del salario mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 27. LABORES BÁSICAS DE CAMPO: A partir de la vigencia de la presente Convención, el valor del salario o destajo o por unidad de obra será de acuerdo como aparece en la presente Convención.

ARTICULO 28°. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL COSECHA Y EMPAQUE: 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, debidamente estibadas y dentro del camión y/o contenedor, ya sea en cajas o en pallets, y empacadas de acuerdo con las especificaciones de calidad, peso de la caja, calibración máxima y mínima, clases de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la Compañía Comercializadora de banano. En la unidad de obra denominada "Caja Integral Campo" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores u oficios: puyero o cortero, colero, garruchero quien debe bajar y arrumar vástagos en la planta empacadora al momento de desocupar los equipos, tapar vástagos con bolsa o periódico o uso de cualquier otro elemento para proteger el vástago de la regada del látex; cortar el extremo inferior del vástago del racimo echándolo fuera del área del cable vía, colocación de las esponjas o láminas en la mata protegiendo todas las manos de los racimos y la labor del repique de acuerdo con las instrucciones suministradas por la administración de la finca.

Las tarifas serán distribuidas de la siguiente manera: las labores de corte en el campo se remunerarán con la labor de "Caja Integral campo" y las labores que se desarrollan en la planta empacadora se denominará "Caja Integral empacadora".

La liquidación del precio de la caja integral campo se determinará por la cantidad de racimos que cada cuadrilla haya cortado convertidos a cajas según el ratio cortado de ese día, multiplicado por el precio asignado a la labor de "Caja integral campo"; entendiéndose que el valor liquidado se hará por cada cuadrilla de campo teniendo en cuenta la tabla de calidad incluida en el anexo de la tabla de precios.

En la unidad de obra denominada "Caja Integral Empacadora" participan dentro del valor del contrato las personas que realizan las siguientes labores: desmanar, sanear la fruta, voltear corona, bajar fruta, lavada y/o pesada, pasar bandejas (cambia mano) aplicarle los baños con mezcla de fungicidas, sellar, empacar, tapar-arrumar, colocar caucho, aspirar, repesar, armar e identificar mediante código de barra las cajas y pallets (trazabilidad), palletizar, mete base o alimentador de cartón, colocación de códigos del empacador y/o finca, arrumar y colocar las cajas en el respectivo medio de transporte.

Por lo tanto, para la liquidación del contrato, no queda excluido ningún trabajador que intervenga en la realización del mismo con excepción del aplicador del nlarge, cartonero y el sello doble o cualquier otro aprobado previamente por la administración de la finca. El total de cajas exportadas se dividirá por el número de personas que participan en el contrato de "caja integral empacadora".



Para el caso de rechazo de cajas, el número de cajas rechazadas por la comercializadora se descontará tanto al valor de la "Caja integral campo" como al valor de la "Caja integral empacadora".

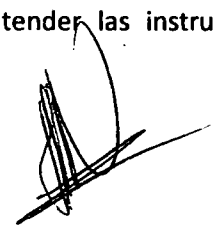
ARTÍCULO 29. RECHAZOS DE CAJAS: Para el caso de rechazo de cajas imputables al trabajador, el número de cajas rechazadas por la comercializadora se descontará tanto al valor de la "Caja integral campo" como al valor de la "Caja integral empacadora".

ARTÍCULO 30. MANUAL TÉCNICO DE DESCRIPCIÓN DE LABORES: Las labores de cultivo, cosecha y empaque se deberán realizar de acuerdo con las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa en el MANUAL TÉCNICO DE DESCRIPCIÓN DE LABORES que se anexa a esta Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 31. CREACIÓN DE LABORES NUEVAS Y/O MODIFICACIÓN DE LABORES EXISTENTES: La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de las actividades bananeras los adelantos técnicos que surjan durante la vigencia de la Convención. Cuando la Empresa determine crear labores no pactadas en la Convención Colectiva, o modificar la forma de realizar las actuales, deberá llegar a un acuerdo con la organización sindical sobre el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de realizar una labor ya existente.

ARTÍCULO 32. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS:

- a. Se establecen los índices de eficiencia de cada labor con los rendimientos mínimos para determinar precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo.
- b. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en la plantación obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración 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 si no del personal de administración de la finca. Por ningún motivo y en ninguna circunstancia, un trabajador puede programar la realización de una labor por sí mismo.
- c. La administración es libre de definir si una labor se debe realizar o no, si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.
- d. 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 Descripción de Labores
- e. 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 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 a menos que sea aprobada directamente por la administración de la finca.
- f. Para realizar cualquier labor al inicio de la jornada, los materiales y herramientas necesarias se deben recoger en el almacén de la finca, así mismo, terminada la jornada, tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén de la finca.
- g. Todas las labores se deben efectuar con una eficiencia del cien por ciento (100%), 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 de la finca está facultada para solicitar a un trabajador, rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto presente doble ejecución para efecto de pago.

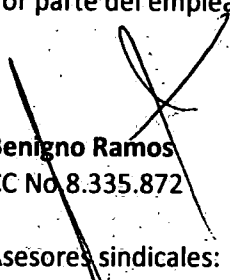
- h. A criterio del personal de Administración de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.
- i. A fin de evitar inequidades en la distribución del trabajo ningún trabajador puede tener dos contratos a la vez, ni puede reportar la realización de dos (2) contratos el mismo día, a menos de que se trate de un día en que el embarque termine a medio día o antes, o una instrucción directa de la administración de la finca.
- j. Área neta de la finca: para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluyen del área bruta de la finca todo lo concerniente a obras de infraestructura como empacadoras, campamentos, carreteras, áreas de protección medio ambientales, el área de los canales primarios y canales secundarios.
- k. En los valores unitarios de las labores ejecutadas a destajo o por contrato, se considera incorporado el eventual recargo nocturno o de tiempo suplementario o de horas extras.
- l. Esta Convención Colectiva se ha celebrado de acuerdo con la Constitución Nacional y la Ley Laboral Colombiana.

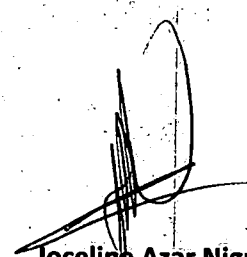
ARTÍCULO 33: DÍA DE FUMIGACIÓN: Cuando la finca vaya a ser fumigada contra la sigatoka negra en una determinada semana, se reemplazará el día de esa semana destinado para la fumigación, por una jornada de trabajo el sábado de diez horas (10 horas).

Para constancia se firma por las partes, en cinco (5) ejemplares de un mismo contenido, con destino al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la División Departamental de Trabajo y a cada una de las partes, en Santa Marta el veintiún (21) de diciembre de 2017.

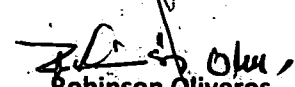
Para constancia se firma por todos los intervinientes:


Por parte del empleador de la empresa Agrobano SAS:


Benigno Ramos
CC No. 8.335.872

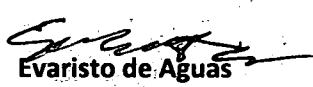

Joceline Azar Nigrinis
CC No. 57.429.818

Asesores sindicales:


Robinson Oliveros
CC No. 12.616.105


Jose Borja Escalante
CC No. 12.618.153

Por parte de los trabajadores:


Evaristo de Aguas
CC No. 77.163.545

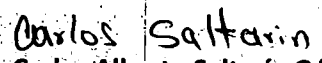

Carlos Alberto Saltarín Gómez
CC No. 77.156.476

TABLA DE PRECIOS

LABORES	PRECIO 2018
PARCELA CON EMBOLSE PREMATURO DOS VUELTAS: desflore, embolse y amarre	14.560,00
PARCELA CON EMBOLSE PRESENTE DOS VUELTAS	12.688,00
APARTAR BACOTAS CABLE AER	1.841,00
APLICACION AZUFRE 250 GR	1.128,00
APLICACION FERTILIZANTE ENTRE 100 Y 120 GRS 50KL	2.381,38
APLICACIÓN FERTILIZANTE ENTRE 90 Y 99 GRS	2.667,98
APLICACIÓN FERTILIZANTE ENTRE 60 Y 79 GRS	2.867,98
APLICAR MATERIA ORGANICA 5KL X PLANTA	526,339
ASEO GRAL EMPAC 1 VEZ/SEM EMP GRANDE	93.150,00
CIRUGIA SIGATOKA ESTADO CRITICO	6.643,00
CIRUGIA SIGATOKA ESTADO LEVE	2.939,00
CIRUGIA SIGATOKA ESTADO MODERADO	3.458,00
COLOCACION PROTECT CUELLO MONJA	115
DESFLORE EN CAMPO	2.140,16
DESHOJE (SANIDAD Y PROTEC)	2.803,00
DESMACHE A 6 SEMANAS DE REALIZACION	3.508,00
DESVÍO DE HIJO Y RACIMO	1.306,00
INSPECCION Y TTO DE MCKO	3.450,00
LABOR ECO-K AL BASICO	3.400,00
LIMPIA CANAL PRIMARI C/6S	13,80
LIMPIA CANAL SECUN C/6 SE	9,779
LIMPIA CUNETAS (SANGRIAS)	10.477
OPERADOR DE RIEGO	3.400,00
PELADA BOTADA Y REGAD.DE VASTAGOS	25,34

- Las labores no incluidas en esta tabla tendrán un incremento del IPC para el 2018
- Para el segundo año de vigencia de la Convención el incremento será del IPC para todas las labores.




MODALIDAD PAGO DEL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL CORTE Y EMPAQUE

Contrato de caja integral corte y empaque	Caja convencional	Caja especial	Caja de segunda
Precio empaque caja	\$ 510	\$ 592	\$ 326
Precio corte racimo	\$ 440	\$ 440	\$ 440

El precio del racimo varía de acuerdo con los resultados de evaluación de calidad así:

1. De 100 a 95: El precio queda en \$440
2. De 94 a 90: El precio queda en \$420
3. De 89 a 80: El precio queda en \$400

