

**MINTRABAJO** No. Radicado 08SI2018710500100000139  
Fecha 2018-03-22 09:28:26 am  
Remitente Sede D. T. ANTIOQUIA  
Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES  
Destinatario GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL  
Anexos 0 Folios 111  
CÓR08SI2018710500100000139

Medellín, 23 MAR 2018

58501

Al responder por favor citar este número de radicado

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

52

Asunto: Constancia de Deposito de Convención Colectiva

Cordial saludo,


**CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES**

1.- Constancia de Depósito de Convenciones entre la Empresa Agropecuaria grupo 20 S.A. y la Organización Sindical Sindicato Nacional de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO" número 005 del 09/02/2018, radicado bajo el número 11EE2018710500100001841 de la misma fecha.

Lo anterior para los fines pertinentes.

*Efren Madrigal*  
EFREN MADRIGAL RIVERA  
Inspector de Trabajo

Anexo: Un (1) expediente  
Transcriptor: EFREN M.  
Elaboró: EFREN M.

 <b>MINTRABAJO</b>	<b>PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES</b>	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 Efrén Madrigal

Número 005

<b>CIUDAD:</b>	Medellín	<b>FECHA:</b>	9	2	2018	<b>HORA</b>	11:21 a.m.
----------------	----------	---------------	---	---	------	-------------	------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	CARLOS ALBERTO QUINTERO		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	70559145		
<b>CALIDAD</b>	MENSAJERO		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	CALLE 33 B SUR Nro. 47 - 45 BARRIO EL PORTAL - ENVGADO		
<b>No. TELÉFONO</b>		Correo Electrónico	

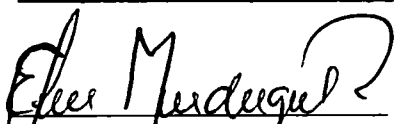
**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	AGROPECUARIA GRUPO 20 S.A					
<b>Y</b>	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICADO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	10 DE ENERO DE 2018 AL 30 DE JUNIO DE 2019					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	80	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		Nacional		
				Regional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Local		
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>				

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.

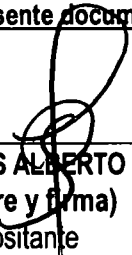
En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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



**EFREN MADRIGAL RIVERA**  
(Nombre y firma)

Inspector de Trabajo ( ) de ( )

  
**CARLOS ALBERTO QUINTERO**  
(Nombre y firma)  
El Depositante

54

Escrito

	No. Radicado 11EE2018710500100001841
	Fecha 2018-02-09 11:21:17 am
Remitente	AGROPECUARIA GRUPO 20 S.A.
Destinatario	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Anexos	0
	Folios 54
	GRUPO 20 S.A.
COR11EE2018710500100001841	

Medellín, 9 de Febrero de 2018

Señores:  
**MINISTERIO DE TRABAJO**  
Medellín

Asunto: Convención Colectiva 2018 - 2019

Reciban un cordial y respetuoso saludo.

Estamos remitiendo convención colectiva años 2018 – 2019 de la empresa **Agropecuaria Grupo 20 S.A.** identificada con el nit 890.926.938 – 7, que fue firmado por el representante legal de la empresa antes mencionada y el sindicato de trabajadores **Sindicato Nacional De La Industria Agropecuaria "Sintrainagro"** de la cual participan 80 trabajadores.

Autorizo al señor Carlos Alberto Quintero identificado con cédula de ciudadanía Nro. 70.559.145 de Envigado Antioquia para realizar dicho trámite.

Agradezco la atención prestada.

Cordialmente,

**ANGELA MARIA PARULANDA MAYA**  
CC. No. 43.556.513  
Gerente General Grupo 20 S.A.

CALLE 33 B SUR N° 47 - 45 – PBX 322 -92 -60  
ENVIGADO - ANTIOQUIA

R-1841

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE  
LAS SOCIEDADES AGROPECUARIA GRUPO 20 S.A., Y EL SINDICATO  
NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**

En el Municipio de Apartadó (Ant.), el día 01 de febrero de 2018, se celebró la negociación colectiva entre el Sindicato Nacional de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO" y las Sociedad AGROPECUARIA GRUPO 20 S.A para su Finca Tucanes.

El Sindicato estuvo representado por los señores: JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z., BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO, ISRAEL BANDA PATERNINA, CRESENCIO SERNA PANDALES, Y JESUS TAILOR ARIAS ALUMA.

La Empresa estuvo representada por : ANGELA MARIA MARULANDA MAYA, HECTOR FABIO TRUJILLO GIRALDO Y LUIS ALFONSO BRAVO RESTREPO.

La presente Convención Colectiva de Trabajo regula las relaciones entre la Sociedad: AGROPECUARIA GRUPO 20 S.A., en su finca TUCANES y sus trabajadores, representados legalmente por el Sindicato Nacional de trabajadores de la Industria Agropecuaria – SINTRAINAGRO – convención que se consigna en las siguientes cláusulas:

**PREÁMBULO Y COMISIÓN DE VERIFICACION Y SEGUIMIENTO  
CONVENCIONAL**

**PREÁMBULO**

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, transparencia 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 Sintrainagro 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 sólo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los Jueces de la República.

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

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

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

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

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

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

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

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

seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por las Empresas o las autoridades del ramo.

9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.

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

11. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.

12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso de 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.

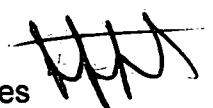
3

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

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

15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de las empresas, 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.

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

#### **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:

4

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

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

#### **Garantes:**

Dos (2) representantes a saber:

Un (1) representante del Ministerio del Trabajo.

Un (1) representante de la Iglesia Católica de la Zona del Urabá Antioqueño.

#### **Funciones de la Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional:**

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 Urabá

**PARÁGRAFO UNO: TOMA DE DECISIONES:** La Comisión de verificación y seguimiento tomará sus decisiones por consenso.

**PARÁGRAFO DOS: SANCIONES:** En el evento en que la Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional defina que una Empresa ha violado la Convención Colectiva de Trabajo en su sistema de contratación, realizará una

5

denuncia pública en la Zona de 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 TRES:** Con todo, en cuanto se refiere al examen de la legalidad o no de un despido de un trabajador miembro del comité obrero patronal, cualquiera sea su causa, la decisión será competencia de las autoridades jurisdiccionales.

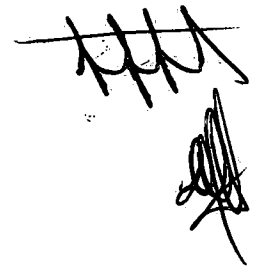
**PARÁGRAFO CUATRO. REUNIONES:** La comisión de Seguimiento y Verificación Convencional se reunirá en forma ordinaria durante los primeros diez (10) días de cada bimestre calendario. Dentro del término señalado, cualquiera de las partes puede convocar la reunión de la Comisión de que se trata. En forma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





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

En el mes de noviembre de cada año, Augura y Sintrainagro convocarán a una reunión con la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO y los presidentes de las Sub-directivas de la organización sindical en la zona de Urabá, con asistencia de una representación de los productores, con el fin de hacer la evaluación del estado de las relaciones laborales en las fincas y el cumplimiento de las convenciones colectivas.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, positioned on the right side of the page.

**CAPÍTULO I**  
**RECONOCIMIENTO SINDICAL.**

La Empresa AGROPECUARIA GRUPO 20 S.A., en su finca: TUCANES, reconocen al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria SINTRAINAGRO, con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados de las citadas fincas, en los términos de las Leyes laborales Colombianas. Igualmente, las Empresas reconocen a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado SINTRAINAGRO.

**ARTÍCULO 1. GARANTÍAS SINDICALES:** En desarrollo del contenido del preámbulo de la Convención, las empresas respetarán el cumplimiento de las funciones de la organización sindical, para lo cual se establece:

1. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la Constitución, la Ley y la presente Convención.
2. La Empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborables o que se ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de expresión y el derecho de huelga, todos en los términos consagrados en la Ley y en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
3. La Empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, sub-directivas, comisión de quejas y reclamos, comisión obrera y de los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la Ley y en la Convención Colectiva de Trabajo que resulte de las presentes negociaciones.

7

**ARTÍCULO 2. LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE "SINTRAINAGRO" Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ:**



La Empresa, en sus fincas, concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de las Juntas Directivas Seccionales de los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó y de la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Durante esta suspensión del contrato de trabajo, correrán a cargo de las Empresas las obligaciones legales que corresponden al empleador con el Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).

### ARTÍCULO 3. PERMISOS SINDICALES:

#### Permiso Comité Obrero Patronal

Las Empresas darán permisos remunerados para un (1) trabajador o para dos (2) trabajadores, representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, un (1) día a la semana para cada uno, para cumplir con las actividades propias de su cargo, no acumulables semana a semana, de acuerdo con las siguientes hectáreas:

FINCA	HAS	No. PERMISOS
TUCANES	125	2 día por semana


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

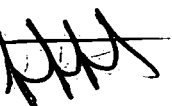
Se pagarán viáticos y transporte equivalentes a veintiún mil trescientos setenta y tres pesos con veintitrés centavos (\$ 21.373.23) para el primer año de vigencia de la Convención, para el comité obrero. Queda entendido que estos viáticos son para cada miembro del comité que haga uso del permiso.

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

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

**PARÁGRAFO DOS:** En caso de fusión o englobamiento de las fincas se procederá así:

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


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

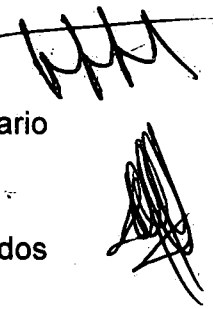
**ARTÍCULO 4. PERMISO PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:**

Para asistencia a cursos, cursillos, congresos, seminarios, asambleas de delegados municipales o nacionales y en general para los demás eventos sindicales y cooperativos, las empresas darán permisos por año de vigencia, no acumulables de un año a otro, de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>FINCA</b>	<b>HAS.</b>	<b>No. PERMISOS</b>
TUCANES	125	40 días/año

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

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la Finca, excepto para las asambleas de delegados municipales y nacionales, casos en los cuales se podrán ausentar más de dos (2) trabajadores de la 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 Sintrainagro, con una antelación no inferior a una (1) semana, indicando expresamente a los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

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

**PARÁGRAFO UNO:** En caso de fusión o englobamiento de las fincas se procederá así:

1. Se sumará el número de permisos sindicales para eventos sindicales y cooperativos que cada una de las áreas a integrar tenga previsto en la respectiva convención. De igual manera, a la sumatoria de las áreas se le aplicará la tabla prevista dentro de los Acuerdos Generales de la Convención 2004-2006. Así las cosas, se obtienen dos totales, en tal caso el número de permisos sindicales para eventos será la mitad de la diferencia entre las dos cifras obtenidas, más lo que por Convención le corresponda de acuerdo con la nueva área total integrada.
2. El número de permisos para comités obreros en caso de integración o englobamiento se mantendrá siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En caso contrario, se tendrá un solo comité obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo con la tabla que prevén los acuerdos generales 2004-2006.

#### **PERMISOS PARA LA COMISION OBRERA**

Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el comité obrero patronal en el cumplimiento de las funciones definidas en la convención colectiva de trabajo, las empresas concederán a SINTRAINAGRO permisos por finca, no acumulables de una semana a otra, de acuerdo al siguiente detalle:



HECTAREAS	N. PERMISOS
0-70	1 día por semana
Más de 70	1 día por semana

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

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

**ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE PERMISOS SINDICALES PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS**

La retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores en la Comisión Obrera, así como la retribución que se reconoce a los beneficiarios de los permisos establecidos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la Convención Colectiva, no se descontará para efectos del cálculo del ingreso salarial promedio con el que se liquidan y pagan los descansos dominicales festivos, las vacaciones las cesantías primas de servicio y los intereses sobre las cesantías.

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

**PARÁGRAFO DOS:** La finca concederá viáticos para la Comisión Obrera, por cada día de permiso utilizado durante la vigencia de los Acuerdos Convencionales, los cuales se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primer año, como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

**PARÁGRAFO TRES:** Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, tratándose de los miembros de Comité Obrero, el tiempo de permiso sindicales utilizados en la respectiva semana no se descontará para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

**PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACIÓN O ENGLOBALAMIENTO DE FINCAS:** A partir de la vigencia de la presente Convención

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

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

2.) El número de permisos para Comités Obreros en caso de integración o englobamiento se mantendrán siempre y cuando las dos empackadoras subsistan en funcionamiento. En caso contrario, se tendrá un solo Comité Obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo con la tabla que prevén los Acuerdos Generales 2004 – 2006.

**ARTÍCULO 5. AUXILIO A SINTRAINAGRO:** Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilios a las organizaciones de segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la Empresa concederá a Sintrainagro un auxilio de dieciséis pesos (\$16) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

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

**PARÁGRAFO UNO:** A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2018-2019) Sintrainagro deberá destinar del auxilio sindical al menos tres pesos (\$3) por caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso, para





constituir una fiducia que se destinará a la organización, diseño, financiación e implementación de un plan institucional de pensiones voluntarias que complemente las pensiones de vejez de directivos sindicales beneficiarios de licencias permanentes no remuneradas. La Comisión Paritaria de Concertación Laboral analizará los casos individuales de los potenciales beneficiarios y elegirá la(s) opción(es) y condiciones de los Planes Institucionales.

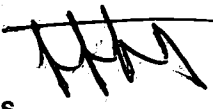
En virtud de este acuerdo, dado que en su momento existían varios criterios sobre la obligatoriedad de continuar con la afiliación al sistema pensional durante la suspensión del contrato de trabajo; que el sistema salarial es al destajo o por unidad de obra; que las características y particularidades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

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

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

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

**ARTÍCULO 6. DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:** Las Empresas realizarán a los trabajadores beneficiados los descuentos SINDICALES en los siguientes términos:



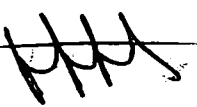
- a) Como descuento SINDICAL por la negociación, las empresas descontarán a cada uno de los trabajadores beneficiados una suma equivalente a un (1) día de salario básico convencional, por una sola vez en la segunda catorcena posterior a la firma de la convención.
- b) El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforme a los estatutos del sindicato.
- c) El valor de las multas que imponga el sindicato de acuerdo con sus estatutos.

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

**PARÁGRAFO UNO:** En caso de que las empresas incurran 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 al descuento, el sindicato realizará el correspondiente requerimiento de traslado de los dineros descontados por las empresas, a la tesorería del sindicato. Una vez efectuado el requerimiento escrito, prestará mérito ejecutivo la relación de descuento efectuado que hubiere entregado el empresario al sindicato y/o el desprendible de pago entregado al trabajador por el empleador, más el correspondiente requerimiento de pago realizado por el sindicato. Se considera que el empleador estará en mora una vez transcurridos cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que efectúe el descuento al trabajador.

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

**PARÁGRAFO TRES:** La Empresa realizará, además de los descuentos establecidos en la Ley y la Convención, aquellos créditos aprobados por los trabajadores por concepto de útiles escolares entregados por la papelería de SINTRAINAGRO, asegurando la libre decisión del trabajador al autorizar el descuento y siempre que no se superen los niveles razonables de endeudamiento y las cuotas pactadas no afecten la porción no embargable del salario, procurando



un adecuado uso de este servicio regulador de precios que constituyen un aporte social para todos los afiliados a la organización sindical.

~~HHH~~



## CAPÍTULO II COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

### ARTÍCULO 7. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ

#### COMITÉ OBRERO PATRONAL:

En cada una de las fincas existirá un comité obrero patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan:

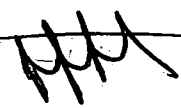
El comité estará integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de los trabajadores elegidos por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absolutas del principal, de manera que el comité quede integrado de manera paritaria. Para los fines de esta propuesta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

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

17

Serán funciones de los Comités obreros patronales las siguientes:

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y las empresas respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal asistir a los trabajadores miembros del Sindicato, cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.
4. Presentar a las empresas sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en calidad, y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.



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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

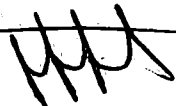
#### PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA, E INDEMNIZACIONES POR DESPIDOS SIN JUSTA CAUSA

18

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

1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero.
2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un miembro del Comité Obrero Patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o sub-directiva del Sindicato.
3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

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

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

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

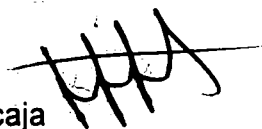


5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignarán por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a instancia de la Empresa, de una parte, y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero, cuando éstos hicieran uso de este derecho, de otra parte. Con todo, cuando surja la necesidad de ampliar las versiones o manifestaciones dadas por los intervinientes y/o practicar otras pruebas para esclarecer aspectos relacionados con la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicarán a continuación de lo actuado, si fuere posible, o en caso contrario se suspenderá la diligencia para ser reanudada el día hábil siguiente.
6. Escuchados los descargos o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.
7. Si escuchados los descargos la Empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria o da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, éste podrá interponer el recurso de reposición y el de apelación, en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. El recurso de reposición es facultativo y, por tanto, el trabajador podrá interponer directamente sólo el recurso de apelación.
9. Interpuesto(s) en tiempo el (los) recurso(s), la Empresa decidirá e informará al trabajador sobre el recurso principal interpuesto, reposición o apelación, según el caso, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición.

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



10. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar o modificar parcialmente la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando estos no se hubieran interpuesto oportunamente.
11. Cuando el (los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar la terminación del contrato de trabajo con justa causa o modificar la decisión en el sentido de imponer una suspensión temporal del contrato, la terminación del contrato o la suspensión temporal, según el caso, se hará efectiva dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el(los) recurso(s) o dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el(los) recurso(s), según el caso.
12. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.
13. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.
14. Son sanciones disciplinarias: la llamado 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 con 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.

22

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

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

**PARÁGRAFO UNO:** La comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, dirigidas a los representantes de las partes en las comisiones

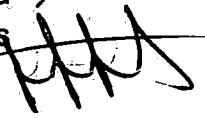
obrero-patronales de las fincas, sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa, y en particular de la proporcionalidad de la falta y la sanción.

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

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

**ARTÍCULO 9. TABLA INDEMNIZATORIA GENERAL POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA:** Las empresas pagarán en caso de despido sin justa causa, una indemnización igual a cincuenta (50) días para aquel trabajador que tenga vinculación de más de dos (2) meses y hasta un año de servicios. Si tuviere más de un (1) año de servicios, pagará la tabla legal a partir de este año, es decir, sumado a lo pagado por el período entre dos meses y un año de servicios.

**ARTÍCULO 10. TABLA INDEMNIZATORIA ESPECIAL POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA:** Si se trata de despedir sin justa causa a un trabajador miembro del comité obrero, se le pagará una indemnización de cincuenta y tres (53) días para aquellos trabajadores del comité con una vinculación de dos (2) meses a un (1) año de servicios. A partir del segundo año se aplicará la tabla que se consagra en el C.S.T. Es decir, sumado a lo pagado por el período comprendido de dos meses a un año.



**CAPÍTULO IV**  
**SISTEMAS DE CONTRATACIÓN, JORNADA ESPECIAL Y FORMAS DE**  
**REMUNERACIÓN**

**ARTÍCULO 11. SISTEMA DE CONTRATACIÓN ORDINARIO.** Para las actividades normales o permanentes de las Empresas, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

Al realizar el contrato, en cualquiera de sus modalidades, la Empresa entregará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de la finca o que lo solicite en vigencia del mismo.

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

24

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

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


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

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

**ARTÍCULO 12: SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:** Se establece un sistema especial de contratación para los siguientes casos:

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

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



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

**ARTÍCULO 13. LA JORNADA ESPECIAL:** Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación definida anteriormente, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral, convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente convención colectiva se podrán contratar trabajadores en jornada especial, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

26

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 bisemanal. 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 bisemanal, eventos estos que para todos los efectos se imputarán al cumplimiento del número mínimo de días de convocatoria del respectivo periodo catorcena 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.

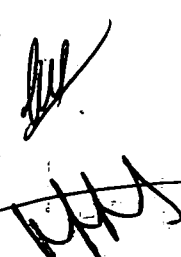
**PARÁGRAFO UNO:** En ningún caso la mayoría de los trabajadores que laboran en corte y empaque podrán estar vinculados a término indefinido con jornada especial.

**PARÁGRAFO DOS:** La jornada especial, para actividades de corte y empaque, ocurre cuando las empresas o fincas requieren 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 a los pedidos de fruta efectuados por la compañía comercializadora a las fincas para cada día de embarque, no fuera convocado a laborar alguno o algunos de los trabajadores vinculados en jornada especial, se deberá alternar o rotar la convocatoria de los trabajadores de jornada especial de manera que se garantice a todos ellos la igualdad en el acceso al trabajo, en los días de embarque siguientes.

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

**PARÁGRAFO CUATRO:** Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de las Empresas así lo requieran, se podrán asignar trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial a la realización de cualquier labor diferente a las



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

**PARÁGRAFO CINCO:** A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2018-2019), los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empresa desarrolle actividades a cualquier título, para la ejecución de las labores que le son permitidas según las previsiones de este acuerdo, sea que éstas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones del comité obrero a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO SEIS:** A fin de dar mayor claridad y transparencia en relación con el reconocimiento y pago de los derechos laborales de los trabajadores vinculados en jornada especial, convienen las partes que la causación y pagos 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 determinarán las empresas 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 14. NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO:** No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

29

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

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

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



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

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

**PARÁGRAFO CUATRO:** Adicional a la obligación de cumplir el acuerdo sobre este mismo tema previsto en los Acuerdos Generales 2011-2013; durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2018-2019) las empresas, en cada finca, contratarán al menos dos (2) mujeres en jornada especial. Esto se debe materializar en los primeros dos meses a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

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

30

**PARÁGRAFO SEIS. MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO:**

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

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

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 este (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, deberá ser impartido por una entidad de formación reconocida por el SENA para los efectos de cumplimiento de la cuota de aprendices.

**PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS SÁBADOS:** Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios en instituciones educativas y programas debidamente reconocidas por la autoridad competente, y deba concurrir a clase o reuniones presenciales el día sábado, la Empresa concederá permiso por este día sábado o no lo convocará a laborar ese día según el caso, siempre que el número de trabajadores que haga uso de este permiso no afecte la ejecución normal de las actividades de embarque de la fruta ("caja integral"). Cuando lo anterior ocurra se concretará la solución con Sintrainagro.

**PARAGRAFO SIETE. 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.

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

La decisión de rotar temporalmente o trasladar temporalmente a un trabajador de una finca a otra no podrá a la intención de ejercer trato discriminatorio y retardatorio en contra del trabajador. El comité obrero patronal vigilará que la rotación o traslado definitivo no tenga por causa un o cualquiera de estos motivos.

Las objeciones del Comité Obrero a la rotación temporal o al traslado se regirán 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 UNO:** La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que hubiere sido rotado temporalmente será calculada en la base de la convención colectiva vigente en la finca de la que proviene, es decir donde laboral habitualmente.

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

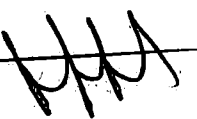
## **CAPÍTULO V JORNADA DE TRABAJO**

### **ARTÍCULO 15. JORNADA ORDINARIA:**

Las empresas tendrán, a partir de la celebración de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una jornada máxima ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Estas cuarenta y ocho (48) horas semanales serán distribuidas por la Empresa así: lunes a jueves diez (10) horas y el viernes ocho (8) horas, de acuerdo a las necesidades empresariales en razón de las actividades de corte y empaque. Se entiende que en la jornada ordinaria laboral de ocho o diez horas, no se incluye el tiempo utilizado por el trabajador para su alimentación. Las dos horas después de las ocho iniciales de lunes a jueves no se consideran trabajo suplementario.

**PARÁGRAFO UNO:** Los empleadores podrán citar al trabajador para laborar los días sábados o domingos si la comercializadora le programa embarque dada la importancia de la actividad bananera; si éste en la respectiva semana ya hubiere laborado las cuarenta y ocho (48) horas, el tiempo que labore el sábado se entiende como trabajo extra o suplementario y se pagará con los recargos legales y el tiempo del domingo será remunerado como trabajo dominical.

**PARÁGRAFO DOS: APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990:** En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la



realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas. Conforme al decreto 1127 de 1992, estas horas de destinación exclusiva podrán acumularse hasta por un (1) año, a efectos de la realización de jornadas deportivas y culturales de integración, o programas de capacitación de mayor intensidad horaria, para lo cual las empresas podrán solicitar y coordinar programas con las cajas de compensación familiar, el Sena y centros culturales y de estudio que presten el respectivo servicio.

Las empresas concertarán periódicamente con la comisión obrero patronal, el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma legal. Las actividades de que trata el ARTÍCULO 21 de la Ley 50 de 1990 se realizarán preferentemente en forma semanal o dedicando un día al mes, sin afectar los embarques ni las actividades productivas que no sean susceptibles de interrupción. Para la programación de dichas actividades, las empresas tendrán en cuenta las propuestas planteadas por Sintrainagro, sin perjuicio de la obligación del empleador de organizar las actividades señaladas en la Ley y en el decreto 1127 de 1991, y utilizando instalaciones adecuadas.

33

**PARÁGRAFO TRES:** El trabajador de jornada especial vinculado a una Empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a la actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de destinación exclusiva (ARTÍCULO 21, L. 50/90), correspondiente 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 CUATRO:** A partir de la vigencia de los acuerdos Generales 2018-2019, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación o recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante los 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.

## **CAPÍTULO VI SISTEMA DE REMUNERACIÓN**

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

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

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** 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.

34

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.

Para la remuneración del trabajo de horas extras se aplicarán los recargos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo sobre el valor pactado por unidad de tiempo o unidad de obra según el caso.

## **CAPÍTULO VII RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA CONVENCION**

**ARTÍCULO 16: SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL O DE PROTECCIÓN:** Para el primer año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación (2018-2019), comprendido entre el periodo

comprendido entre el día 10 de enero de 2018 y el día 30 de junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se remuneraran igual como los tiene pactados GRUPO 20 para sus otras fincas, listado de precios que se adjunta en la presente convención.

Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de julio de 2018 y el día 30 de junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC – obrero a nivel nacional, certificado por el DANE para el periodo comprendido 1° de julio de 2017 al 30 de junio de 2018. (IPC obrero).

**PARAGRAFO:** Acuerdan las partes que el incremento básico convencional, en los salarios a destajo y en las prestaciones extralegales expresadas en suma de dinero empezará a aplicarse a partir del día 10 de enero de 2018.

**ARTÍCULO 17. SALARIOS A DESTAJOS O POR UNIDAD DE OBRA:**

**DETERMINACIÓN DE LAS LABORES QUE POR SU EJECUCIÓN SE PAGARAN POR UNIDAD DE OBRA:**

35

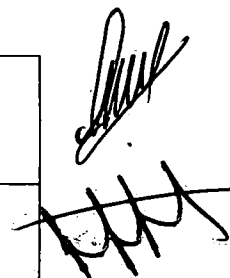
Para el período de vigencia de la presente convención, las labores para pagarse al contrato o por unidad de obra se han dividido en cuatro (4) grupos así:

**1. PLANTACIÓN:**

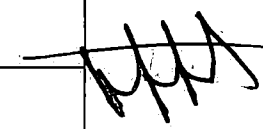
Amarre, reamarre, embolse, deshoje, protección de fruta (desvío de puyones y racimo) desflore en el campo cuando las empresas lo requieran; desmache, fumigación de maleza en plantaciones de banano y fertilización.

**PARÁGRAFO UNO. CICLOS:** Las partes han acordado los siguientes ciclos mínimos para estas labores, así:

AMARRE	UNA VUELTA SEMANAL
REAMARRE	UNA VUELTA CATORCENAL



DESHOJE	UNA VUELTA SEMANAL
PROTECCION DE FRUTA (desvió puyón Y desvió de racimo)	UNA VUELTA SEMANAL
EMBOLSE	DOS VUELTAS SEMANALES (prematuro)
EMBOLSE	UNA VUELTA SEMANAL (presente)
DESFLORE EN EL CAMPO	DOS VUELTAS SEMANALES (si se hace)
FUMIGACION MALEZAS	CADA CUATRO SEMANAS LIBRES CON CONTACTO Y CADA OCHO SEMANAS LIBRES CON SISTEMICOS
FUMIGACION DE CANALES	CADA OCHO SEMANAS, ESTA FUMIGACION PODRA SER ALTERNADA CON EL CHAPEO DE CANALES
CHAPEO Y LIMPIA DE CANALES PRIMARIO, SECUNDARIO Y TERCARIO	CADA OCHO SEMANAS LIBRES
DESMACHE TRADICIONAL	MINIMO CADA OCHO SEMANAS LIBRES
	SEGÚN PROGRAMACION O

FERTILIZACION, BULTO DE 50 KG.,	PROPORCIONAL AL PESO DEL BULTO DE ABONO
---------------------------------	---

**FERTILIZACIÓN CON CASIQUEO:** Si la finca une las dos labores para efectuarlas simultáneamente, se aplicará la siguiente manera: FERTILIZACIÓN CON CASIQUEO, BULTOS DE 50 KG O PROPORCIONAL, INCLUYE: la sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar los bultos endurecidos, apartar con el pie todo el material plástico y material vegetal que se encuentra alrededor del puyón seleccionado en un semicírculo de 0.60 m de radio y la regada esparcida con medida de 108 gr igual a 3.8 onzas. Eso cuando se aplique urea, potasio, magnesio, azufre, sulfato de magnesio y sulfato de potasio y mezcla de urea con potasio.

**PARAGRAFO DÓS:** Las labores culturales o de plantación se pagarán por hectárea neta sembrada en banano. (Según planos y cuya determinación de área neta implica la exclusión del área bruta de obras de infraestructura, como: empacadora, campamentos, carreteras, casinos, áreas de protección ambiental, área de canales primarios, área de cable vías, áreas no sembradas, etc.)



**PARAGRAFO TRES. PAGO DE ATRASOS EN ESTAS LABORES:** Cuando la ejecución de las labores de amarre, deshoje y embolse se atrase por causas imputables al sindicato o a los trabajadores, este atraso se pagará así:

PRIMERA SEMANA DE ATRASO	70% DEL VALOR PACTADO
SEGUNDA SEMANA DE ATRASO	60% DEL VALOR PACTADO
TERCERA SEMANA DE ATRASO	50% DEL VALOR PACTADO

En las labores de desmache y fumigación de malezas, los atrasos se pagarán en el mismo porcentaje, pero proporcional por cada semana de ciclo.

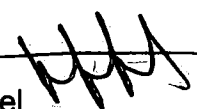
Quando la labor de desflore se efectúe en el campo no habrá lugar a reconocimiento de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no pueda hacerse extra temporáneamente.

En la labor de limpia y fumigación de canales se pagará la proporción por cada semana del ciclo (si hay atrasos).

Quando los atrasos de estas labores sean imputables a las empresas, esta pagará el 100% del valor unitario pactado para la labor.

**CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA:** Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 1/5 lb.) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en palets dentro del camión, debidamente arrumadas, amarrados al camión (palets), protegidas(os) de la intemperie 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 Exportada" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros,



coleros, empinadores, repicadores de cepas de cosecha, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desfloradores, volteadores de corona, desmanadores, bajafruta, gurvieros (saneadores de fruta), lavadores o pesadores, bandejeros, selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lb) o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "Caja Integral Exportada".

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

Queda claro que para el precio de caja integral exportada, se incluyen todas las labores necesarias para poder cumplir a satisfacción con los requisitos de exportación de cajas de banano exigidas por la Comercializadora.

39

**PARÁGRAFO UNO. DEFINICIÓN DE CAJA ESPECIAL Y TIPOS DE EMBARQUE ESPECIAL:** Se entiende por caja especial aquella que en su elaboración y procesamiento, requiere un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común 20 kilos paletizada. La caja especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamento en los estudios efectuados, comporta para su procesamiento, aproximadamente un 18% más de tiempo de trabajo que el demandado para la elaboración de la caja común 20 kilos paletizada.

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

En el evento en que resultará un empaque de caja diferente a los enumerados y que demande procesos repetitivos que reduzcan notoriamente el rendimiento normal del proceso de corte y empaque, dicho empaque se considera como empaque especial. Para clasificar este tipo de empaque, se tendrá en cuenta el concepto técnico de la comercializadora.

**PARÁGRAFO DOS. LIQUIDACION CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:** La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de lunes a domingo, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 1/2). La cantidad de cajas exportadas en una bisemana, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media y libras (42 1/2).

En caso de presentarse empaque común o especial, diferente a cuarenta y dos libras y media (42 1/2) de fruta (25 kilos, 15 kilos, 13 kilos, etc.) Se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cuarenta y dos libras y media (42 1/2).

**PARÁGRAFO TRES. FRUTA MERCADO NACIONAL:** Cuando se efectuó la labor a destajo "caja integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20 kg. Se remunerará con una suma equivalente al 60% del valor establecido para la fruta Premium o proporcional al peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado.

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

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

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

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

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

### **3. MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN DE DRENAJES (CANALES):**

Comprende las limpias, chapeos, fumigaciones, recavas, roturas, ampliaciones y demás.

### **4. LABORES GENERALES:**

Comprende las demás labores pactadas en la convención.

**5. MANUAL TÉCNICO:** Hará parte integral de la convención el manual técnico de labores establecido en las Empresas y que se viene practicando.

### **ARTICULO 18. VALOR DE LA REMUNERACIÓN DE LAS LABORES PACTADAS AL DESTAJO:**

Para el primer año de vigencia de la convención, los precios de la realización de las labores para pagar al destajo empezarán a regir a partir del día 10 de enero de 2018, los mismos se encuentran detallados en la tabla que se encuentra al final y que hace parte integral de la convención colectiva\*.

41

**ARTICULO 19. INCREMENTO DEL VALOR DE LAS LABORES A DESTAJO PARA EL SEGUNDO PERÍODO CONVENCIONAL:** Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de julio de 2018 y el día 30 de junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC – obrero a nivel nacional, certificado por el DANE para el periodo comprendido entre el 1ro. de julio de 2017 al 30 de junio de 2018. (IPC obrero)

### **ARTICULO 20. CUERDOS DE REMUNERACIÓN SOBRE CAJA INTEGRAL ESPECIAL PALETIZADA**

1) Las cajas especiales paletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre 0 y 18%, con relación al precio previsto para la caja común 20 kilos palletizada,

se llevarán al tope máximo del 18%, después de aplicarse el incremento para la caja común 20 kilos palletizada. acordado en la presente convención.

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

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

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

5) Para todos los efectos se consideran cajas especiales, entre otras las siguientes: Chicopack, Banacuster, Clusterback, Turbanita, Picola, Petite, minipack, Chiquita Junior, Troppypack, Tres Libras.

42

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

#### **ARTICULO 21. COMISION PARA EVALUACION DE LABORES NUEVAS PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS**

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

##### **1- CAJA INTEGRAL:**

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

- **CAJA COMÚN**
- **CAJAS ESPECIAL**
- **CAJA MERCADO NACIONAL**

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

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

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

## 2- HOMBRE BROCHA

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

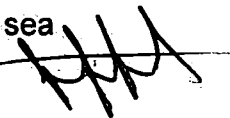


43

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

## 3. COLOCADA DE TACO

Para reforzar los pallets se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de \$18.47. La cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos en que sea necesario su utilización



## 4. DESMACHE CON PALIN

**INCLUYE:**

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

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

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

#### **ACUERDO**

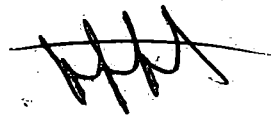
El ciclo pactado para esta labor ocho (8) semanas.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



## **ARTÍCULO 22:**

### **PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS:**

En cumplimiento del parágrafo segundo de la estabilidad, contenido en los acuerdos de Bogotá de abril 09 de 1.987, entre el Sindicato SINTRAINAGRO y cada finca o empresas, se establecerán de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor (rendimiento mínimo y máximo) en jornada de ocho (8) y diez (10) horas, para determinar el precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo.

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

Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Queda expresamente definido que las empresas o fincas no están obligadas 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 todo los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de las fincas, 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, las empresas, 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 deber 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 en 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. Las empresas estarán 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 las empresas con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo realizado por el trabajador para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo, previamente y, en lo posible, por escrito. El patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.

10. Todas las labores de este manual técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que de esto dependerá la buena marcha de



la empresa. Lo que se pacta en la convención colectiva de trabajo, es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la finca, está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto represente doble ejecución para efectos de pago.

11. A criterio del personal de administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.

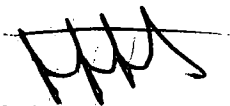
12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente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

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



13. El contrato de fertilización pactado en la presente convención colectiva de trabajo incluye: La sacada del bulto de la bodega de la finca, el transporte al sitio donde se va a aplicar, la paleada para desmoronar los bultos endurecidos y la regada al pie de los puyones, apartando el material plástico y vegetal que obstruya el suelo alrededor del puyón seleccionando en un semicírculo de 0.60 metros como mínimo cumpliendo con las instrucciones que imparta el supervisor. La Empresa proveerá al trabajador de un recipiente con una medida específica con el fin de racionalizar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación.

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



15. Fumigación Canales, esta labor se realizará con herbicidas de contacto o sistémicos, con una frecuencia de un ciclo de cada ocho (8) semanas libres. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal llegando hasta el borde superior, los dos (2)

ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundarios, terciarios, madre viejas y caños según corresponda. El

precio base para determinar el valor de este contrato se establecerá según el precio promedio del muestreo que realizó AUGURA en las fincas que actualmente hacen esta labor.

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

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

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

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

19. A fin de evitar inequidades en la distribución del trabajo, ningún trabajador debe tener dos (2) 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.

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

21. Comité de productividad: AUGURA y SINTRAINAGRO seguirán en el comité de productividad integrado por funcionarios de AUGURA, representantes del sindicato, productores y propietarios que se ocuparán de establecer rendimientos máximos y mínimos en la ejecución de las labores a

destajo y de la revisión de otros factores que contribuyan al aumento de la productividad de las fincas. Además, revisarán el manual técnico para realizar las modificaciones que sean del caso.

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

23. Remuneración botada de rechazo: Cuando la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la Empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista en la Convención Colectiva de trabajo. Cuando la fruta de rechazo sea recogida por "bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma: Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, esta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera: a) Cuando tengan que botar el rechazo de un día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. b) Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. c) Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. No obstante lo anterior no deberá entenderse que el rechacero o bolejero deba ir en cada uno de los días de embarque para efectos de determinar el número de días con base en el cual se pagará esta labor, es decir, que podrá recoger al final de la semana la totalidad del rechazo, en este evento se entiende que el trabajador no ha tenido que ejecutar ninguna labor y en consecuencia no se remunerará. Por lo tanto se entiende que al finalizar la semana lo que se paga efectivamente al trabajador de la finca es por la botada de rechazo acumulada dentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero.

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

24. Manejo de compostadero: Si en la finca se utiliza el sistema de carretillas para el transporte del rechazo hasta al compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) esta utilizará una persona por cada 100 hectáreas que posea la finca para que realice esta labor, remunerada con el salario promedio del día con el cual se remunerare un trabajador que participe del contrato de caja integral exportada. Si la labor se ejecuta en un día en que no haya embarque, se remunerará con el salario promedio de un trabajador que haya participado en el contrato de caja integral del día inmediatamente anterior, proporcional a la jornada de 8 o 10 horas.

Si el subproducto resultante del compostadero se aplica en la plantación, esta labor se remunerará al destajo con la misma asignación que se ha pactado en la presente negociación.

25. hechura de nudo con el embolse: en relación con la labor de hechura de nudo con el embolse, cuyo precio está establecido en las diferentes convenciones colectivas de trabajo, las partes aclaran que dicha labor esta para realizarse en áreas abiertas, orillas de canales y a orillas de cable.

26. colocación guantelete y/o laminilla: se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo en la bolsa.

27. colocación del yumbolón en el racimo en el cultivo: se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo en la bolsa.

28. colocación del protector del racimo en el cable: el valor total causado se agregará al contrato de caja integral para dividir entre los trabajadores que participan en la labores de corte y empaque. Esta labor deberá ser realizada por el garruchero, quien tendrá la obligación de proteger la totalidad del racimo.

29. Supresión de dedos laterales con el desflore o desdede: cuando esta labor se realice en tres y menos manos del racimo no tendrá remuneración y será ejecutada por el desflorador. Cuando se ejecute la eliminación de todos los dedos laterales en todas las manos del racimo esta se pagará por hectárea.

30. MIS (Deshoje-Protección-Cirugía): Las tres labores se integrarán en el caso de la labor del deshoje y la protección de fruta se harán como se vienen realizando y están en la convención colectiva de trabajo vigente.

Se entiende por cirugía la labor de suprimir la fracción de la hoja quemada por el hongo parcial o total mente, la totalidad de los folíolos u hojas espada (hojas bajas), hojas falsas con infección inicial en estado de quema;

además de la fuente de infección con tejido quemado por acción del hongo causante de la sigatoka.

Se entiende por deshoje y protección la labor de eliminar hojas y partes de hojas dobladas, maduras o que presentan daños mecánicos o por otra causa o que puedan ocasionar deterioro a la calidad de la fruta, o ser fuentes de enfermedades o plagas. Además, la protección comprende el desvío del racimo y del puyón cuando este pueda causar daño al racimo.

Esta labor tendrá un precio por hectárea neta de \$ 14.936.88 y se realizará semanalmente para las áreas matriculadas e identificadas como estado severo y que aparecen en la tabla de grado de infección.

31. MIS (Deshoje-Protección y Despunte): Las tres labores se integrarán en el caso de labor del deshoje y la protección se harán como se viene realizando y están en la convención colectiva de trabajo vigente.

Se entiende por Despunte la labor de suprimir el área necrosada por la infección hasta el 33% de la hoja en cada ciclo, la totalidad de los folíolos u hojas espadas (hojas bajas), hojas falsas con infección; además de la fuente de infección con tejido quemado por acción del hongo causante de la sigatoka.

Se entiende por deshoje y protección la labor de eliminar hojas o partes de hojas dobladas, maduras o que presentan daños mecánico o por otra causa o que puedan ocasionar deterioro a la calidad de la fruta; o ser fuentes de enfermedades o plagas. Además la protección comprende el desvío del racimo y del puyón cuando este pueda causar daño al racimo.

Esta labor tendrá un precio por hectárea neta de: \$15.648.15 y se realizara catorcenalmente para las áreas matriculadas e identificadas como estado moderado y que aparecen en la tabla de grado de infección.

En la semana que no se realiza el despunte de sigatoka, se harán las labores de deshoje y protección de fruta con los precios que están establecidos en la convención colectiva de trabajo vigente.

32. Labor Cirugía Eventual: Se entiende por cirugía la labor de suprimir la fracción de la hoja quemada por el hongo parcial o totalmente, la totalidad de los foliolos u hojas espada (hojas bajas), hojas falsas con infección inicial en estado de quema; además de la fuente de infección con tejido quemado por acción del hongo causante de la sigatoka. Esta labor tendrá un valor por día de 10 horas \$ 49.936,87 y se realizará eventualmente para las áreas matriculadas e identificadas como estado leve y que aparecen en la tabla de grado de infección. La Empresa podrá pasar estas áreas a estado severo o moderado para las semanas subsiguientes ajustándose a los valores arriba anotados.

**PARÁGRAFO de los numerales 30, 31 y 32**

**PARAGRAFO 1**

Esta labor tendrá un sistema de contratación de oficios varios en jornada ordinaria de 48 horas semanales y a término indefinido.

**PARÁGRAFO 2 (de los numerales 30, 31 y 32):** Esta labor se incluye dentro de las labores a las que se les aplica el sistema de pago de atrasos y se encuentra en la convención colectiva de trabajo vigente, este pago de atrasos se excluye el numeral 3 (labor cirugía eventual) toda vez que se hará eventualmente.

**PARÁGRAFO 3 (de los numerales 30, 31 y 32):** Cuando por razones de presión de la sigatoka los rendimientos bajen o suban cualquiera de las partes "la Empresa o Sintrainagro" podrá convocar a la otra para revisar la ejecución de esta labor.

**PARÁGRAFO 4 (de los numerales 30, 31 y 32):** Esta labor tiene varias formas de ejecución toda vez que la presión de la sigatoka se presenta en varios estados de quema, la siguiente tabla contiene el área de todas las fincas matriculadas en cada forma de ejecución. Definir por lote

<b>FINCAS</b>	<b>ESTADO SEVERO</b>	<b>ESTADO MODERADO</b>	<b>ESTADO LEVE</b>
<b>Labor por lotes</b>	<b>Labor conjunta con cirugía</b>	<b>Labor conjunta con despunte</b>	<b>Labor conjunta con cirugía eventual</b>
<b>TUCANES</b>			



TUCANES				
TUCANES				
TUCANES				

33. Engrase Cable vía: De acuerdo con los conceptos técnicos esta labor tiene como finalidad el evitar procesos de corrosión en cable vías. Sin perjuicio de acuerdo vigentes entre las Empresas y Sintrainagro sobre frecuencia y precio de esta labor. Se acuerda para labor una periodicidad de 6 semanas y se pagara como está establecido en la convención colectiva.

34. Desmache en Áreas Renovadas y Siembras Nuevas: La Empresa realizará con el contratista de siembra y mantenimiento el primer ciclo del desmache. Solo para el segundo ciclo se acuerda un incremento del 15% sobre el precio actual establecido convencionalmente.

**MANUAL TÉCNICO:** Las labores se realizarán de acuerdo con las normas técnicas y agronómicas impartidas por las empresas. Anexo a la convención colectiva de trabajo que se firme estará la descripción técnica de labores y oficios, que hace parte integral de la misma. Las labores se desarrollarán de acuerdo con los ciclos o frecuencias establecidas en la convención colectiva de trabajo que de este acuerdo se firme. Los precios pactados para remunerar las diferentes labores, se entienden que se hace para ejecutar la labor en la forma descrita en este manual.

**ARTÍCULO 23.** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y para efectos del pago de las diversas labores de campo, cuyo precio se paga por hectárea neta, las áreas netas a aplicar por lote y por sección, serán las registradas como áreas de cultivo en el plano de las fincas elaborados por topógrafo profesional.

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

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

**PARÁGRAFO TRES. MODIFICACION DE LAS AREAS:** Si por cualquier motivo las áreas netas o brutas de la finca son modificadas, esto es que se realicen obras de infraestructura que reduzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplíen los existentes, etc., la administración de la finca, conjuntamente con el comité obrero, revisarán y aprobarán las áreas a descontar. De igual manera

sucedará en sentido contrario, es decir, si la finca decide tapar canales, sembrar antiguas áreas de campamento, carreteras, etc., deberá proceder a incluir esas áreas dentro del área neta de la finca.

El sindicato podrá a su libre criterio verificar las áreas medidas por Sadec, para corroborar las medidas y absolver las dudas que tengan al respecto.

En ningún caso se podrán reducir los rendimientos mínimos y máximos pactados en la Convención Colectiva. En caso de incumplimiento de esta norma, se reportará ésta a la Comisión de Veeduría Convencional para que evalúe el reclamo presentado.

**ARTÍCULO 24.** Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y para efectos de pago de las diversas labores de campo cuyo precio se haga por metro lineal, las longitudes a aplicar serán las conocidas en las fincas y en los planos elaborados por topógrafo profesional.

**PARÁGRAFO :** A juicio de las empresas, las labores de campo, de mantenimiento de drenajes y de empacadora, obedecerán a una programación semanal hecha por la administración de las fincas, la cual se entregará al trabajador, por escrito, forma verbal, explicando los lotes, la dosificación y métodos de aplicación cuando la labor conlleve el uso de agroquímicos los cuales deben ser recomendados únicamente por los técnicos. Los rendimientos deben guardar correlación con los rendimientos tomados como base para establecer los precios de la presente convención.

**ARTÍCULO 25. 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.

Quando 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 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. 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.

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

## CAPITULO VIII

### ARTICULO 26. ACUERDO GENERAL SOBRE ENSAYOS, IMPLEMENTACIÓN DE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LABORES

La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo que surjan: creando, modificando o suprimiendo algunas labores, con ajuste al procedimiento establecido en los acuerdos convencionales.

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

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

menor el tiempo de servicios, en proporción a las horas trabajadas, sin perjuicio de los beneficios estipulados en la convención colectiva.

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

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

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

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

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

## **ARTICULO 27. INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES SOBRE NEGOCIACIÓN DE LABORES**

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:

## 1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACIÓN:

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

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

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

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

### **Procedimientos:**

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada los materiales y herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Ubicarse de frente al hijo de sucesión o puyón
- A una distancia de 50 centímetros de la planta, introducir los dientes de la herramienta en toda su longitud, en dirección a la planta. Con movimiento de los costados de la herramienta, desgarrar el suelo y repetir la acción tres veces por planta, para formar una media luna o semicírculo de suelo movido en frente del puyón o hijo de sucesión.
- Repetir la labor a cada una de las unidades productivas de la finca o lote asignado.

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

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

**Modalidad de pago:** La Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados, la suma de \$115.500/hectárea neta.

## 2. LABOR PULPA CREMA:

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

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

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

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

**Procedimientos:**

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

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

60

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

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

**3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:**

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

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

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

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

**Procedimientos:**

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

**Rendimiento:** De acuerdo al embarque.

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

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

**4. LABOR TOPYBAN:**

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

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

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

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

**Procedimiento:**

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



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

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

**Modalidad de pago:** \$53.55 por planta.

#### **5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA**

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

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

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

**Herramientas y EPP:** Guantes y casco

#### **Procedimientos:**

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

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

## **6. HOMBRE AGRICULTOR**

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

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

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

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

### **Procedimientos:**

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

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

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

## 7. AREA DE MOKO

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

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

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

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

### **Procedimientos:**

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

**Modalidad de pago (valor hora):** Para el primer año de vigencia de la convención colectiva que resulte de la presente negociación el valor por unidad de tiempo se establece en **\$4.400 por hora** de servicio prestado, en

virtud de la asignación que haga libremente la administración para ejecutar esta labor.

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

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

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

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

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

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

**Procedimiento:**

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

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

## **9. ASEO DE EMPACADORA-REVISION DEL VALOR DEL CONTRATO:**

Las empresas que hubieran efectuado variaciones significativas a las dimensiones de los tanques de sus plantas empacadoras, incluidos sus equipos y demás instalaciones, deberán concertar con Sintrainagro al momento del vaciado de la convención el ajuste proporcional del valor del contrato de aseo de empacadora-

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

#### 10.CONSTRUCCION DE ESCALERA

Esta labor se encuentra previamente pactada. A esta labor se le efectuará el incremento acordado en esta negociación para cada año de vigencia convencional. En todo caso, si el trabajador no desea elaborar la escalera en los términos convencionales, la empresa le entregará una como herramienta de trabajo.

## CAPÍTULO IX PRESTACIONES EXTRALEGALES

**ARTICULO 28. INCIDENCIA SALARIAL:** Cada una de las Empresas comprometidas en la presente negociación conservará los auxilios y prestaciones extralegales que se encuentran pactadas en las convenciones colectivas de trabajo que se revisan

Las prestaciones extralegales existentes en cada una de las convenciones colectivas, pactadas en sumas de dinero, se incrementarán en los mismos porcentajes que se acuerdan para el incremento salarial, en cada año de vigencia convencional.

Para las empresas o fincas bananeras que se hubieran establecido en la zona de Urabá con posterioridad a los Acuerdos Generales suscritos para la vigencia 2009-2011, se propone extender el acuerdo en ellos existente sobre creación de extralegales, actualizando los valores mínimos allí establecidos con base en la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC Promedio Nacional) para el periodo Abril 1° de 1998 a Marzo 31 de 2011.

Las extralegales y auxilios que se establecen, 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 laborales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

**PARÁGRAFO 1. Sobre la afiliación al subsidio familiar como requisito de exigibilidad de algunas prestaciones extralegales:** En los casos de prestaciones extralegales que se reconocieran por hechos relacionados con los padres del (de la) trabajador (a) beneficiario (a), para acreditar la ocurrencia del hecho, el parentesco y la relación de la dependencia económica se recurrirá en primer término a los medios ordinarios de prueba, tales como: registro 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 subsidio familiar, no podrán exigirse la constancia de inscripción ante la caja de compensación familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

### **ARTÍCULO 29. PRIMA DE VACACIONES**

Como complemento al valor de descanso vacacional, la Empresa reconocerá al trabajador amparado por la Convención Colectiva de Trabajo, una prima de

vacaciones de \$ 160.790,58 para el primer año vigencia de la Convención. Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

**PARÁGRAFO UNO:** Para efectos de determinar el tiempo de vacaciones de los trabajadores beneficiarios de la convención, el sábado se contará como día hábil.

**PARÁGRAFO DOS:** Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, cuando se sucede 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 al que se hace referencia. Lo anterior significa que cuando las vacaciones acumuladas sean iguales o inferiores a un (1) periodo nacional, no se reconocerá la prima de vacaciones de este periodo.

#### **ARTÍCULO 30.**

##### **PRIMA NAVIDAD O AGUINALDO:**

La Empresa dará a los trabajadores un aguinaldo equivalente a \$162.660,85 para el primer año.

Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

Se harán acreedores a este aguinaldo exclusivamente los trabajadores beneficiados con la Convención Colectiva que para la fecha de pago hayan prestado servicios por un tiempo superior a dos (2) meses y que se encuentren vinculados a la Empresa el día 20 de diciembre del respectivo año.

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.

### **CAPÍTULO X AUXILIOS**

#### **ARTICULO 31. AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA NEGOCIACIÓN**

**ARTÍCULO 32. AUXILIO DE MATRIMONIO.** Cuando el trabajador al servicio de la Empresa contraiga matrimonio, ésta reconocerá un auxilio de \$ 165.186,09 para el primer año. Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

**PARÁGRAFO UNO. PERMISO POR MATRIMONIO.** En caso de matrimonio eclesiástico o civil, la Empresa concederá permiso remunerado de seis (6) días hábiles con el básico convencional.

**PARÁGRAFO DOS. REMUNERACIÓN DE PERMISO POR MATRIMONIO:** Los días de permiso por este evento se remunerarán con el salario básico convencional.

**ARTÍCULO 33: AUXILIO DE MATERNIDAD.** En caso de nacimiento de un hijo o adopción de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, inscrita en la administración de la finca, la Empresa reconocerá un auxilio de \$ 163.461,13 para el primer año de vigencia de la convención. Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

En caso de aborto no provocado, sufrido por la esposa o compañera permanente del trabajador, inscrita ante la administración de la finca, ocurrido después de cuatro meses de embarazo, previa certificación médica de la causa y el tiempo.

Para tener derecho al pago de este auxilio, el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento del hijo.

**PERMISO POR MATERNIDAD:** En caso de nacimiento o adopción de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, debidamente inscrita ante la administración de la finca, se concederá permiso remunerado de tres (3) días calendario, cuando el hecho suceda en la zona de Urabá. En caso de ocurrir fuera, el permiso se extiende hasta un plazo máximo de seis (6) días calendario. Si el trabajador considera necesario prorrogar el término del permiso para casos de maternidad, lo solicitará por escrito anticipadamente a la Administración de la Finca, el cual no será remunerado.

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



través del empleador definidos por los reglamentos del sistema de seguridad social.

**ADICION AL PAGO DEL AUXILIO DE MATERNIDAD O NACIMIENTO DEL HIJO DEL TRABAJADOR:**

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

**PARÁGRAFO DOS. REMUNERACIÓN DE PERMISO POR MATERNIDAD:** Los días de permiso por este evento se remunerarán con el salario básico convencional.

**ARTÍCULO 34. AUXILIO MUERTE FAMILIARES:** En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador que estuviere debidamente inscrito ante la administración de la finca y en la caja de compensación familiar (no será exigible que el familiar conviva con el trabajador, ni la dependencia económica) la Empresa reconocerá para el primer año de vigencia de la Convención, un auxilio de \$ 283.021,77

70

Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

Se entiende como familiares en línea directa el trabajador: Esposa o compañera permanente, padres, hijos menores de edad y hermanos menores de edad que estén inscritos como tal ante la Empresa. En caso de existir dos o más familiares laborando en la Empresa, el auxilio se le dará únicamente a uno solo de ellos. La Empresa exigirá para el pago de este auxilio que se acredite el parentesco del trabajador con el fallecido y el acta de defunción del mismo.

Los permisos que se concedan por la ocurrencia de este evento sólo se otorgarán en caso de desplazamiento del trabajador para asistir a las exequias.

**ADICION AL PAGO DEL AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIAR 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 excluyen el pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva convención colectiva.

**PARÁGRAFO UNO. PERMISO EN ESTE EVENTO:** Si la calamidad ocurre en los municipios de la zona de Urabá, la Empresa reconocerá hasta cuatro (4) días calendario de permiso remunerado. Si el hecho ocurre fuera de estos municipios la Empresa reconocerá hasta ocho (8) de permiso remunerado; si pasados estos términos el trabajador considera que subsiste, prolongará el término, este comunicará por escrito al representante de la Empresa Administrador o Coordinador, solicitando una prórroga adicional la que no será remunerada.

Si al finalizar este permiso, el trabajador no se presente a la Finca por motivos de fuerza mayor demostrada, la Empresa esperará quince (15) días más, pasado este tiempo sin que el trabajador se haya presentado, la Empresa podrá reemplazarlo. Los quince (15) días de esperan no serán remunerados.

**PARÁGRAFO DOS: REMUNERACIÓN DE PERMISO EN ESTE EVENTO:** Los días de permiso concedidos por este evento se remunerarán con el salario promedio del último año.

**ARTÍCULO 35. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:** En caso de fallecimiento de un trabajador, las empresas, reconocerán un auxilio de \$769.213,19 para el primer año de vigencia de la convención. Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

Este auxilio se pagará así:

1. Trabajador casado o con compañera permanente:
  - a. Esposa o compañera permanente debidamente inscrita.
  - b. Padre o madre, debidamente inscritos ante la empresa.
  - c. Hijos debidamente inscritos ante la empresa.

**2. Trabajador soltero:**

- a. Padre o madre debidamente inscritos ante la empresa.
- b. Hermanos, debidamente inscritos ante la empresa.
- c. Debe presentar registro civil del hermano reclamante y del difunto.

En última instancia, se pagará a quien acredite haber cancelados los gastos de las exequias fúnebres.

**ARTÍCULO 36:**

**AUXILIO DE TRANSPORTE:** Las empresas auxiliarán a sus trabajadores que residan fuera de la finca, con el auxilio de transporte legal, proporcional a los días realmente laborados. Dicho auxilio se pagará con los requisitos y términos de Ley.

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



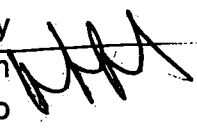
72

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

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

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

**PARÁGRAFO CUATRO:** Cuando el empleador no suministre transporte a sus trabajadores, en lugares donde exista oferta de servicio público a cargo de empresas habilitadas de transporte y el trabajador requiera y pueda valerse de medios de transporte para desplazarse entre su residencia y el lugar de trabajo, y viceversa, la empresa deberá reconocer el auxilio legal de transporte, sin sujeción al monto límite de salario establecido en las normas sobre la materia. Este nuevo acuerdo (2017-2019) ha de aplicarse sin perjuicio de acuerdo(s) previo(s)



válidamente celebrado(s) entre alguna(s) empresa(s) y Sintrainagro o entre una empresa y alguno(s) trabajador(es) individualmente considerado(s) sobre la misma materia.

**AUXILIO DE CASINO:** La Empresa dará un auxilio al empresario del casino oficial por la suma \$54.426,78 mensualmente, por el primer año de vigencia de la presente convención. Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

Queda entendido que el manejo del casino se hará por personas particulares, las que en ningún momento tienen vínculo laboral con la empresa.

#### **ARTÍCULO 37:**

**AUXILIO DE EDUCACIÓN:** La empresa, a partir de la firma de la presente Convención dará un auxilio monetario para educación a los hijos de los trabajadores debidamente inscritos, así:

Para estudiantes de Primaria: \$37.241,52 para el primer año de vigencia de la convención.

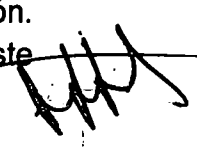
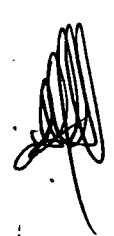
Para estudiantes de secundaria: \$42.655,54 para el primer año de vigencia de la convención.

Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

Es requisito indispensable para el pago de este auxilio, la presentación del certificado del establecimiento donde se encuentre matriculado el hijo del trabajador. El hijo del trabajador deberá estar debidamente inscrito como tal ante la administración de la finca. Este auxilio es anual y se pagará en el mes de febrero de cada año de vigencia.

El trabajador deberá presentar los documentos para reclamar este beneficio a más tardar el último día del mes de febrero de cada año de vigencia de la convención. La no presentación de éstos en esta fecha exonera a la Empresa del pago de este beneficio.

En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la Empresa se pagará un solo auxilio.



**ARTÍCULO 38:**

**AUXILIO DE ANTEOJOS:** La Empresa suministrará hasta \$46.812,38 por una sola vez y previa prescripción médica especializada, hasta tanto la Entidad Promotora de Salud (EPS) asuma el servicio de optometría. Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

**ARTÍCULO 39:**

**AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN:** La Empresa dará a los representantes del sindicato la cantidad de \$1.627.544,84 para el primer año de vigencia de la convención. Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.

**ARTÍCULO 40:**

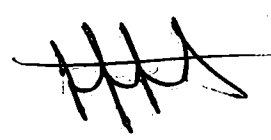
**AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:** La Empresa pagará como auxilio de arrendamiento la suma de \$49.761,15 por el primer año de vigencia Convencional. Este auxilio se pagará siempre y cuando la empresa o finca no suministre alojamiento en sus campamentos. No tendrá derecho a este auxilio el trabajador que 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.

Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementan los salarios para el segundo año de vigencia convencional.



**ARTÍCULO 41: PRIMA DE ANTIGÜEDAD:**

Al cumplir 5 años continuos de servicio en la Empresa	\$ 23.185,81
Al cumplir 10 años continuos de servicio en la Empresa	\$ 48.177,29
Al cumplir 15 años continuos de servicio en la Empresa	\$ 64.128,96
Al cumplir 20 años continuos de servicio en la Empresa	\$ 71.113,30

Empresa	
---------	--

**ARTICULO 42. INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES:** Cada una de las empresas comprometidas en la presente negociación conservará los auxilios y prestaciones extralegales que se encuentran pactadas en las convenciones colectivas de trabajo que se revisan.

Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primer año, como para el segundo de la vigencia de los acuerdos convencionales.

**PARÁGRAFO. NO INCIDENCIA SALARIAL:** Las prestaciones extralegales y auxilios que se establecen 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 laborales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

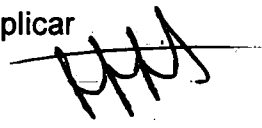


## CAPITULO XI

75

**ARTÍCULO 43. DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y ARL:** A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités de Obreros – Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos laborales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifique trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes y tratamientos médicos.

**1. AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES A LA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD:** Al momento de ingresar a trabajar, todos los trabajadores deberán inscribirse al Sistema de Seguridad Social General. Si el trabajador no presenta los documentos necesarios para su afiliación al sistema de seguridad social general, o se niega a firmar el registro de inscripción, será sancionado disciplinariamente, debiéndose agotar para tal fin el procedimiento para aplicar sanciones establecidas en la Convención Colectiva.



**2. RIESGOS LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL:** La Empresa, en coordinación con la Administradora de Riesgos laborales, realizará programas preventivos de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Se establecerá entre los empresarios, el Sindicato y las ARL presentes en la zona, un comité Tripartitario para la realización de una investigación a profundidad que permita establecer el mapa completo de riesgos ocupacionales de todos los trabajadores bananeros. De acuerdo con los resultados, se propondrá un plan de intervención definida y se elaborará un perfil de las enfermedades profesionales que se deriven de la actividad bananera. Para dar cumplimiento a lo anterior, se gestionará con el Comité Tripartitario la realización de dicha investigación dentro de los seis (6) meses posteriores a la firma de la Convención.

**PARAGRAFO UNO:** 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.

**PARAGRAFO DOS:** Las empresas colocarán a disposición del sindicato los estudios técnicos para efecto de seguimiento.

#### **ADICIÓN SOBRE "CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO"**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3. DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACIÓN Y LA READAPTACIÓN LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DE LA PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN**

Los Empresarios Bananeros de Urabá y Sintrainagro declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o laboral son responsabilidad de las respectivas



Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.

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

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

1. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, dispongan y/o contraten en la zona de Urabá una oferta completa y constante de servicios médicos especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de mediana y alta complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral suministren al trabajador-afiliado los medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia del paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.
2. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la patología o lesión, deciden de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o

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

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

3. La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propenderán para que en los eventos en que por razones de salud se remita el trabajador fuera de la Zona Bananera de Urabá, la entidad remitente le extienda y pague la incapacidad por los días respectivos, debido a que es una obligación a cargo del sistema de seguridad.
4. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2017-2019, los empresarios bananeros y Sintrainagro, en una comisión paritaria, elaborarán un instructivo para informar a los trabajadores y empresarios, sobre los procedimientos y plazos necesarios para la calificación del estado de invalidez.
5. A partir de la vigencia de la presente convención, los empresarios dispondrán en cada una de las fincas de un (1) ejemplar de la planilla de autoliquidación de los aportes a la seguridad social del mes anterior, con el propósito de que el trabajador que lo desee haga copia de ésta para su uso individual.
6. Los empresarios bananeros y Sintrainagro se comprometen a mantener sus representaciones en la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de una parte, y a realizar las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo y las Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral a las que se encuentran afiliados los trabajadores (EPS's, ARL's y AFP's) participe en las reuniones de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de otra parte.
7. Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades

Promotoras de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.

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

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

80

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

Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas; la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador a una ciudad distinta de Medellín, y éste

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

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

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

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

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

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

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

imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

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

**PÁRAGRAFO TRES:** En el evento que por prescripción de la A.R.L. o la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador afiliado a Sintrainagro a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, en cuantía hasta de cuatrocientos mil pesos (\$400.000), para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. El desembolso de este préstamo también podrá realizarse mediante la entrega de una orden de servicios de alojamiento y manutención dirigida al mismo proveedor que atenderá al Trabajador. Este préstamo o la expedición de la orden de alojamiento para el acompañante, según el caso, se tramitará juntamente con la expedición de la orden para alojamiento del

trabajador trasladado, de una parte, y estará a cargo del empleador mientras no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP), de otra parte. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

**5. PAGO DE INCAPACIDADES 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 el que se tuvo en éstas y que se denominó "Sistema de Eventos". El trabajador endosará el certificado de incapacidad a la Empresa para efectos del cobro respectivo a la EPS, si fuese pertinente, o para reconocer los 3 primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

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

**PARÁGRAFO UNO. PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, NO HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD LABORAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:**

Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidente 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.

84

**PARÁGRAFO DOS. PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD LABORAL 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 del diagnóstico de la enfermedad laboral.

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

**PARÁGRAFO CUATRO:** Sin perjuicio de los acuerdos que se encuentren vigentes en la Empresa, cuando a un(a) trabajador(a) afectado(a) por una patología o lesión identificada con un mismo código diagnóstico le sea expedida

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

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

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

Las Empresas y Sintrainagro acometerán conjuntamente las gestiones necesarias ante las EPS y ARL a las que se encuentran afiliados los trabajadores bananeros para que hagan divulgación entre éstos de los reglamentos establecidos para la transcripción de incapacidades, de una parte, y para que implementen programas en línea que permitan la autorización de las incapacidades expedidas por los médicos e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) 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.

**8. 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.

**REUBICACIÓN. TRABAJADORES REUBICADOS:** Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática que se sucede cuando la EPS o la ARL, 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 encuentren disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a este a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

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

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

**TRASLADO:** El comité tripartito de seguridad social será convocado trimestralmente por el Ministerio de Protección Social, a través de sus representantes en la zona de Urabá, y a sus reuniones podrán ser invitados los miembros de la junta regional de calificaciones de invalidez de Antioquia.

Las empresas y Sintrainagro, en el marco del comité tripartito de seguridad social, gestionaran conjuntamente para lograr que las entidades de seguridad social cumplan con la obligación de asumir los costos del desplazamiento de los trabajadores enfermos que deban ser atendidos en otra ciudad cuando la respectiva EPS o ARL ordenen dicho traslado.

**RIESGOS LABORALES:** La Empresa y SINTRAINAGRO adelantarán las acciones necesarias tendientes, a que las EPS correspondientes implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley.

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

Se establecerá entre los empresarios, el sindicato y las entidades administradoras del sistema integral de seguridad social presente en la zona (salud, pensiones y riesgos laborales), un Comité Tripartito en seguridad Social que impulsará la realización de una investigación completa que permita establecer el mapa de riesgos ocupacionales de todas las labores de la agroindustria bananera. De acuerdo con los resultados, propondrá 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 firmante se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con SINTRAINAGRO y con la respectiva ARL.

**PARÁGRAFO DOS. EXÁMENES MÉDICOS:** Los empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realizaren a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular

habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL. Si eventualmente Sintrainagro hubiere suministrado al trabajador el dinero para la realización del examen médico de pre-empleo, la Empresa le reembolsará ese valor, siempre y cuando ésta lo hubiera solicitado por escrito, para lo cual Sintrainagro deberá remitir la respectiva cuenta de cobro o factura, con copia de la factura que acredite el pago del examen.

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

**PARÁGRAFO TRES:** Las empresas que no suministren agua apta para el consumo humano, buscarán los mecanismos necesarios para posibilitar el suministro de ésta, en los términos establecidos en la Ley.

**PARÁGRAFO CUATRO:** Acuerdan las partes constituir de acuerdo con las normas legales vigentes, los respectivos comités de salud ocupacional con las funciones asignadas en la Ley.

**PARÁGRAFO CINCO:** La Empresa tendrá un botiquín de primeros auxilios para atender los posibles y eventuales malestares menores que sufran los trabajadores de la finca. La empresa, a través de la entidad prestadora de salud a la cual se encuentre afiliada, capacitará a un empleado de la finca en el manejo del botiquín.

88

#### **PRECISIÓN PARA EL EVENTO DE ACCIDENTES LABORALES**

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

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

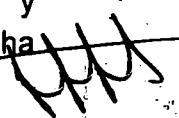
**PARÁGRAFO UNO:** A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante el tiempo de la fumigación aérea, se remunerará este tiempo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

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



**10. 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 (2013), 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, se 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, el que sea mayor en cada caso, los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario promedio resultante de la operación arriba indicada.

**ARTÍCULO 44:**

**COMITE DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:**

Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1.984, reglamentado por la resolución número 02013 de 1.986, en las empresas operarán un Comité de Higiene y Seguridad Industrial. La Constitución y funcionamiento de este comité estará sujeta a las disposiciones legales que reglamentan la materia. Podrán formar parte de este Comité, en representación de los trabajadores, las personas que hubieren sido designadas para integrar el Comité Obrero Patronal.

**PARÁGRAFO UNO:** En el evento en que un trabajador hiciera parte del Comité de Higiene y Seguridad Industrial y del Comité Obrero Patronal, los permisos que convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del Comité de Higiene.

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

**CAPÍTULO X**  
**FONDOS PARA EL MEJORAMIENTO DE INDICADORES SOCIALES**

**ARTÍCULO 45:**

**FONDO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA**

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el fondo rotatorio para préstamos de eventos de calamidad doméstica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial; sin que en ningún caso el monto del fondo pueda ser menor de \$2.359.696 por finca. Las convenciones colectivas que tengan un monto superior a este valor se incrementarán con los porcentajes acordados para los salarios en cada año de vigencia.

**PÁRAGRAFO UNO:** El setenta por ciento (70%) del monto disponible del fondo de calamidad domestica debe estar en la zona de Urabá, a efectos de atender oportunamente las solicitudes.

**REGLAMENTO DEL FONDO:**

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

2) **BENEFICIARIOS:** El personal de la Empresa que se beneficia con la convención.

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

3.1. Enfermedad o muerte de los padres, esposa o compañera permanente, hijos legalmente reconocidos que dependan económicamente del trabajador y que hayan sido previamente inscritos en la Empresa o ante la Caja de Compensación Familiar.

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

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

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

3.5. Cuando el trabajador requiera traslado para recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá, por prescripción de la A.R.L. o la E.P.S, y requiera viajar con un(a) acompañante, cuando el médico tratante, así lo certifique.

## REQUISITOS PARA LA ADJUDICACIÓN DEL PRÉSTAMO

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

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

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

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

1.4. Pruebas de la ocurrencia de la calamidad.

1.5. Cuantía del préstamo solicitado.

1.6. Deudas pendientes con la empresa.

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

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

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

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

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

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

**DEDUCCIÓN DE CUOTAS ORDINARIAS:** La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciará en la catorcena inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso; la cual se empezará a contar desde la fecha que tenga el comprobante de caja menor.

**DESEMBOLSO DEL PRÉSTAMO:** Una vez aprobado el préstamo, el dinero será entregado por la Empresa al trabajador.

Para el préstamo correspondiente a la subrogación de los gastos del acompañante para traslados médicos que requiera el trabajador, el desembolso de este préstamo también podrá realizarse mediante la entrega de una orden de servicios de alojamiento y manutención dirigida al mismo proveedor que atenderá al Trabajador.

94

**ARCHIVO DE DOCUMENTOS:** Copias de todos los documentos inherentes al otorgamiento del préstamo, abonos extraordinarios, cancelación del préstamo y demás deberán quedar archivadas en la hoja de vida del trabajador.

#### **PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMÉSTICA**

1. En caso de muerte: Copia del certificado de defunción.
2. En caso de hurto o similares: Copia de las denuncias penales con las que conste la descripción completa y el valor de los objetos hurtados.
3. En caso de enfermedad de familiares del trabajador que dependan económicamente de él, se debe presentar dictamen de un médico autorizado para ejercer la profesión, los demás documentos y evidencias que se estimen necesarios, tales como fórmulas médicas, valor de la droga, etc.



6. Que el trabajador llene los demás requisitos y condiciones establecidas en la presente Convención o en el Reglamento Interno de Trabajo.

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

**PÁRAGRAFO:** Cuando se requiera el préstamo para sufragar los gastos del acompañante en los eventos del traslado del trabajador para recibir atenciones médicas, no podrá exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago.

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

**MONTO:** Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$373.156. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales la Empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.



93

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

#### **TRAMITE PARA UTILIZAR EL CRÉDITO:**

1. El interesado llenará un formulario de solicitud especialmente diseñado para el efecto.
2. Este será presentado ante la empresa, para el estudio respectivo.



#### **CANCELACIÓN Y EXTINCIÓN DEL PRÉSTAMO:**

1. Cuando el trabajador pague la totalidad de la obligación contraída con la empresa.
2. Cuando el trabajador se desvincule definitivamente de la empresa, pues de sus prestaciones sociales se abonará el saldo pendiente.
3. Cuando el trabajador presente pruebas o documentos falsos.



4. En caso del traslado con acompañante para atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo

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

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

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

**ARTÍCULO 46. FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA:** Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para capitalización de los Fondos Paritarios de Vivienda, los Empresarios bananeros destinarán la suma de treinta y cinco mil pesos (\$35.000) por hectárea neta sembrada en banano. Este valor se aportará durante el segundo año de vigencia de la convención colectiva.

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

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

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

**PARÁGRAFO DOS: SISTEMA DE AUTORIZACION DUAL DE DESEMBOLSOS:**

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2018-2019), el desembolso de los préstamos de vivienda se efectuará mediante cheque o transferencia electrónica que requerirá de dos(2) firmas o dos(2) autorizaciones electrónicas, según el mecanismo que se adopte, y una de ellas necesariamente deberá ser puesta por el(a) tesorero(a) de la junta directiva nacional de Sintrainagro, para lo cual este(a) deberá verificar que el crédito se encuentre previamente autorizado en acta de la junta del respectivo Fondo Paritario de Vivienda.

**PARÁGRAFO TRES – GESTION DE LA INFORMACION:** A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2018-2019), al cierre de periodos trimestrales calendario, la corporación o fundación administradora del Fondo Paritario de Vivienda deberá informar a los representantes de Sintrainagro en la Junta Paritaria de Vivienda, el monto de los aportes efectuados por los productores durante la vigencia convencional, los créditos aprobados, los créditos desembolsados y los reintegros por parte del empleador de los descuentos efectuados a los trabajadores.

**PARÁGRAFO CUATRO- VISIBILIZACION DE LA GESTIÓN DE LOS FONDOS PARITARIOS DE VIVIENDA-** En los proyectos de vivienda que se desarrollen a través de las corporaciones o fundaciones encargadas de la administración de los Fondos deberá visualizarse que a la financiación de los mismos ha concurrido el Fondo Paritario de Vivienda Convencional de Sintrainagro y los Empresarios de la respectiva comercializadora.

Entre la comercializadora y el sindicato se mantiene la Junta Social paritaria integrada por tres representantes de SINTRAINAGRO y tres representantes de los productores aportantes al fondo de que se trata. Sintrainagro podrá delegar o designar los representantes en el comité paritario de vivienda, siendo funciones

de esta Junta Social las de planear, organizar, diseñar, ejecutar y revisar los programas, planes y procedimientos que se establezcan para el cumplimiento de

los objetivos sociales de que se trata. En las empresas se mantendrá el actual comité paritario de vivienda previsto en la Convención Colectiva que se vence.

La reglamentación existente de este fondo hará parte integrante de la convención colectiva que se firma, sin necesidad de adjuntarla a esta convención. Este fondo reemplaza todo aquel que haya sido pactado en anteriores convenciones.

**PARÁGRAFO UNO:** Se constituirá una comisión conformada por un representante de los trabajadores y uno de los empresarios por cada Fondo Rotatorio Convencional, para que en el transcurso de los seis meses siguientes a la firma de la presente Convención, desarrollen y presenten a la Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional, un trabajo de compilación y unificación de los actuales reglamentos de vivienda para integrar un Reglamento único de los Fondos Rotatorios Convencionales de Vivienda.

La Comisión de Seguimiento y Verificación convencional será la competente para adoptar el Reglamento único de los Fondos de Vivienda que en los sucesivos aplicarán todos los Fondos Rotatorios Convencionales.

**COMISIÓN PARITARIA ESPECIAL:** Los empresarios bananeros y Sintrainagro integrarán una comisión paritaria, compuesta por dos (2) miembros en representación de la Junta de cada uno de los fondos paritarios de vivienda por Compañía Comercializadora, la cual estará encargada de elaborar un estudio a cerca de la conveniencia o no de constituir fondos paritarios de vivienda, con personería jurídica, en cada Comercializadora, para que con base en ellas las partes acuerden las decisiones que correspondan.

Esta comisión deberá realizar el citado estudio en un término de doce (12) meses contados a partir de la firma de las convenciones colectivas de trabajo.

**PARÁGRAFO DOS:** Se acuerda modificar los montos máximos de préstamos en cada modalidad, así:

- a). Para adquisición y/o construcción de vivienda hasta 45 SMLMV.
- b). Mejoramiento de vivienda hasta 23 SMLMV. c). Titulación, cancelación de hipotecas y legalización hasta 7 SMLMV.

**PARÁGRAFO TRES:** Se acuerda una tasa de interés equivalente al 4% anual.

**ARTÍCULO 47. APOORTE EXTRA-CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE:**

Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de **ochocientos cincuenta millones de pesos (\$850.000.000)**. Dichos recursos se destinarán para la realización de actividades de Educación, Recreación, Cultura y Deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

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

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

**ARTÍCULO 48.**

**Principio de favorabilidad:**

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

**ARTÍCULO 49.**

**Faltante de nómina:**

Corresponde al empleador la obligación 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 presente faltantes por no haber sido incluidos en este 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.

## **CAPÍTULO XI DOTACIONES**

### **ARTÍCULO 50.**

#### **SUMINISTRO DE DOTACIONES**

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

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

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

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

**PARÁGRAFO TRES. SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL:** Para ser utilizado por trabajadores que ejecuten labores en la 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. Este, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.

~~HHH~~



## CAPÍTULO XII DISPOSICIONES VARIAS

### ARTÍCULO 51

#### **CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:**

Sintrainagro y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa Sectorial como en el Comités Técnico convocados por el SENA, con el propósito de implémentar para el sector bananero el MODELO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del SENA, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas.

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

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

### ARTICULO 52

#### **COMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES**

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

Al momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones la empresa pagará el valor de las vacaciones y la prima extralegal de vacaciones donde existe esta aplicación.

### ARTÍCULO 53.

#### **CAMPO DE APLICACIÓN**

La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a Sintainagro que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no ocurra la calidad de afiliado a SINTRAINAGRO, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el



pago de la cuota por beneficio convencional a favor de SINTRAINAGRO, en los términos de la legislación laboral colombiana.

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

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

#### **ARTICULO 54.**

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

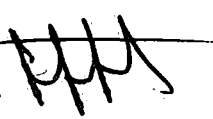


102

#### **ARTICULO 55. COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL**

A partir del inicio de la vigencia de los Acuerdos Generales (2018-2019), la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral" estará integrada por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez, Luis Carlos Jaramillo Franco, Jorge Iván Jiménez Betancur y Carlos Mario Betancur Tirado, de una parte, y seis (6) representantes designados por Sintrainagro, los señores: Medardo Cuesta Quejada, Uriel Ortega Quiñores, Esteban Gulfo Romero, José Luis Flores Pájaro, Benjamín Rojas Chamorro y Daniel Guerra Oviedo, de otra parte.

Para el desarrollo de la función de "definición e implementación de ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores", la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, en ausencia de miembro(s) principal(es) y sin exceder



número límite de miembros (6-6), podrá contar con la participación de alguno(s) de los siguientes suplentes: a) Por los Empresarios: señores(as): Claudia Argotes Romero, José Fernando Jaramillo Vásquez o Edwin González Moreno. b) Por Sintrainagro, señores Never Ortiz Palacio, Marcelino Mosquera o Dagoberto Vacunares.

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

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

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

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

- 1) Una vez la(s) empresa(s) haya(n) presentado la información requerida a la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, ésta deberá efectuar el análisis de las descripciones técnicas, los rendimientos mínimos y máximos y definir

los valores unitarios, dentro de los tres (3) meses siguientes a la presentación de la información.

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

- 2) Una vez cumplido este proceso y si las partes no alcanzan un acuerdo, podrán seguir buscando el acuerdo y durante este tiempo se seguirá garantizando el pago de esta(s) labor(es) con las condiciones anteriormente descritas.
- 3) Se respetarán los acuerdos válidamente celebrados en las empresas donde se vinieran ejecutando algunas de estas labores y se incorporarán a la respectiva convención colectiva.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO 1º:** La Comisión Paritaria de Concertación Laboral deberá ocuparse de examinar las siguientes peticiones contenidas en el pliego (2018-2019), relacionadas con precisiones a algunas labores previamente acordadas o con labores modificadas o nuevas, en su orden:

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

	Evaluar periodicidad
Engrase de cable.vías	Labor pactada / Análisis técnico / Evaluar periodicidad
Bolsa mercado nacional	Precisar descripción y valor unitario.

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

**ARTÍCULO 56. VIGENCIA DE LA CONVENCION:**

La vigencia de la Convención Colectiva que se suscribe como resultado de la presente negociación será desde el día 10 de enero de 2018 hasta el día 30 de junio de 2019.

El primer año estará comprendido entre el día 10 de enero de 2018 y el día 30 de junio de 2018. El segundo año de vigencia estará comprendido entre el día 01 de julio de 2018 y el día 30 de junio de 2019.

**PARÁGRAFO:** No obstante lo dispuesto sobre vigencia de la convención colectiva, el incremento para los salarios y las prestaciones extralegales se aplicará a partir del día 10 de enero de 2018.

**ARTÍCULO 57.**

**MODIFICACION Y REVISION DEL PRESENTE ACUERDO CONVENCIONAL:**

- 1. INTEGRACION DE LAS ACTAS PARCIALES A LOS ACUERDOS GERALES 2018 – 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.

**ARTICULO 58. INCORPORACION DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES**

Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado contenidas en las actuales convenciones colectivas de trabajo que no hubieran sido modificadas o derogadas en virtud de los presentes Acuerdos Generales

**ARTÍCULO 59.**

**DENUNCIA Y PRÓRROGA**

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

**ARTÍCULO 60. FIRMA Y DIVULGACIÓN DE LA CONVENCION:** Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias a la convención que se detallan a continuación: a). las copias necesarias para el depósito de la convención ante el ministerio de trabajo y seguridad social. b). una (1) copia impresa para la junta directiva nacional de Sintrainagro. c) una (1) copia en medio magnético para la junta directiva nacional de Sintrainagro d) una (1) copia para la junta directiva seccional a la que pertenezca la finca. e). una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité obrero -patronal, incluido el suplente. f). un (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanente. g) una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.

**ARTICULO 61. INFORMACION Y DIVULGACION DEL ACUERDO:** Augura entregará a la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro tres mil quinientos (3500) cartillas ilustradas de los Acuerdos Generales, con el fin de capacitar a los trabajadores sobre los acuerdos logrados.

**PARAGRAFO UNO -ACUERDO TRANSITORIO-:** Con el propósito de facilitar que los representantes de Sintrainagro efectúen la lectura y explicación de la convención colectiva, las Empresas concederán a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Para las Empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, este permiso se imputará al cumplimiento de las horas de destinación exclusiva establecidas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Este acuerdo sólo regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2018-2019).

Para constancia de los anteriores acuerdos, se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, por las personas que en representación de la Empresa y el Sindicato intervinieron en la negociación, en cuatro ejemplares, cuya destinación es la siguiente:

Un ejemplar para la empresa, un ejemplar para el sindicato y dos ejemplares para el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, con los que se cumplirá la obligación legal del depósito, en los 15 días hábiles después de la firma de la Convención Colectiva.

GRUPO 4/GENERALES		
LABOR	FORMA PAGO	PRECIO 2018
APERTURA BOLSA CAMPO		14,10
APERTURA BOLSA EMPAQUE		12,86
ARREGLO CINTA BOLSA		11,98
ASEO EMPACADORA		99.755,22
BONIFICACION CABLERO		16,50
BOTAR RECHAZO		81,53
BOTAR Y REGAR VASTAGOS		36,48
CABLERO		4.655,34
CARGUE PALLETS		2.516,11
CARGUE Y DESCARGUE ESTIBAS		177,39
CARGUE Y DESCARGUE INSUMOS		14.260,44
CARGUE Y DESCARGUE CARTON		21,90
CARGUE Y DESCARGUE ABONO		228,30
CABLERO		4.655,34
CASIQUEO		23.902,40
COLOCADA DE TACOS		18,47
EMBOLSE CON NUDO		130,05
HACER PUENTES 6 MTS		7.394,83
LIMPIA Y/O ENGRASE DE CABLES		9,09
MMTO/LAVADA DE GARRUCHAS		215,90
PEGADA DE CAJAS		50,54
PROCESO BOLEJA CAMPO		309,89
PROCESO BOLEJA EMPACADORA		483,51
RECOGER NYLON KILO		456,45
RECOLECCION NYLON PITA		55,97
RESIEMBRA PUYON		774,03
RESIEMBRA CABEZA DE TORO		1.447,46
SIEMBRA CABEZA		1.039,59
COLOCACION YUMBOLO		143,22
COLOCADA GUANTELETE		187,99
PROTECTOR EN COSECHA		25,06
BASICO POR HORA		3.358,31
DESDEDE		1.007,97
MIS CON CIRUGIA		14.936,88
MIS CON DESPUNTE		15.648,16
MIS CON CIRUGIA EVENTUAL		49.936,87

## TABLA DE PRECIOS 2018-2019

(5%)

<b>GRUPO 1/ PLANTACIÓN</b>		
LABOR	FORMA PAGO	PRECIO 2018
AMARRE	HECTÁREA	7.110,88
REAMARRE	HECTÁREA	1.930,53
EMBOLSE 1 VUELTA	HECTÁREA	4.562,92
EMBOLSE 2 VUELTA	HECTÁREA	4.562,92
DESHOJE	HECTÁREA	3.471,54
PROTECCION DE FRUTA	HECTÁREA	3.859,15
DESMACHE	HECTÁREA	53.167,43
FERTILIZACION	BULTO	5.104,87
FERTILIZACION CON CASIQUEO	BULTO	6.461,53
FUMIGACION	HECTÁREA	13.296,15
DESFLORE CAMPO 1 VUELTA	HECTÁREA	2.772,18
DESFLORE CAMPO 2 VUELTA	HECTÁREA	2.772,18

<b>GRUPO 2/ CORTE Y EMPAQUE</b>		
LABOR	FORMA PAGO	PRECIO 2018
CAJA 20 K INTEGRAL	CAJA	1.394,10
CAJA 20 K ESPECIAL	CAJA	1.722,73
CAJA 13 K INTEGRAL	CAJA	906,98


<b>GRUPO 3/CANALES</b>		
LABOR	FORMA PAGO	PRECIO 2018
CHAPEO/LIMPIA CANAL PRIMARIO	MT/LINEAL	138,47
CHAPEO/LIMPIA CANAL SECUNDARIO	MT/LINEAL	102,51
CHAPEO/LIMPIA CANAL TERCARIO	MT/LINEAL	69,23
FUMIGACION CANALES PRIMARIOS	MT/LINEAL	30,19
FUMIGACION CANALES SECUNDARIOS	MT/LINEAL	23,74
FUMIGACION CANALES TERCARIOS	MT/LINEAL	17,42
RECAVA CANAL PRIMARIO	MT/LINEAL	432,47
RECAVA CANAL SECUNDARIO	MT/LINEAL	354,83
RECAVA CANAL TERCARIO	MT/LINEAL	263,31
CONSTRUCCION SANGRIA	MT/LINEAL	368,67
ROTURA CANALES	MT/LINEAL	914,82

<b>AUXILIOS EXTRALEGALES</b>		
<b>LABOR</b>	<b>FORMA PAGO</b>	<b>PRECIO 2018</b>
AUXILIO DE ARRENDAMIENTO TRABAJADOR		49.761,15
AUXILIO DE MATERNIDAD		163.461,13
AUXILIO DE EDUCACION PRIMARIA		37.241,52
AUXILIO DE EDUCACION SECUNDARIA		42.655,54
AUXILIO DE ANTEOJOS		46.812,38
AUXILIO DE MATRIMONIO		165.186,09
AUXILIO DE DEPORTE		1.627.544,84
PRIMA DE ANTIGÜEDAD 5 AÑOS		23.185,81
PRIMA DE ANTIGÜEDAD 10 AÑOS		48.177,29
PRIMA DE ANTIGÜEDAD 15 AÑOS		64.128,96
PRIMA DE ANTIGÜEDAD 20 AÑOS		71.113,30
PRIMA VACACIONES		160.790,58
AUXILIO MUERTE FAMILIAR		283.021,77
AGUINALDO		162.660,85
VIATICOS SINDICALES		21.373,23
AUXILIO POR MUERTE TRABAJADOR		769.213,19
AUXILIO CASINO		54.426,78

CAJA CODIGO 1059		1558,13
CAJAS CODIGO 945-946-930-931-1035-1101-1103		1446,57
CAJA CODIGO 1036-1051		836,47
APLICACIÓN DE MATERIA ORGANICA. BULTO DE 50 KILOS CON RENDIMIENTO MAX 45 BULTOS. DOSIFICACION SUMINISTRADA POR LA EMPRESA MINIMO 3 KILOS POR PLANTA		1262,99
CAJA CODIGO 1140-1141-1142. FRUTA CUMBIA TERCERA EXPORTADA		1123,5



POR LA EMPRESA GRUPO 20 S.A,

  
ANGELA MARIA MARULANDA M.

  
HECTOR FABIO TRUJILLO C.

\_\_\_\_\_  
LUIS ALFONSO BRAVO R.

\_\_\_\_\_  
JUAN ESTEBAN ALVAREZ B.

POR SINTRAINAGRO,

\_\_\_\_\_  
JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z.

  
BENJAMIN ROJAS CHAMORRO

  
JESUS TAILOR ARIAS ALUMA

  
CREENCIO SERNA PAUDALES

  
ISRAEL BAIDA PATERNINA