



MINTRABAJO	No. Radicado 08SI201872050450000046
	Fecha 2018-06-15 01:59:43 pm
Remitente	Sede O. E. URABÁ APARTADÓ
	Depen GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 1	Folios 81
COR08SI201872050450000046	

Apartadó, 24 de mayo de 2018

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

251

PARA: MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
COORDINADORA GRUPO ARCHIVO SINDICAL
Carrera 14 N° 99 – 33 Ministerio del Trabajo
Bogotá - Colombia

DE: NASLY MENA CUESTA
INSPECTORA DE TRABAJO

ASUNTO: Depósito de Convención Colectiva.

Estimada doctora Martha,

De manera atenta me permito enviarle **DEPOSITOS DE CONVENCION COLECTIVA** celebrada entre la empresa **PROMOTORA LA NAVARRA S.A.S. (Finca Salvamento) Y EL SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA DE COLOMBIA "SINTRAINAGRO"**; realizada por el señor Tomas Santiago Rico López, en calidad de Apoderado de la empresa.

Atentamente,

NASLY MENA CUESTA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Folio: ochenta y un (81)
Elaboró: Nasly Mena
Revisó/Aprobó: Fara Mosquera
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

Calle 101 N° 96 - 48 segundo piso barrio el amparo
Apartadó – Antioquia
PBX: 828 09 86 – 828 28 34
www.mintrabajo.gov.co

19246



	MINTRABAJO	No. Radicado 11EE2018720504500000134
		Fecha 2018-05-15 09:34:22 am
Remitente	PROMOTORA LA NAVARRA S.A.S.	
Destinatario	Sede O. E. URABÁ APARTADÓ	
	Depen GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION	
Anexos	1	Folios 81
		
COR11EE2018720504500000134		

Apartadó, 11 de mayo de 2018

Señores:

MINISTERIO DE TRABAJO

Oficina Especial Apartadó

Apartadó – Antioquia

Asunto: Deposito de Convención Colectiva de Trabajo entre SINTRAINAGRO y PROMOTORA LA NAVARRA S.A.S.

Cordial Saludo,

Por medio del presente, depositamos en la oficina del Ministerio de Trabajo Oficina Especial Apartadó, la Convención Colectiva suscrita entre la sociedad PROMOTORA LA NAVARRA S.A.S. y El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGO".

Se anexa una copia con firma original de los representantes de SINTRAINAGO y del representante legal de la sociedad PROMOTORA LA NAVARRA S.A.S.

Cualquier notificación puede ser remitida a la siguiente dirección:


Cra 103 No. 99 – 30 Apartadó, Edificio Los Almendros oficina 201. Barrio Ortiz. Teléfono 2664112 ext5. Celular 3117203886 - 3117205128. lahacienda@une.net.co

Atentamente,



JAIME ALBERTO ORTIZ FRANCO

Representante Legal

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

Dirección Territorial de Urabá
 Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta
 Número 008

CIUDAD:	Apartadó	FECHA:	15	05	2018	HORA	08:43 a.m.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	TOMAS SANTIAGO RICO LOPEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	98.667.643 de Medellín		
CALIDAD	Apoderado		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Carrera 43A N° 1A Sur - 69 Oficina 201 Medellín		
No. TELÉFONO	2664112	Correo Electrónico	<u>lahacienda@une.com.co</u>

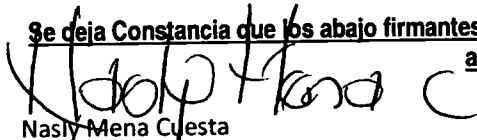
TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	PROMOTORA LA NAVARRA S.A.S. – FINCA EL SALVAMENTO					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"					
CUYA VIGENCIA ES	01/01/2018 – 30/06/2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	7	AMBITO DE APLICACION		Nacional		
				Regional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Local		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		81		

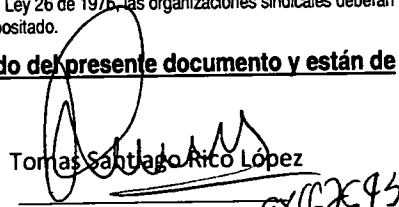
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

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

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


 Nasly Mena Cuesta

(Nombre y firma)
 Inspector de Trabajo () de ()


 Tomas Santiago Rico Lopez
 (Nombre y firma) 98667643
 El Depositante

**CONVENCION
COLECTIVA DE
TRABAJO**

**PROMOTORA LA
NAVARRA S.A.S**

**FINCA
SALVAMENTO
2018-2019**

MINTRABAJO	No. Radicado	11EE2018720504500000134
	Fecha	2018-05-15 09:34:22 am
Remitente	PROMOTORA LA NAVARRA S.A.S.	
Destinatario	Sede	O. E. URABÁ APARTADÓ
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION

Anexos

LA EMPRESA PROMOTORA LA NAVARRA S.A.S. SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA "PROMOTORA LA NAVARRA S.A.S." PARA LA FINCA "SALVAMENTO" SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"

En la ciudad de Apartadó, Departamento de Antioquia, el día 15 de diciembre de 2017, se reunieron los señores **JAIME ALBERTO ORTIZ FRANCO**, de una parte, quien actúa en nombre y representación de la Empresa **PROMOTORA LA NAVARRA S.A.S.**; y el señor **JOSÉ GUILLERMO RIVERA ZAPATA**, en representación del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**, con personería jurídica número 002581 de julio 24 de 1.975 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, todos revestidos de plenos poderes, con el fin de elevar a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos logrados en la negociación laboral en la finca "SALVAMENTO".

PREÁMBULO

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación y la estabilidad de la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria 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 la empresa, la cual se registrá 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 que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigente, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.

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 la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.

16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.

17. Las partes ratifican que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, por tanto, la Organización Sindical que suscribe el presente acuerdo convencional se compromete a velar por que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual.

PRIMERA PARTE
ASPECTOS NORMATIVOS

CAPÍTULO I

RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES
ASUNTOS SINDICALES

ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO SINDICAL.

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

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

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

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

1.2. DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN:

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

La Empresa y Sintrainagro reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.

1.3. GARANTÍAS SINDICALES: En desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, la Empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la Organización Sindical, para lo cual se establece:

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

PARÁGRAFO UNO: La empresa respetará el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores beneficiados con la presente convención colectiva de trabajo.

PARÁGRAFO DOS: En las relaciones laborales solo intervendrán las autoridades que señalan la constitución y la ley, esto es, las autoridades administrativas y/o jurisdiccionales. En consecuencia es compromiso de empresa y trabajadores velar porque en las relaciones laborales no intervengan actores distintos a los señalados en la constitución nacional, la ley y la convención colectiva de trabajo.

CAPITULO II

PERMISOS SINDICALES

ARTICULO 2: PERMISOS PARA LA COMISIÓN 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, la Empresa concederá catorcenalmente a SINTRAINAGRO un (1) día de permiso, no acumulables de una catorcena a otra.

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

Estos permisos no podrán ser utilizados simultáneamente por más de un (1) trabajador de la finca. ✓

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 que serán equivalentes a veinte mil doscientos setenta y ocho pesos m.l. (\$23.282.70) por el primer año de vigencia. Estos viáticos para el segundo año de vigencia convencional, se incrementará en el mismo porcentaje acordado para el incremento salarial.

PARAGRAFO TRES: VIATICOS PARA COMISION OBRERA: Los viáticos para las comisiones obreras se incrementarán en el mismo porcentaje que se defina para el incremento salarial.

ARTICULO 3: LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE "SINTRAINAGRO" Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ.

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

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

PARÁGRAFO: Durante esta suspensión, y a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con los regímenes generales de pensiones y de seguridad social en salud.

PARAGRAFO: CUATRO. ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE PERMISOS SINDICALES PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:

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

ARTÍCULO 4: PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS

Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, la Empresa concederá a SINTRAINAGRO cuatro (4) días de permisos remunerados por año de vigencia convencional, no acumulables de un año a otro.

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 un (1) trabajador 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 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.

CAPITULO III

AUXILIO SINDICAL

ARTÍCULO 5: AUXILIOS A SINTRAINAGRO

Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilios a las organizaciones de segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la Empresa concederá a Sintrainagro un auxilio de doce pesos (\$12) 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 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 DOS: La Empresa deberá remitir catorcenalmente a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro la relación detallada de los salarios de sus trabajadores y la retención que por cuota sindical se hizo.

ARTÍCULO 7: DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS. La empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos:

- a) Como descuento sindical por la negociación, la empresa descontará, a cada uno de los trabajadores beneficiados una suma equivalente a un (1) día de salario

básico convencional, por una sola vez, en la segunda catorcena posterior a la firma de la convención. ✓

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

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

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

PARÁGRAFO UNO: A partir de la firma de la presente convención, en caso de que la empresa incurra en mora en el traslado de las cuotas sindicales y/o el descuento sindical por la negociación, se procederá de la siguiente forma: Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al descuento, el sindicato realizará el correspondiente requerimiento de traslado de los dineros descontados por la empresa, a la tesorería del sindicato. Una vez efectuado el requerimiento escrito, prestará mérito ejecutivo la relación de descuento efectuado que hubiere entregado el empresario al sindicato y/o el desprendible de pago entregado al trabajador por el empleador, más el correspondiente requerimiento de pago realizado por el sindicato. Se considera que el empleador estará en mora una vez transcurridos cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que efectúe el descuento al trabajador. ✓

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

PARÁGRAFO 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, siempre que asegure la libre decisión del trabajador al autorizar el descuento, no se superen los niveles razonables de endeudamiento y las cuotas pactadas no afecten la porción no embargable del salario, procurando un adecuado uso de este servicio regulador de precios que constituye un aporte social para todos los afiliados a la Organización Sindical. ✓

CAPITULO IV COMITÉS OBRERO PATRONALES

ARTICULO 7: COMITÉS OBREROS PATRONALES

En la finca existirá un comité obrero patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan:

El comité estará integrado por un (1) representante de la empresa y un representante de los trabajadores elegido por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absolutas del principal, de manera que el comité quede integrado de manera paritaria. Para los fines de esta propuesta se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas en incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la Convención Colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del comité obrero cuando estuvieren reemplazando al principal.

Los representantes de los trabajadores deberán estar vinculados a la empresa respectiva con una antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la fecha de designación. Se exceptúa de esta obligación el primer periodo de vigencia de esta convención

Serán funciones del comité obrero patronal las siguientes:

- 1) Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.
- 2) Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
- 3) Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, asistir a los trabajadores miembros del Sindicato, cuando éstos lo requieran, en las diligencias de descargos.
- 4) Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener el mejor funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.
- 5) Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.

6) Asesorar a los trabajadores, si éstos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios, y deducciones que haga la empresa a los trabajadores.

7) Velar por la buena realización de todas las labores.

8) Asistir a los trabajadores, que así se lo soliciten, a las diligencias de descargos.

9) Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa

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

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

CAPITULO V

ESTABILIDAD

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

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

la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

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

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

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

9. Interpuesto(s) en tiempo el (los) recurso(s), la Empresa decidirá e informará al trabajador sobre el recurso principal interpuesto, reposición o apelación, según el caso, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición.

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

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

reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VI

SISTEMAS DE CONTRATACIÓN, JORNADA ESPECIAL Y FORMAS DE REMUNERACION

ARTÍCULO 9: SISTEMA DE CONTRATACIÓN:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 10: ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL:

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

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2013-2015), los trabajadores contratados en jornada especial deberán ser convocados para prestar servicios, como mínimo, durante seis (6) días por cada catorcena o bisemana. Cuando por decisión o culpa del empleador no se convoque al trabajador de jornada especial para laborar durante el número mínimo de días por catorcena establecidos en este acuerdo, el empleador deberá remunerar el día o los días que faltare(n) para dar

cumplimiento a este acuerdo y lo hará con base en el salario mínimo convencional.

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

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

PARÁGRAFO DOS: La jornada especial, para actividades de corte y empaque, ocurre cuando la empresa o finca requiere personal adicional al vinculado en jornada máxima legal, para atender el pedido de fruta en cada día de embarque. Por tanto, la convocatoria de personal vinculado en jornada especial se hará de acuerdo con las cantidades de los pedidos diarios de fruta, guardando la proporcionalidad establecida en el párrafo anterior.

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

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

el caso debidamente documentado a la Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional.

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

PARÁGRAFO QUINTO: A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2013-2015), los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empresa desarrolle actividades a cualquier título, para la ejecución de las labores que le son permitidas según las previsiones de este acuerdo, sea que éstas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones del comité obrero a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.-

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

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

- a) Cuando se programe un embarque en día siguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima legal hubieren cumplido esta jornada ordinaria semanal y, por ende, deban reconocerse recargos por trabajo suplementario en labores de corte y empaque, el pago de este recargo se hará por igual a los trabajadores vinculados en jornada máxima legal y a los trabajadores vinculados en jornada especial, que hubieren participado en el respectivo embarque.
- b) La afiliación y el pago de los aportes obrero-patronales al sistema de seguridad social integral, de los trabajadores de que se trata, se sujetarán íntegramente a lo dispuesto en las normas legales.
- c) El pago del descanso dominical y/o festivo(s) lo determinará la empresa sumando la totalidad de lo devengado dentro de la jornada ordinaria de la respectiva semana y dividiendo tal monto entre las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria semanal.

PARÁGRAFO SIETE: Adicionalmente, los trabajadores de jornada especial, podrán realizar las labores de "despunte de sigatoka, caciqueo y fertilización".

PARAGRAFO OCHO: SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL: Acuerdan las partes establecer un sistema especial de contratación para los siguientes casos:

1.

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

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

2.

Para las labores de "riego" y "renovación de plantación" las Empresas podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo o contratos sindicales con Sintrainagro, a elección de la Empresa.

PARÁGRAFO NUEVE: No discriminación por edad y género: No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

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

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

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

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

PARÁGRAFO SEIS: LIBRETA MILITAR: No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan

El trabajador será responsable de acreditar ante las autoridades correspondientes que ha cumplido con la obligación de definir su situación militar y, por tanto, cuando las autoridades militares lo exijan, el trabajador presentará su respectiva libreta militar para la correspondiente verificación.

ARTÍCULO 11: COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO:

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

ARTÍCULO 12: JORNADA DE TRABAJO: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales distribuidas libremente por la empresa de acuerdo a sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada diaria exceda de diez (10) horas.

El trabajo suplementario o en horas extras no podrá exceder el límite máximo semanal establecido en la legislación laboral.

El trabajo que exceda las cuarenta y ocho (48) horas semanales deberá ser autorizado de acuerdo a la ley y será remunerado como trabajo suplementario o de horas extras.

En todo caso el trabajo nocturno, el extraordinario diurno, el extraordinario nocturno, así como, el realizado en dominicales y festivos se pagará con los recargos establecidos en la ley.

Siempre que el empleador cite a los trabajadores a laborar el día sábado, y éstos hubieren cumplido el día viernes con la jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas, el empleador deberá reconocer los recargos legales establecidos por la legislación laboral.

ARTICULO 13: Aplicación del Artículo 21 de la Ley 50 de 1990. En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las

empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

Conforme al decreto 1127 de 1992, estas horas de destinación exclusiva podrán acumularse hasta por un (1) año, a efectos de la realización de jornadas deportivas y culturales de integración, o programas de capacitación de mayor intensidad horaria, para lo cual las empresas podrán solicitar y coordinar programas con las cajas de compensación familiar, el Sena y centros culturales y de estudio que presten el respectivo servicio.

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

PARAGRAFO UNO. Adición al acuerdo sobre aplicación del artículo 21 Ley 50 de 1990, para Comité Obrero Patronal: Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de Ley 50 de 1990, en tratándose de los miembros del Comité Obrero, el tiempo de permisos sindicales utilizados en la respectiva semana no se descontará para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

PARAGRAFO DOS. Adición a la regulación del artículo 21 de Ley 50 de 1990, para Jornada Especial. El trabajador de jornada especial vinculado a una Empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de cuarenta y ocho (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de destinación exclusiva (artículo 21, Ley 50/90), correspondientes a la respectiva semana; toda vez que para efectos de causación de este derecho, las horas efectivas de trabajo no se acumularán en ningún caso de una semana a otra.

PARÁGRAFO CUATRO: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2015-2017, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación o recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante periodos prolongados de parálisis por corte del fluido eléctrico o falta de insumos de embarque, por razones imputables a negligencia del empresario, se tomará y

remunerará este tiempo, en proporción a las horas empleadas, con base en las reglas establecidas en la convención para tal fin.

PARAGRAFO CINCO: CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES: El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones.

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

ARTÍCULO 14: FORMAS DE REMUNERACIÓN:

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

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

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

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

Por excepción, cuando por razones no imputables a los trabajadores, en los días en que se ejecute el contrato de caja integral, se obtenga una remuneración inferior al salario básico convencional, y no se asigne un segundo reparto a los trabajadores, la Empresa reajustara al salario básico convencional del día de 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.

ACUERDO POR LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD Y EL TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

I. DESHOJE INTEGRAL:

Esta labor se realizara con una frecuencia de una (1) vuelta semanal al total del área asignada por el administrador y se remunerara por hectárea neta sembrada en banano; esta labor comprende el deshoje, protección y cirugía; el deshoje y la protección de fruta se realizará de la misma forma que se encuentra en la Convención Colectiva y el manual técnico; La cirugía, queda claro que es quitar la hojarasca que esta infectada dejando la vena en su totalidad, en ningún momento se permitirá el despunte porque cuando éste se realiza, acelera la maduración de la hoja. La Empresa quedará en libertad de suspender la labor combinada y realizarla individual cuando lo considere necesario; si la Empresa ordena hacer la cirugía de manera individual, pactará con el Sindicato el precio, la forma de realizarla y su nuevo rendimiento

SEGUNDA PARTE

CAPITULO VII

AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

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

ARTÍCULO 15: PRIMA DE VACACIONES:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando el trabajador hiciera uso efectivo de sus vacaciones, la Empresa le reconocerá una **PRIMA DE VACACIONES** equivalente a la suma de **CIENTO TREINTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS CINCO PESOS CON CINCUENTA Y TRES CENTAVOS M/L (\$137.905,53)** durante el primer año de vigencia de la Convención.

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

ARTÍCULO 16: PRIMA DE AGUINALDO:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, a más tardar el día 20 de diciembre del respectivo año un **AGUINALDO** anual equivalente a la suma de **CIENTO TREINTAY SIETE MIL OCHOCIENTOS TRECE PESOS CON SETENTA Y DOS CENTAVOS M/L (\$137.813.72)**, durante el primer año de vigencia de la Convención.

Se harán acreedores a este aguinaldo los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, que se encuentren vinculados a la Empresa, el día 10 de diciembre de cada año y que para la fecha de pago su tiempo de vinculación sea superior a dos (2) meses.

Cuando a la fecha de pago de esta prestación el trabajador lleve un tiempo de vinculación laboral con la Empresa superior a dos (2) meses pero inferior a un año (1), el AGUINALDO aquí estipulado le será pagado en forma proporcional al tiempo de servicio, siempre y cuando estén al servicio de la Empresa el día 10 de diciembre del respectivo año.

ARTÍCULO 17: PRIMA DE MATERNIDAD:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en caso de nacimiento de un hijo del trabajador con la esposa o compañera permanente, previamente inscrita en la administración de la finca, la Empresa le reconocerá un auxilio monetario equivalente a la suma de **CIENTO TREINTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS DIEZ PESOS CON TREINTA Y SIETE CENTAVOS M/L (\$138.910.37)**, si el nacimiento ocurre durante el primer año de vigencia de la Convención.

Para que el trabajador tenga derecho a reclamar esta prestación, es necesario que la esposa o compañera permanente con la que procrea el hijo haya sido previamente inscrita en la Empresa y que se aporte el correspondiente registro civil de nacimiento, dentro de los treinta (30) días siguientes al parto.

ARTICULO 18: AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando un trabajador falleciere encontrándose al servicio de la finca, la Empresa pagará un **AUXILIO** por la suma de **SEISCIENTOS SENTA MIL QUINIENTOS CUARENTA Y SIETE PESOS CON VENTICUATRO CENTAVOS M/L (\$660.547.24)**, cuando el hecho ocurra durante el primer año de vigencia de la Convención.

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

ARTICULO 19: AUXILIO DE ESCOLARIDAD: La Empresa le pagará a los trabajadores beneficiados con la presente convención colectiva de trabajo, un **AUXILIO DE ESCOLARIDAD** por cada hijo, inscrito en la administración de la finca y previa comprobación de que se encuentra estudiando en un plantel legalmente aprobado, una sola vez por año, en cuantía de **TREINTA Y DOS MIL CERO CUARENTA Y TRES PESOS CON SESENTA Y NUEVE CENTAVOS M/L (\$32.043,69)**, en el primer año de vigencia de la Convención.

Para que los trabajadores tengan derecho a este auxilio, será requisito indispensable la presentación del certificado de escolaridad.

Este auxilio se pagará en el mes de febrero de cada año de vigencia convencional.

ARTICULO 20: NO INCIDENCIA SALARIAL: Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tenga establecida la empresa, no constituyen salario; en consecuencia no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES: 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 nivelar la vigencia de esta convención de PROMOTORA LA NAVARRA S.A.S, con las vigencias de las demás convenciones de los productores bananeros de Uraba, el incremento del primer año se hará en la misma fecha de los demás productores bananeros incrementando proporcional al tiempo que haya transcurrido esta convención.

En el segundo año de vigencia convencional estas prestaciones se incrementarán en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional de los demás productores de Uraba.

A) Auxilio Aguinaldo: Se harán acreedores a este AGUINALDO los trabajadores beneficiados con la convención colectiva que para la fecha de pago su tiempo de servicios sea superior a dos (2) meses.

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

B) Permiso por maternidad: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, en caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente inscrita previamente ante la administración de la empresa, ésta le reconocerá un auxilio de maternidad.

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

afiliado el(la) trabajador(a), siguiendo los procedimientos para el pago a través del empleador definidos por las reglamentos del sistema de seguridad social.

SALARIOS Y PRESTACIONES

CAPITULO VIII

ARTÍCULO 21: INCREMENTO SALARIAL. Para el periodo comprendido entre el día 08 de Agosto de 2017 y el día 30 de junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al cinco por ciento (5%). Este incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de Sintrainagro correspondiente, se aplicará de manera ponderada en las Empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o al interior de uno o varios grupos de labores. Para efectos de la ponderación se fijan los siguientes pesos específicos para los grupos de labores: Grupo I – Caja Integral = 45%; Grupo II – Labores Culturales- = 32%; Grupo III – Mantenimiento de Canales- = 8% y Grupo IV – Labores Varias-: 15%.-

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

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

PARÁGRAFO DOS: Por ser esta una convención nueva; para nivelar la vigencia de esta convención de PROMOTORA LA NAVARRA S.A.S., con las vigencias de las demás convenciones de los productores bananeros de Urabá, el incremento del primer año se hará en la misma fecha de los demás productores bananeros incrementando proporcional al tiempo que haya transcurrido esta convención. Al ser la vigencia de esta convención en su primer periodo desde el 1 de enero de 2018 hasta el 30 de junio de 2018, el incremento para la segunda vigencia sería del 2,5% lo que equivale al 50% del acordado por las demás convenciones del sector bananero.

ARTÍCULO 22: SALARIO BÁSICO CONVENCIONAL: Hasta el 30 de junio del 2018 por la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias, el salario mínimo convencional será de **VEINTISIETE MIL SETECIENTOS VEINTICUATRO PESOS M.L (27.724.)**, sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

PARAGRAFO UNO: COMPROBANTE DE PAGO. La Empresa se compromete a entregar a cada uno de los trabajadores, copia del comprobante de pago de los salarios, horas extras y prestaciones sociales.

PARAGRAFO DOS: FALTANTES DE NÓMINA: Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador del pago adoptado en cada empresa. Cuando por errores involuntarios al momento del pago del salario se presenten faltantes por no haber sido incluidos en éste todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo regulador del pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente su reclamación escrita a más tardar el día martes de la semana siguiente a aquella en que se efectuó el respectivo pago, para que la empresa proceda al pago del reajuste del salario y los reajustes a la remuneración de los descansos obligatorios del periodo, si a ello hubiera lugar, dentro de la misma semana ("semana de no pago" o "semana pobre"). De otra parte el empresario deberá garantizar que estos reajustes queden incluidos dentro de los componentes salariales que sirven de base para calcular otros pagos laborales que deban liquidarse con base al salario promedio devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 23: SALARIOS A DESTAJO POR UNIDAD DE OBRA:

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el valor del salario a destajo o por unidad de obra será el que se establece en los cuadros que se anexan.

ARTÍCULO 24: FRUTA MERCADO NACIONAL: Acuerdan las partes en establecer el precio por la labor a destajo denominada "Caja Integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20Kg. en el sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la fruta premium o proporcional de acuerdo al peso de la caja si éste es superior o inferior al peso antes señalado.

ARTÍCULO 25: CONTRATO DE CAJA INTEGRAL

Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja debidamente estibadas y dentro del camión ya sea en caja o pallets, y empacadas

de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano.

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

El total de cajas exportadas se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "Caja Integral". La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuará diariamente el administrador de la finca, de acuerdo a las necesidades de corte y empaque.

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

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

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

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

Cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a veinte kilos (20 kg), se remunerarán en proporción al precio pactado para los tipos de embarque de veinte kilos (20 kg), equivalentes a 44.0925 libras americanas.

PARAGRAFO: RECHAZO DE CAJAS:

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

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

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

ARTÍCULO 26: FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS:

a. Los atrasos en embolse, amarre y deshoje imputables al Sindicato o al trabajador se pagarán así:

Primera semana de atraso	70%
Segunda semana de atraso	60%
Tercera semana de atraso	50%

Los atrasos en estas labores imputables al Patrón se pagarán al (100%) del valor unitario pactado para la labor.

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

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

c. La labor de limpia de canales podrá ser alternada con ciclos de fumigación de canales.

En la labor de limpia y fumigación de canales se pagará la proporción por cada semana del ciclo.

ARTÍCULO 27: PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS

Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada ni 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) ó diez (10) horas de trabajo.

2. En trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el Manual Técnico de Labores. En todos los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, en uso de "ayudante" en las labores de la finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no aceptará "ayudante" en ninguna de las labores.

3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por si 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 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 acuerdo previo que existiera entre las partes.

7. 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.

8. De acuerdo con lo convenido en el contrato de trabajo suscrito por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día Domingo y 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.

9. 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 pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones o 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.

10. A criterio del personal de administración o 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.

11. 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, especialmente perros, gatos, 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.

En las labores de desmache, deshoje, repique de matas y en todas las que se requieran utilizar herramientas de corte el trabajador tendrá la obligación de utilizar formol para la desinfección permanente de la herramienta durante la ejecución de las labores.

12: La labor de repique de matas caídas, la podrán realizar los trabajadores de jornada especial en las mismas condiciones y precios estipuladas en la convención colectiva vigente.

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

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

PARÁGRAFO TRES: Todas las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas en la empresa. La empresa podrá a disposición de los trabajadores el Manual Técnico de descripción de oficios. Todas las labores se desarrollarán o realizarán tal como se encuentra estipulado en el "MANUAL TÉCNICO" que hace parte de esta Convención.

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

PARÁGRAFO CINCO: La Empresa sustentará las áreas de los lotes, longitud de los cables y canales, conforme a los planos técnicamente elaborados; los cuales forman parte integrante de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 28: RENDIMIENTO MÁXIMOS PARA LAS LABORES

En cumplimiento del parágrafo dos (2) de la Estabilidad, contenido en los acuerdos de Bogotá de abril 09 de 1987, entre el Sindicato SINTRAINAGRO y cada finca o Empresa, se establecerá 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 encada labor que se acuerde al destajo.

a. Quedan vigentes los rendimientos máximos y mínimos que se tienen establecidos.

b. Los rendimientos máximos y mínimos podrán acordarse durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 29: NORMAS BÁSICAS PARA LA REALIZACIÓN DE LABORES

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

2. 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 seis (6) semanas según lo programe la administración de la empresa. La labor de limpia de canales se realizará sacando la basura del plan y los taludes.

3. La labor de recava de canales se realizará sacando la tierra afuera del canal.

4. La labor de resiembra incluye la alineación, el arranque, el aporque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada, el abonamiento inicial y la siembra, siguiendo las instrucciones de la administración.

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

6. Las labores de amarre y embolse se pagarán por hectárea neta con base en los precios unitarios definidos para cada escala de productividad y sin que se genere ningún recargo por el promedio de parición de finca.

7. El contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata.

Esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que puyones o al pie de matas vecinas; así mismo están sosteniendo matas, dejar basuras encima de otras matas o de los debe evitarse tirar material vegetal a las sangrías, canales de drenaje o cablevías

8. Corte de boleja: En la labor de corte de boleja se incluye: el corte, transporte y arrumada de la 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.

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

10. Para todos los efectos, se entiende que los racimos recusados hacen parte del rechazo.

11. El Aseo de Empacadora incluye: barcadilla, cartonera, banda transportadora, bandejas, pisos y alrededores, lava botas, transportadores y tanque de desmane y desleche.

12. El equipo consta de una garrucha y un separador.

13. La labor de saneamiento integral de la fruta en campo tiene como objetivo el proteger el desarrollo óptimo del racimo, desde la bacota hasta la cosecha.

Integra las labores de desvío de puyón, desvío de racimo, despunte necesario, el evitar el roce con nylon, sacudir brácteas y doblar hoja placenta, entre otros, entendiéndose que algunas de estas labores se hacen correctivo a las que corresponden a otras, así: el despunte, al deshoje, el roce con nylon, al amarre, y al sacudir brácteas y doblar hoja placenta, al embolse.

14. Fumigación de áreas de Moko: Cuando se presenten áreas de cultivo infectadas por Moko las áreas afectadas serán fumigadas con base en base en los precios pactados en el cuadro de salarios. Estas mismas áreas serán descontadas del área general de la fumigación tomando como base una población de 1.823 matas por hectárea neta sembrada en banano.

15. **EMBOLSE CON AMARRE PRESENTE**, que tendrá un ciclo de una sola vuelta semanal.

De acuerdo al criterio y necesidades de la Empresa, esta labor se podrá realizar en la forma que acá se pacta o separadamente, como se venía haciendo.

FORMA DE REALIZARLA: El trabajador en la ejecución de esta labor, deberá realizar simultáneamente las dos labores, es decir subirse una sola vez a la mata y dejarla amarrada y embolsada.

Es obligación del trabajador llevar consigo todas las herramientas y materiales necesarias para la realización de esta labor.

- Colocar la bolsa después de la cicatriz que deja la hoja corbata en el vástago, amarrándola con cinta o nylon, según lo indique la Empresa, de manera que la bolsa quede formando un paguas y así evitar que el agua se acumule, formando una especie de lupa y quemé la fruta o cause malformados.
- Quitar los residuos de brácteas que no se caigan solos.
- Cortar o echar hacia atrás la hoja placenta y la capota según la Empresa así lo requiera.
- Desmanar quitando las manos falsas según la instrucción de la Empresa, evitando causar desgarre en el vástago.
- No arrojar a los drenajes ni al pie de las matas los residuos de brácteas, manos o hojas que se le quiten al racimo para su protección.
- Amarrar con nylon o cabuya según lo requiera la empresa las matas entre la tercera y la cuarta hoja, con un ángulo que oscile entre 45 y 70 grados, y en las matas donde se soporte la mata, el nylon debe estar entre la cintura y el hombro del amarrador/embolsador.
- Todos los materiales sobrantes deben ser devueltos al almacén diariamente sin excepción.
- La labor debe realizarse a una sola vuelta semanal.

PREAMARRE: Si la empresa así lo dispone, podrá ordenar esta labor separadamente haciéndola antes de que salga la bacota.

16. REPIQUE- APORQUE Y DESTRONQUE DE MATAS DESRAIZADAS, que tendrá un ciclo de seis (6) semanas o inferior o superior a criterio de la administración.

Esta labor deberá hacerse de la siguiente manera:

- Separar el tronco de la mata desraizada cuando el hijo quede de pie y tenga de 1.50 metros en adelante y se procede a aporcar el hijo echándole tierra a su alrededor suficiente para garantizar que éste no se desraice, la tierra debe pisarse para garantizar un mejor agarre de la planta.
- Si el hijo queda de pie pero su altura es de menos de 1.50 metros, se debe arrancar o repicar junto con la mata madre.
- Al tronco se le debe quitar toda la parte del rizoma para garantizar que no vaya a echar rebrotes.
- La mata desraizada debe repicarse en el cuadro, evitando que el material vegetal quede depositado en drenajes o al pie de las matas vecinas.

- Si la mata desraizada tiene racimo embolsado, éste también debe ser bien repicado de manera que se descomponga lo más rápido posible, la bolsa debe ser depositada en un costal, el cual debe llevar el operario colgado en una garrucha en el cable vía.
 - Para efectos de manejo de inventarios y de población, la empresa dotará al operario de un lápiz y un formato en papel donde se debe anotar el color de la cinta del racimo repicado, edad, si la mata se desraizó con todo e hijo o no, y cualquier otro dato que la empresa a bien necesite relacionado con la labor.
 - Reamarrar el nylon que por efecto de las matas desraizadas se hayan reventado, o queden amarrados de la mata que se desraizó. Se debe tener cuidado de no reamarrar en los puyones aporcados o en resiembras.
 - En lotes con moko, se deben desinfectar todas las herramientas mata a mata, para evitar la propagación de la enfermedad.
 - Esta labor se realizará en el bloque CPA (control de prácticas agrícolas) de la semana, con una frecuencia de seis (6) semanas.
 - Se hará solo en el bloque de la semana (CPA), es decir, donde se esté desmachando y fumigando.
- El valor se pagará por hectárea.

17. APLICACIÓN DE NITRAX: que se hará de acuerdo al criterio y necesidades de la administración.

FORMA DE REALIZACIÓN: debe aplicarse con su respectiva medida de 198 lts/ha y 120 cc/planta.

- Envasar el producto en recipientes de 18 litros u otro envase que la empresa considere factible, transporte del producto al sitio de aplicación, utilizar la medida o dosificador proporcionado por la empresa.
 - El producto no debe ser aplicado sobre material vegetal, sino al suelo directamente.
 - Los recipientes deben ser devueltos al almacén cuando finalice la labor.
 - Esta labor se realizará según el programa de fertilización de la finca.
- El valor se pagará por hectárea.

18. FUMIGACIÓN DE CANALES: El valor que se pagará por esta labor será:

Fumigación canal primario

Fumigación canal secundario

Fumigación canal terciario

Fumigación madre vieja

Esta labor se realizará de la siguiente manera:

- Llenar con agua el recipiente proporcionado por la empresa en el sitio indicado, el cual debe ser preparado por el almacenista o coordinador de campo según dosificaciones recomendadas por la empresa.
- Transportar al sitio de la aplicación el recipiente con el producto ya preparado.
- Utilizar la boquilla recomendada por la empresa y no la que el operario quiera.

- Los canales primarios, secundarios y terciarios deben fumigarse hasta 50 cm. después del borde del canal hacia la plantación, incluyendo el plan de canal.
- Esta labor se realizará en los canales del CPA cada seis (6) semanas.

19. PELADA, PICADA Y BOTADA DE VÁSTAGO EN PLANTACIÓN.

FORMA DE REALIZACIÓN: El vástago picado se botará en el sitio indicado por la empresa, entendiéndose que sólo se pagarán los racimos cosechados de la semana o de las semanas acumuladas si así fuera.

- Sólo se pagarán los vástagos de los racimos cosechados en la semana o de varias semanas si se hubieren acumulado por alguna causa.

El valor se pagará por unidad.

PARAGRAFO UNO: El precio establecido para el Embolse con Amarre presente solo tendrán validez siempre que se realicen simultáneamente por el mismo trabajador.

PARAGRAFO DOS: Acuerdo sobre labores de protección de fruta

- **Colocación de guantelete y/o laminilla:** Se remunera por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.
- **Colocación de yumbolón en el racimo en el cultivo.** Se remunera por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactado en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.
- **Colocación de protector del racimo en el cable:** Se pagará por racimo procesado y el valor total causado se agregará al contrato de caja integral para dividir entre los trabajadores que participan en las labores de corte y empaque. Esta labor deberá ser realizada por el garruchero, quien tendrá la obligación de proteger la totalidad del racimo.
- **Supresión de dedos laterales con el desflore o desdede:** Cuando esta labor se realice en tres o menos manos del racimo no tendrá ninguna reenumeración y será ejecutada por el desflorador. Cuando se ejecute la eliminación de todos los dedos laterales en todas las manos del racimo, tendrá un valor de \$1.007.96 pesos por hectárea.

Estas labores estarán sujetas a los incrementos establecidos para salarios para segundo y tercer año de vigencia convencional.

Hechura de nudo con el embolse: En relación con la labor de hechura de nudo con el embolse, cuyo precio está establecido en las diferentes convenciones

colectivas de trabajo, las partes aclaran que dicha labor sólo está pactada para realizarse en áreas abiertas, orillas de canales y orillas de cables.

ARTICULO 30: SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO

Las labores cuya remuneración no se ha establecido por unidad de obra o al destajo, se remunerarán con el salario mínimo convencional en proporción al tiempo utilizado para su realización.

MISS "Deshoje, Cirugía y protección"

CIRUGIA

OBJETIVOS CIRUGIA

- * Disminuir el inoculo de sigatoka Negra en forma temprana.
- * Reducir el daño severo causado al follaje por la Sigatoka Negra y la posible maduración temprana del racimo.
- * Evitar el repique de racimos por el bajo número de hojas.

DESCRIPCION CIRUGIA

1. Eliminar los foliolos de todos puyones que tengan cualquier síntoma de sigatoka o maduración.
2. Hacer cirugía en las hojas que tengan sigatoka. Solo se quitara el área afectada con sigatoka.
3. Eliminar la hoja completa cuando tiene mas de la mitad dañada por Sigatoka Negra.
4. Eliminar las puntas de las hojas afectadas por Sigatoka Negra.
5. Apartar de la base de la mata las hojas cortadas.
6. No dejar los residuos de las hojas o material quitado en los drenajes y en el área al frente del puyón.
7. Al momento de bajar las hojas cortadas, tener cuidado de no dañar la candela de los puyones de reemplazo.
8. No dejar hojas enganchadas en las plantas deshojadas ni en las vecinas.
9. Cortar las hojas a ras del pseudo-tallo, evitando dejar pedúnculos largos.

DESCRIPCION DESHOJE

1. Desinfectar las herramientas mata a mata en áreas o fincas con MOKO. A diez metros a la redonda del área de moko.
2. Cortar secciones dobladas de hojas.
3. Cortar desde la base las hojas dobladas y secas en todo tipo de matas.
4. Eliminar las hojas bajas secas.
5. Cortar desde la base las hojas puente.
6. Apartar de la base de la mata las hojas cortadas.
7. No dejar los residuos de las hojas o material quitado en los drenajes y en el área al frente del puyón.

8. Al momento de bajar las hojas cortadas, tener cuidado de no dañar la candela de los puyones de reemplazo.
9. No dejar hojas enganchadas en las plantas deshojadas ni en las vecinas.
10. Cortar las hojas a ras del pseudo-tallo, evitando dejar pedúnculos largos.

DESCRIPCION PROTECCIÓN

1. Se realiza un desvío temprano del racimo bien sea por la posición del puyón, hojas o racimos recostados al tallo o repechados.
2. En algunos casos se optara por desviar el puyón.
3. Se cortará la hoja o la apunta de esta, que toque racimos. La hoja hombrera es la hoja que queda por encima de la primera o la segunda mano del racimo y hay que eliminarla.
4. Si la pita de amarre de alguna mata toca el racimo se moverá el amarre o se desviará el racimo.
5. En general se cuidara que el racimo no sea tocado por hojas, pitas y puyones garantizando su calidad.

Frecuencia: Una vuelta semanal

Herramientas, equipos y materiales:

*Deshojadora o Cirujana.

*Machetilla

*Lima

*Atomizador y Desinfectante.

* Cualquier otra que los adelantos técnicos y/o de seguridad y protección en el trabajo lo recomienden o indiquen.

Precisiones a la labor MISS pactada: La empresa quedara en libertad de suspender la labor MISS (deshoje, cirugía y protección), y realizarla de manera separada de acuerdo a las condiciones sanitarias del cultivo. Igual libertad tendrá de volverla a implementar, sin que haya lugar al pago de atrasos.

DISPOSICIONES SOBRE LABORES

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

A- DESMACHE CON PALIN

INCLUYE:

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

LA LABOR DE DESMACHE CON PALIN NO INCLUYE:

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

ACUERDO

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

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

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

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

CAPITULO IX

FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 31: FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS EN EVENTO 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 vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial; sin que en ningún caso el monto del fondo de calamidad doméstica pueda ser menor de **\$2.185.455**.

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$ 300.000. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos serán imputados al monto del fondo.

DISPOSICIÓN GENERAL 1°: El setenta por ciento (70%) del monto disponible del fondo de calamidad doméstica deberá estar en la zona de Urabá, a efectos de atender oportunamente las solicitudes.

DISPOSICIÓN GENERAL 2°: En el evento que por prescripción de la A.R.L. o la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador afiliado a Sintrainagro a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, en cuantía hasta de cuatrocientos mil pesos (**\$400.000**), para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. El desembolso de este préstamo también podrá realizarse mediante la entrega de una orden de servicios de alojamiento y manutención dirigida al mismo proveedor que atenderá al Trabajador. Este préstamo o la expedición de la orden de alojamiento para el acompañante, según el caso, se tramitará conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento del trabajador trasladado, de una parte, y estará a cargo del empleador mientras no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP), de otra parte. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

REGLAMENTACIÓN 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 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 Comfamiliar Camacol con dos (2) meses de anterioridad.

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

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

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

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 en 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 fórmula médica, valor de la droga, etc.

4.

REQUISITOS PARA ADJUDICACION 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 descuentos por nómina.

1.2 Autorización del trabajador a la Empresa para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva, 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 del 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 estudiará todas las deudas que tenga con la empresa por cualquier concepto.

6. Que el trabajador llene los demás requisitos y condiciones establecidas en el presente reglamento.

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

MONTO Y PLAZO:

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

MONTOS: El monto máximo está limitado a **TRESCIENTOS MIL PESOS (\$300.000)**.

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

TRAMITE PARA UTILIZAR EL CREDITO:

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

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

El trabajador beneficiario del préstamo acreditará el cumplimiento de los requisitos necesarios para el otorgamiento del crédito, dentro de los siguientes plazos:

- a) si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de quince (15) días hábiles siguientes al desembolso,
- 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,
- c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

CANCELACION Y EXTINCION DEL PRESTAMO:

Se cancelará y se dará por extinguido el plazo en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador pague la totalidad de la obligación contraída con la Empresa.
2. Cuando el trabajador se desvincule definitivamente de la Empresa.
3. Cuando el trabajador presente pruebas o documentos falsos.

TIEMPO PARA UTILIZAR EL CREDITO:

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.

AMORTIZACION DEL PRESTAMO:

El trabajador amortizará el préstamo mediante la cancelación de las cuotas fijas, las cuales serán deducidas directamente de la nómina.

Con cuotas extraordinarias que el trabajador proponga o se estipulen para el préstamo.

DEDUCCIONES DE CUOTAS ORDINARIAS:

La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciará en la semana inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso. Como tal, se entiende la fecha de recibo que tenga el comprobante de caja, la cual será comunicada por el empleado que desempeñe en la Empresa las funciones de cajero.

DESEMBOLSO DEL PRÉSTAMO:

Una vez aprobado el préstamo, el cheque será entregado por la Empresa al trabajador.

ARCHIVO DE DOCUMENTOS:

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

CAPÍTULO X

FONDO DE VIVIENDA Y ASPECTOS SOCIALES DE LOS ACUERDOS GENERALES

ARTÍCULO 32: FONDO ROTATORIO DE PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA: Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para capitalización de los Fondos Paritarios de Vivienda, los Empresarios bananeros destinarán la suma de **treinta y cinco mil pesos (\$35.000)** por hectárea neta sembrada en banano. Este valor se aportará durante el segundo año de vigencia de la convención colectiva.

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

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

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

PARÁGRAFO DOS -GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN-: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017), al cierre de periodos trimestrales calendario, la corporación o fundación administradora del Fondo Paritario de Vivienda deberá informar a los representantes de Sintrainagro en la Junta Paritaria de Vivienda el monto de los aportes efectuados por los productores durante la vigencia convencional, los créditos aprobados, los créditos desembolsados y los reintegros por parte del empleador de los descuentos efectuados a los trabajadores.

PARÁGRAFO CUARTO -VISIBILIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS FONDOS PARITARIOS DE VIVIENDA-: En los proyectos de vivienda que se desarrollen a

través de las Corporaciones o Fundaciones encargadas de la administración de los Fondos deberá visibilizarse que a la financiación de los mismos ha concurrido el Fondo Paritario de Vivienda Convencional de Sintrainagro y los Empresarios de la respectiva comercializadora.

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

DISPOSICIÓN GENERAL 2°: 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.

DISPOSICION GENERAL 3°: Se acuerda una tasa de interés equivalente al 4% anual.

Podrá pagarse en:

- a) En dinero.
- b) En especie

1.1.2 Los descuentos serán efectuados previa autorización dada por los productores a la comercializadora por intermedio de la cual exporten su fruta.

1.1.3. Mensualmente la comercializadora deberá informar y relacionar a SINTRAINAGRO el monto de los aportes efectuados por los productores.

2. CONSTITUCIÓN DE LA JUNTA PARITARIA SOCIAL:

Se constituye una Junta Paritaria por comercializadora, integrada por tres representantes de SINTRAINAGRO y tres representantes por los productores aportantes al fondo de que se trata. SINTRAINAGRO podrá delegar o designar los representantes en el Comité Paritario de Vivienda.

2.1 Son funciones de la Junta Social 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.

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD DE HIGIENE Y ROPA DE LABOR

ARTÍCULO 33: COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

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

PARÁGRAFO UNO: En el evento en que un trabajador hiciere 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.

PARAGRAFO TRES: RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL: La Empresa y SINTRAINAGRO adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARP correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley.

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

Se establecerá entre los empresarios, el sindicato y las entidades administradoras del Sistema Integral de Seguridad Social presentes en la zona (salud, pensiones y riesgos profesionales), un Comité Tripartito en Seguridad Social, que impulsará la realización de una investigación completa que permita establecer el mapa de riesgos ocupacionales de todas las labores de la agroindustria bananera. De acuerdo con los resultados, propondrán un plan de intervención para eliminar y mitigar los riesgos encontrados y establecerán un sistema de seguimiento de los resultados de la investigación y de las acciones definidas, elaborando los perfiles de prevención y tratamiento de las enfermedades comunes o profesionales que se presentan en la actividad bananera, según las prioridades arrojadas por los

indicadores epidemiológicos. Para dar cumplimiento a lo anterior, las Empresas se comprometen a entregar los resultados de dicha investigación y el mapa de riesgos resultante dentro de los seis meses posteriores a la iniciación de la misma. Las bases y metodología de la misma se definirán dentro de los 3 meses siguientes a la firma de la Convención.

ARTÍCULO 34: La Empresa se compromete 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.

ARTICULO 35: SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR. Las Empresas suministrarán a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la Ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizado por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la Ley.

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

PARÁGRAFO 1º: Al momento de la iniciación del contrato de trabajo la Empresa suministrará al trabajador(a) una dotación de vestido y calzado de labor, la cual se imputará como anticipo de la primera dotación legalmente exigible si la entrega se sucede dentro de los dos (2) meses previos a oportunidad fijada en la ley para la entrega de la primera dotación.

PARÁGRAFO 2º -DOTACIÓN LEGAL DE DICIEMBRE: La dotación de vestido y calzado de labor a entregarse en Diciembre debe ser adecuada a la temporada climática habitual de ese mes, a saber: botines con suela de caucho; pantalón y camisa livianos.

PARAGRAFO: SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de riesgo ocupacional (ARO) determine la presencia de riesgo físico-químico que pueda afectar el órgano de la visión, la Empresa, con carácter devolutivo, suministrará el elemento de protección personal ("gafas-protección ocular") que de ordinario se muestre adecuado para la mitigación del factor de

riesgo. Éste, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.

ARTICULO 36. 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 la presente convención, en 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.

CAPÍTULO XII

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y PAGO DE INCAPACIDADES

ARTICULO 37: FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABA. A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos laborales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

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

PARÁGRAFO DOS: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al pago de la EPS o de la ARL, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean expedidos y certificados por la respectiva EPS o ARL.-

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

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

PARÁGRAFO CUATRO: 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 CINCO: 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.

ARTICULO 38: PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL.

Las incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria, se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles. En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea más desfavorable al establecido en la convención colectiva objeto de revisión, será reconocida de acuerdo a lo que actualmente se tiene pactado en ésta y que se denomina "Eventos de Incapacidad". 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. La reglamentación es:

1. La Empresa reconocerá el valor de los tres (3) primeros días de incapacidad por enfermedad general que no reconoce el Sistema de seguridad social o la empresa de Seguridad Social respectiva, teniendo en cuenta lo establecido en los numerales 2 y 3 del presente artículo y la salvedad acordada en el aparte denominado "Sistema de Ausentismo". Estos días de incapacidad se liquidarán y pagarán así: Los dos (2) primeros días se remunerarán con dos terceras (2/3) partes del salario básico convencional; el tercer día será remunerado con dos terceras (2/3) partes del salario promedio obtenido por el trabajador en el último año.

2. Al pago de los tres (3) días de incapacidad tendrán derecho los trabajadores que no tengan más de seis (6) "eventos de incapacidad", por año calendario y no se encuentren en la salvedad del "Sistema de Ausentismo".

3. Cuando un trabajador supere en un año calendario los seis (6) "eventos de incapacidad", la Empresa no reconocerá el valor de los dos (2) primeros días de incapacidad que no paga el régimen de la seguridad social. En consecuencia, en este caso, la Empresa solo pagará el tercer día de incapacidad en la forma establecida en el numeral 1 del presente artículo.

PARÁGRAFO UNO: Se entiende por "evento de incapacidad" la prescripción médica que incapacita a un trabajador para prestar el servicio. Cuando un trabajador se deba desplazar de su sitio de trabajo a un centro médico para la práctica de exámenes clínicos o la toma de placas radiográficas prescritas por el médico durante la consulta, tales ausencias no se consideraran como "eventos de incapacidad" computable para los efectos del numeral 1, del presente artículo.

PARÁGRAFO DOS: Cuando un trabajador no preste el servicio durante un día laboral por haber asistido a consulta médica, tendrá derecho a la remuneración de este día con dos terceras partes del salario básico convencional. Este día de permiso se contabiliza como un "evento de incapacidad".

No se computa como "evento de incapacidad" el tiempo de consulta médica cuando ese mismo día, antes de la consulta, el trabajador labora en la Empresa; o cuando el mismo día de la consulta, después de realizada ésta, el trabajador regresa a laborar.

PARÁGRAFO TRES: El pago de las incapacidades reconocidas por el régimen de seguridad social, se realizará teniendo en cuenta el mecanismo establecido por el sistema de Seguridad Social.

1. Las incapacidades de origen común que no superen un día y se ocurran el primer día hábil de la semana no serán remuneradas, y en consecuencia el trabajador perderá el auxilio que se tiene actualmente establecido en la convención colectiva de trabajo que se modifican en esta negociación.

Igualmente no se tendrán como eventos para los efectos de reconocimiento y pago de incapacidades establecidos en las actuales convenciones. No obstante lo anterior, al trabajador se le reportará el día de ausencia justificada con incapacidad de un día como permiso no remunerado, en consecuencia no perderá la remuneración del dominical si labora el resto de la semana.

ARTÍCULO 39: SISTEMA DEL AUSENTISMO:

La Empresa enviará mensualmente a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la respectiva finca, una relación de los casos de ausentismos de los trabajadores, indicando los índices de frecuencia y número de días de

incapacidad, y los casos de trabajadores que reiteradamente se ausentan del trabajo en el primer día hábil de la semana.

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

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

PARÁGRAFO: BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS: La finca 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 la empresa, capacitará a un empleado de la finca en el manejo del botiquín.

Para poder dar aplicación a esta norma se debe haber cumplido con lo señalado en los numerales anteriores. En consecuencia, si la finca no ha cumplido con alguno de los requisitos antes señalados no podrá desconocer el pago de la incapacidad ocurrida en el primer día hábil de la semana causada por enfermedad común.

Artículo 40: PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL. Conforme a lo prescrito en el decreto 1295 de 1994, y demás disposiciones legales que lo modifiquen, adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo y enfermedad profesional, se pagarán de acuerdo con el régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

PARÁGRAFO 1: PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD NO HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO: Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, no hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

PARÁGRAFO 2: PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO: Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

PARAGRAFO 3: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal solo es la de ser un agente al pago de la A.R.P. o de la E.P.S., pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva A.R.P. o E.P.S.-

PARÁGRAFO 4: En caso de accidente laboral se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obra realizadas en el respectivo día hasta el momento en que se produce el accidente laboral que se reporta a la ARL. Bajo el entendido recíproco de que se trata de garantizar el pago efectivo de la retribución salarial por un trabajo realizado por el trabajador, la administración de la finca deberá reportar al responsable del proceso de nómina las cantidades de obra o las unidades de tiempo que el trabajador hubiera realizado o laborado hasta el momento del accidente laboral, para lo cual se utilizarán los conceptos de nómina existentes, a los efectos de que el pago de esa remuneración se suceda en forma concomitante al pago del salario de la respectiva catorcena o bisemana.

PARÁGRAFO 5: Corresponde al trabajador la obligación de acreditar oportunamente al empleador(a) el otorgamiento de una incapacidad temporal de origen común o laboral, para que éste(a) a su vez pueda cumplir con la obligación de tramitar su reconocimiento y pago por parte de la EPS o la ARL, según el caso.

PARÁGRAFO 6: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al pago de la EPS o de la ARL, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean expedidos y certificados por la respectiva EPS o ARL.-

PARÁGRAFO 7: El procedimiento para la transcripción de incapacidades es el establecido por la respectiva EPS o ARL, con ajuste a la Ley y a los reglamentos.-

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

respectivas redes de servicios y para la transcripción en línea de incapacidades temporales expedidas por médicos no adscritos a la red de servicio de la EPS o la ARL, de manera que no sea necesario que el empleador tenga acceso a la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del trabajador, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador.

PARÁGRAFO 8: 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 del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática a que hace referencia esta disposición.-

ADICIÓN SOBRE "CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO".

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

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

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

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

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

ARTICULO 41: NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL: El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo profesional constituye una típica prestación social y, por tanto, no constituye factor salarial. Entienden también las partes que las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o riesgo profesional no están previstas como causal de suspensión del contrato en la legislación laboral vigente (Artículo 51 del C.S. del T.) y, por tanto, para efectos de la causación de prestaciones sociales o descansos vacacionales no se descontarán los días de incapacidad temporal por enfermedad común o riesgo profesional. Por la misma razón, al momento de determinar el ingreso salarial promedio que serviría de base a la liquidación de una prestación social, descanso vacacional o una prestación extralegal fijada en días de salario, el valor del auxilio económico por incapacidad temporal no se incluye dentro de los acumulados salariales, de una parte, y tampoco se descuentan los días de incapacidad temporal porque no se ha sucedido una suspensión del contrato de trabajo, de otra parte.

Sin perjuicio de los entendimientos comunes precedentes, a partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva (2011), cuando al momento de liquidar una prestación social o el descanso vacacional o las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se encuentre que el promedio salarial de un trabajador está por debajo del salario mínimo legal, por efecto de un(a) incapacidad(es) temporal(es) prolongada(s), los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base

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

ARTICULO 42: REUBICACIÓN: En caso de que por cualquier enfermedad un trabajador no pueda realizar determinadas labores, según el Departamento competente de la EPS o de la ARP, la Empresa deberá reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la recomendación médica y por el tiempo requerido para su recuperación.

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

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

ARTICULO 43: TRASLADO: 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).

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

PARAGRAFO DOS: Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo o de quien haga sus veces tendientes a

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

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

PARÁGRAFO TRES: La empresa en sus fincas se compromete a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales (A.R.P) en lo pertinente a salud ocupacional; así como a acatar las del COPASO o vigías de salud, siempre y cuando estas últimas estén en concordancia con las disposiciones legales, el reglamento de salud ocupacional, y los planes y programas establecidos en cada empresa y/o finca.

ARTICULO 44: 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 UNO: La empresa en sus fincas se compromete a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos laborales (A.R.L.) en lo pertinente a salud ocupacional; así como a acatar las del COPASO o vigías de salud, siempre y cuando estas últimas estén en concordancia con las disposiciones legales, el reglamento de salud ocupacional, y los planes y programas establecidos en cada empresa y/o finca.

ARTÍCULO 45: TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS: Cuando por grave estado de salud, la entidad respectiva del régimen de la seguridad social, ordene el traslado de un trabajador fuera de la zona de Urabá y éste no sea hospitalizado de manera inmediata, la Empresa asumirá el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos urbanos, mientras el trabajador no sea hospitalizado o devuelto a su sitio de destino. La Empresa elegirá el sitio donde el trabajador deberá ser hospedado.

Esta prestación estará a cargo del Empleador mientras no sea asumida por la entidad de la seguridad social u otra entidad pública o privada.

CAPITULO XIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 46: VIGENCIA DE LA CONVENCION: La vigencia de la convención colectiva que se suscribe como resultado de la presente negociación será desde el día 1 de enero de 2018 hasta el 30 de junio de 2019.

El primer periodo estará comprendido entre el día 01 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.

ARTÍCULO 47: NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES:

Todos los beneficios extralegales pactados en favor de los trabajadores en la presente Convención Colectiva de Trabajo no constituyen salario y, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales.

ARTÍCULO 48: MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:

El presente Convención Colectiva de Trabajo, sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que la suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la asamblea general de los trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por el representante legal de la Empresa, de otra parte.

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

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

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

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

2. LABOR PULPA CREMA:

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

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

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

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

Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Se selecciona y se corta de la segunda mano basal el dedo lateral derecho de un racimo de entre 11 y 12 semanas, de acuerdo a la exigencia de la comercializadora.

- El dedo se corta longitudinalmente o transversalmente a las exigencias del cliente.
- Si visualmente se evidencia más del 50% de crema en la pulpa la fruta no es apta y se procede a descartar el racimo.

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

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

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

3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

Rendimiento: De acuerdo al embarque.

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

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

4. LABOR TOPYBAN:

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

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

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

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

Procedimiento:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.
- Los elementos de protección se deben usar durante todo el proceso.
- Recoger los bultos de fertilizantes en la bodega.
- Montar los bultos en el cable, uno por garrucha.
- Transportar los bultos al área de trabajo destinada para esta labor.
- Realizar la aplicación de acuerdo con el criterio técnico de la empresa.
- La labor se realiza insertando el barreno mínimo a un metro de altura y en el centro del pseudo-tallo, por el lado del hijo de sucesión, con un ángulo de 45°, dejando un orificio donde se realizará la aplicación del fertilizante, para luego tapar el orificio.
- Utilizar el dosificador al momento de la aplicación.
- Los sacos vacíos se deben recoger y ser entregados al almacenista, quien hará la disposición final en la finca. De acuerdo con la normatividad vigente.

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

5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

Herramientas y EPP: Guantes y casco

Procedimientos:

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

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.

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.

Para constancia se firma en la ciudad de Apartadó el quince (15) de diciembre de 2017 por quienes intervinieron con plenas facultades en siete (7) ejemplares que se destinan así:

Uno para cada una de las partes, Uno para la división departamental de trabajo y seguridad departamental de Antioquia y otro para la división de relaciones colectivas y seguridad social.

POR LA EMPRESA:



JAIME ALBERTO ORTIZ FRANCO

POR SINTRAINAGRO:



JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z



MEDARDO CUESTA QUEJADA



GILBERTO TORRES ESPINA

LISTADO DE PRECIOS LABORES Y AUXILIOS		
Detalle		SALVAMENTO
CAJA INTEGRAL EXP	CAJA	\$ 1,285.88
CAJA ESPECIAL EXP	CAJA	\$ 1,515.75
CAJA INTEGRAL 17 KI	CAJA	\$ 1,208.72
MECADO NACIONAL	CAJA	\$ 771.53

LABORES CULTURALES		
AMARRE	HECT	\$ 6,052.98
DESFLORE	HECT	\$ 2,122.34
DESFLORE SEGUNDA VUELTA	HECT	\$ 2,122.34
DESHOJE UNA VUELTA SEMANAL	HECT	\$ 3,158.44
DESHOJE DOS VUELTAS SEMANAL	HECT	\$ 2,559.02
DESMACHE	HECT	\$ 6,712.19
EMBOLSE	HECT	\$ 4,157.54
EMBOLSE CON DESFLORE	HECT	\$ 6,464.25
EMBOLSE CON AMARRE	HECT	\$ 13,873.31
FERTILIZACION	BTOS	\$ 3,863.00
FERTILIZACION CON CACIQUEO	HECT	\$ 5,516.23
FUMIGACION X 6 SEMANAS	HECT	\$ 2,146.76
HERCULES	HECT	\$ 99,000.00
MISS	HECT	\$ 11,854.30
PROTECCION DE FRUTA	HECT	\$ 3,041.70
REAMARRE CATORCENAL	HECT	\$ 1,797.44
REAMARRE SEMANAL	HECT	\$ 1,392.25

MANTENIMIENTO CANALES		
FUMIGACION CANAL PRIMARIO	MTS	\$ 4.53
FUMIGACION CANAL SECUNDARIO	MTS	\$ 3.89
FUMIGACION CANAL TERCARIO	MTS	\$ 2.51
HECHURA DE SANGRIA	MTS	\$ 376.85
LIMPIA DE CANAL PRIMARIO	MTS	\$ 14.74
LIMPIA DE CANAL SECUNDARIO	MTS	\$ 11.93
LIMPIA DE CANAL TERCARIO	MTS	\$ 8.25
LIMPIA DE MADRE VIEJA	MTS	\$ 14.00
CONSTRUCCIÓN DE CUNETAS	MTS	\$ 647.10
RECONSTRUCCIÓN DE CUNETAS	MTS	\$ 465.01
RECAVA CANAL PRIMARIO	PALA	\$ 362.72
RECAVA CANAL SECUNDARIO	PALA	\$ 300.29
RECAVA CANAL TERCARIO	PALA	\$ 237.98
OTRAS LABORES		
APERTURA BOLSA DE CAMPO	KILO	\$ 190.91
APERTURA BOLSA DE EMPAQUE	UNID	\$ 10.44

APERTURA BOLSA DE EMPAQUE	KILO	\$ 10.44
ASEO EMPACADORA	SEM	\$ 35.000
ASEO PRELIMINAR EMBARQUE	HORA	\$ 2,635.84
BOTADA DE RECHAZO	CAJA	\$ 31.25
BOTADA Y PICADA DE BASTAGO	RACIMO	\$ 41.36
CABLERO	HEC	\$ 3,562.63
CACIQUEO	HEC	\$ 14,701.77
CARGUE DE PALET ANTES 9PM	PALET	\$ 1,783.34
CARGUE DE PALET DESP. 9PM	PALET	\$ 2,096.44
CARGUE Y DESCA, CARTON/ESQ.	CAJA	\$ 9.54
CARGUE Y DESCA. MADERA PTE	UNID	\$ 117.91
CARGUE Y DESCAR, TORRES	UNID	\$ 55.04
CARGUE Y DESCARGUE ABONO	BTS	\$ 153.49
CARGUE Y DESCARGUE ESTIBAS	UNID	\$ 82.20
CARGUE Y DESCARGUE INSUMOS		\$ 0.00
CHAPEO PLANTACION	HORA	\$ 2,512.97
COLOC. PROTECTOR DEL RACIMO CABLE	RACIMO	\$ 21.31
COLOCACION DE GUANTELETE O LAMINA	RACIMO	\$ 145.81
COLOCACION DE YUMBOLON	RACIMO	\$ 121.78
COLOCADA TACO PALET	CJA	\$ 15.77
DESMACHE CON PALIN	HEC	\$ 3,982.36
ENGRASE DE CABLE	MTS	\$ 8.60
FERTILIZACION ESPECIAL.	HORA	\$ 4,647.61
FERTILIZACION LIQUIDA NITRAX	HEC	\$ 15,307.04
FERTILIZACION ORGANICA	KILO	\$ 21.53
HECHURA DE ESCALERA	UNID	\$ 10,509.94
HECHURA PUENTE CANAL PRIMAR	UNID	\$ 11,793.06
HECHURA PUENTE CANAL SECUND	UNID	\$ 7,861.98
HECHURA PUENTE CANAL TERCIA	UNID	\$ 4,717.13
HECHURA Y POSTURA TORRES	UNID	\$ 3,204.82
HUCHURA DE NUDOS	RACIMO	\$ 119.53
LAVADA GARRUCHA Y SEPARADOR	EQUIPO	\$ 171.81
MANTENIMIENTO PEGADORA	MENS	\$ 26,274.91
OFICIOS VARIOS	HORA	\$ 3,100.00
ORTODONCIA	HECT	\$ 977.14
PEGADA Y SELLADA DE CAJAS	CAJA	\$ 48.41
PEGADA Y SELLADA DE CAJAS NACIONAL	CAJA	\$ 32.00
QUITADA DE GUANTELETE	RACIMO	\$ 20.00
REPIQUE DE MANTAS CAIDAS	HORA	\$ 2,820.08
REPIQUE APORQUE Y DESTRONQUE	HECT	\$ 6,214.44
RESIEMBRA CABEZA DE TORO	UNID	\$ 1,195.94
RESIEMBRA CABEZA DE TORO ÁREAS AMPLIAS	UNID	\$ 763.43
RESIEMBRA DE MATAS	UNID	\$ 323.38
SUPRESION DE DEDOS LATERALES CON DEFLORE	HEC	\$ 857.03
HOMBRE AGRICULTOR	HORA	\$ 4,050.00
CONTROL MOKO	HORA	\$ 4,050.00


MINTRABAJO No. Radicado 11EE2018720504500000134
 Fecha 2018-05-15 09:34:22 am
 Remitente PROMOTORA LA NAVARRA S.A.S.
 Destinatario Sede O. E. URABÁ APARTADÓ
 Depen GRUPO DE RESOLUCION DE
 CONFLICTOS - CONCILIACION
 Anexos 1 Folios 81

 COR11EE2018720504500000134

AUXILIOS CONVENCIONALES		
AUXILIO MATERNIDAD	VALOR	\$ 138,910.37
AUXILIO VACACIONES	VALOR	\$ 137,905.53
AUXILIO AGUINALDO	VALOR	\$ 137,813.72
AUXILIO ESCOLARIDAD	VALOR	\$ 32,043.69
AUXILIO MUERTE TRABAJADOR	VALOR	\$ 660,547.24