



GOBIERNO DE COLOMBIA



MINTRABAJO

MINTRABAJO	No. Radicado	01SI201872050450000246
	Fecha	2018-10-05 03:36:39 pm
Remitente	Sede	O. E. URABÁ APARTADO
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	1	Folios 10
 COR01SI201872050450000246		

Apartado 05 de octubre de 2018

Al responder por favor citar este número de radicado

MEMORANDO

PARA: Martha Patricia Arias Paez
COORDINADORA GRUPO ARCHIVOS SINDICALES
 Carrera 14 No. 99-33 pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
 Teléfonos PBX: (57-1) 4893900 y (57-1) 4893100
 Bogotá D.C.

DE: INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINTRABAJO	No. Radicado	11EI201833210000003441
	Fecha	2018-10-26 11:29:23 am
Remitente	DESPACHO OFICINA ESPECIAL	
Destinatario	Sede	CENTRALES DT
	Depen	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos	1	Folios 2
 COR11EI201833210000003441		

ASUNTO: Comunicación CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA.

Respetados señores.

A. El día veintiséis (26) de julio del 2018 El despacho, recibió constancia de DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA entre:

- DISTRITO ESPECIAL DE TURBO NIT. 890 981 138 – 5

Y el SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PUBLICOS DE LOS MUNICIPIOS DE LA ZONA DE URABÁ DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA "SINTRAURABA" sin fecha de vigencia.

B. El día doce (12) de julio del 2018 El despacho, recibió constancia de DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA entre:

- BANAEXPORT S.A.S FINCA SEMILLERO, VELERO Y PIRAGUA NIT. 811 024 238 -1
- AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S NIT. 890 930060 -1
- EL NIDO DEL JABALI S.A.S NIT. 811 045791 -3
- EXPOBAN S.A. Nit. 860070512-3

Calle 101 No. 96-48 segundo
 Piso B/ El Amparo
 Apartado – Antioquia
 PBX: 828 09 86 – 828 28 34
 www.mintrabajo.gov.co

Sede Administrativa
 Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
 Teléfonos PBX
 (57-1) 5186868

19246



Y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA
"SINTRACOL" Vigencia DESDE el PRIMERO (01) DE JULIO DE 2017 HASTA - TREINTA DE (30)
DE JUNIO DE 2019.

C. El día doce (12) de julio del 2018 El despacho, recibió constancia de DEPOSITO DE
CONVENCION COLECTIVA entre:

6. AGROINDUSTRIA PALO DE AGUA S.A.S. FINCAS PAOLO DE AGUA Y MARIANA Nit. 900031358-9. Y
7. AGROPECUARIA EL TESORO S.A. FINCA LA GAIRA NIT. 811 023 526 -3
8. BANAEXPORT S.A.S FINCA SEMILLERO, VELERO Y PIRAGUA NIT. 811 024 238 -1
9. AGRÍCOLA CERDEÑA S.A. FINCA SANTA LUCÍA. Nit. 900088916-4.
10. JORGE OCHOA ESPINAL S.A.S FINCA LA CARIDAD NIT. 900061593 -1
11. MARIA M OCHOA E. FINCA DON RAFA NIT. 32315286

Y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA
"SINTRAINAGRO" Vigencia DESDE el PRIMERO (01) DE JULIO DE 2017 HASTA - TREINTA DE
(30) DE JUNIO DE 2019.

Lo anterior para los fines que estime pertinente dadas sus competencias.

Atentamente,

CARLOS ARTURO PEREA IRIS
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Anexo(s): 11 DEPOSITO CONVENCIONES COLECTIVAS


Copia: Archivo Sindical

Transcriptor: cperea

Elaboró: cperea

Revisó/Aprobó: faram

Ruta electrónica: C:\Users\cperea\Documents\CONSTANCIA DEPOSITO SINDICATOS

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

Dirección Territorial de Urabá
Inspector de Trabajo de Apartadó

Número 015

CIUDAD:	APARTADÓ - ANTIOQUIA	FECHA:	12	07	2018	HORA	10:05 A.M.
----------------	-----------------------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	-------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	JESUS DAVID HERRERA RAMIREZ		
No. IDENTIFICACIÓN	1.128.448.288 DE MEDELLIN		
CALIDAD	FACULTADO POR LA EMPRESA		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Cra 105ª No.99 -32 B/ Ortiz - Apartadó - Antioquia		
No. TELÉFONO	8286130	Correo Electrónico	nomina@lasaguas.com.co

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	x	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	MARIA M OCHOA E NIT. 32315286					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"					
CUYA VIGENCIA ES	Desde el 01 de julio de 2017 al 30 de junio de 2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	45	AMBITO DE APLICACION		Nacional		
				Regional	X	
				Local		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		91		

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.

CARLOS ARTURO PEREA IRIS
Inspector de Trabajo y Seguridad S

Jesús David Herrera R.
JESUS DAVID HERRERA RAMIREZ
El Depositante

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE EL EMPLEADOR
MAGDALENA OCHOA ESPINAL Y EL SINDICATO NACIONAL DE LA**

En el municipio de Medellín (Ant.), el día Cinco (05) de agosto de 2017, en las instalaciones del hotel Selina, Barrio el Poblado de Medellín, se firmó la presente Convención Colectiva de Trabajo entre el Sindicato Nacional de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO" Y la Empleador MAGDALENA OCHOA ESPINAL -FINCA DON RAFA

El Sindicato estuvo representado por los señores: JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z, PEDRO PABLO BARBOSA, ADELA TORRES VALOY, WILLIAM MOSQUERA A, MEDARDO CUESTA QUEJADA, JORGE ANDRES VARGAS BUENO, OMAR DE JESÚS COGOLLO G, BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO, DANIEL GUERRA OVIEDO, JOSÉ LUIS FLORES PAJARO, ESTEBAN GULFO ROMERO, OMAR CASARRUBIA BARBAS, JESÚS ALGARÍN JIMENEZ, EUSEBIO PALMERA BERRIO, URIEL ORTEGA QUIÑONES, MANUEL RIVAS PALACIOS, NEVER ORTIZ PALACIO.

Asesores Sintrainagro: GILBERTO TORRES ESPITIA, RAMÓN EMILO GRACIANO B, MANUEL FERLEY PATIÑO P.

La presente convención colectiva de trabajo regula las relaciones entre el empleador MAGDALENA OCHOA ESPINAL y sus trabajadores, representados legalmente por el sindicato Nacional de trabajadores de la Industria Agropecuaria -SINTRAINAGRO- finca DON RAFA convención que se consiga en las siguientes cláusulas:

PREMBULO Y COMISION DE VEEDURIA Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

PREÁMBULO

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, transparencia y la estabilidad de la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los Derechos Humanos y Laborales, fortalecer la unidad y el desarrollo de la Región de Urabá, se firma la presente convención entre Sintrainagro y los empresarios bananeros, la cual se regirá por los siguientes principios:

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir de manera legítima las 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

18. ARTÍCULO 3: DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN:

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

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

ADICIÓN A LAS DISPOSICIONES SOBRE DERECHO A LA INFORMACIÓN:

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

PARÁGRAFO DOS -ACUERDO TRANSITORIO: Con el propósito de facilitar que los representantes de Sintrainagro efectúen la lectura y explicación de la convención colectiva, las empresas concederán a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario básico convencional, para las Empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, este permiso se imputará al cumplimiento de las horas de destinación exclusiva establecidas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.

Este acuerdo se regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2013-2015)

COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

Se nombra una comisión paritaria de seguimiento a la convención, conformada por doce (6) miembros con sus respectivos suplentes, así:

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

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

Funciones:

LA COMISIÓN TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES GENERALES:

1. Establecer mecanismos para evaluar y estudiar alternativas y sistemas que mejoren la productividad y la competitividad de las empresas.
2. Hacer un seguimiento periódico a los temas y a las tendencias que presenta el mercado internacional del banano.
3. Crear mecanismos adecuados para tramitar y encausar las relaciones institucionales con el Estado en temas de mutuo beneficio para las partes.
4. Definir las políticas y efectuar los seguimientos necesarios en relación con los contratos sindicales que se celebren entre la Organización Sindical y las empresas o fincas correspondientes.
5. Crear los mecanismos de control y seguimiento necesarios para el buen desarrollo del trabajo relacionado con la evaluación de los índices de precios al consumidor en la Región de Urabá.
6. Las demás funciones que de común acuerdo se consideren viables para el mejoramiento general de las relaciones laborales colectivas entre las partes y para el progreso de la zona de Urabá.

TOMA DE DECISIONES: La comisión de verificación y seguimiento tomara sus decisiones por consenso.

SANCIONES: En el evento de que la Comisión de Seguimiento y verificación definiere que una empresa ha violado la convención colectiva de trabajo en su sistema de contratación, esta realizará una denuncia pública en la zona de Urabá Antioqueño, con el fin de que la empresa infractora tome los correctivos necesarios.

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

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

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

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

En el mes de noviembre de cada año, AUGURA, propiciará con asistencia de una representación de los productores, una reunión con la junta directiva nacional de SINTRAINAGRO y a los presidentes de la Sub-directivas de la organización sindical en la zona de Urabá, con el fin de hacer la evaluación del estado de las relaciones laborales en las fincas y el cumplimiento de las convenciones colectivas

COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL:- A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral" estará integrada por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez, Luis Carlos Jaramillo Franco, Jorge Iván Jiménez Betancur y Carlos Mario Betancur Tirado, de una parte, y seis (6) representantes designados por Sintrainagro, los señores: Medardo Cuesta Quejada, Uriel Ortega Quiñores, Esteban Gulfo Romero, José Luis Flores Pájaro, Benjamín Rojas Chamorro y Daniel Guerra Oviedo, de otra parte.

Para el desarrollo de la función de "definición e implementación de ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores", la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, en ausencia de miembro(s) principal(es) y sin exceder número límite de miembros (6-6), podrá contar con la participación de alguno(s) de los siguientes suplentes: **_a)** Por los Empresarios: señores(as): Claudia Argotes Romero, José Fernando Jaramillo Vásquez o Edwin González Moreno. **_b)** Por Sintrainagro, señores Never Ortiz Palacio, Marcelino Mosquera o Dagoberto Vacunares.

La Comisión Paritaria de Concertación Laboral se reunirá en forma ordinaria al menos cuatro (4) veces por año calendario, el primer jueves de los meses de Febrero, Mayo, Agosto y Noviembre y, en forma extraordinaria, cuando fuera necesario, por citación y agenda concertada entre Augura y Sintrainagro. Con todo, la primera reunión de la Comisión deberá celebrarse el día 27 de Septiembre de 2017.-

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

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

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

- 1) Una vez la(s) empresa(s) haya(n) presentado la información requerida a la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, ésta deberá efectuar el análisis de las descripciones técnicas, los rendimientos mínimos y máximos y definir los valores unitarios, dentro de los tres (3) meses siguientes a la presentación de la información. ✓

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

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

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

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

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

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

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

ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

- 1- Que los presentes acuerdos, son sin perjuicio de los que ya estén válidamente acordados y en ejecución, los cuales continuarán vigentes sin modificaciones.
- 2- Que de las labores que fueron presentadas en el pliego para la vigencia 2017-2019, hemos llegado a los siguientes acuerdos.

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

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

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

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

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

2. LABOR PULPA CREMA:

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

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

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

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

Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.

- Se selecciona y se corta de la segunda mano basal el dedo lateral derecho de un racimo de entre 11 y 12 semanas, de acuerdo a la exigencia de la comercializadora. ✓
- El dedo se corta longitudinalmente o transversalmente a las exigencias del cliente. ✓
- Si visualmente se evidencia más del 50% de crema en la pulpa la fruta no es apta y se procede a descartar el racimo. ✓

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

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

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

3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

Rendimiento: De acuerdo al embarque.

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

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

4. LABOR TOPYBAN:

11

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

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

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

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

Procedimiento:

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

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

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

5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

Herramientas y EPP: Guantes y casco

Procedimientos:

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

Modalidad de pago: Promedio del día embarque.

6. HOMBRE AGRICULTOR

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

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

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

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

Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes. ✓
- Después de recibir instrucciones el operario se desplaza a las áreas programadas de trabajo donde realiza las labores en las plantas previamente seleccionadas y marcadas por la administración. ✓
- El tratamiento de recuperación consiste en realizar un aporque si lo requiere, subsolado con hércules, aplicación de materia orgánica o fertilizantes.
- Estaquillar en los espacios abiertos para ajustar población.

- Si la situación lo amerita practicar topyban al pseudotallo de las plantas seleccionadas y marcadas.
- A las plantas propagadas por cabeza de toro, llenar con tierra, materia orgánica y fertilizantes el hueco que deja el pseudo-tallo al descomponerse.
- Por recomendación técnica, el operario no deberá ingresar a las áreas afectadas por moko.

Rendimiento: Entre 80-120 plantas.

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

7. AREA DE MOKO

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

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

Ciclos: Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

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

Procedimientos:

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

- Debe ubicar estratégicamente los lava-botas en la entrada y salida del lote o área afectada. ✓
- Debe portar el desinfectante para aplicarlo mata a mata cada vez que utilice la herramienta en áreas afectadas. ✓

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

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

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

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

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

Procedimiento:

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

Modalidad de pago: Para el primer año de vigencia de las convenciones que resulten de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), el precio unitario será **\$34** por racimo al que se le quiten los protectores. Esta labor incluye la sacudida, el ✓

empaque y la disposición en el lugar de almacenamiento. El valor resultante se distribuye en el personal que participa en el contrato de caja integral.

9. ASEO DE EMPACADORA –REVISIÓN DEL VALOR DEL CONTRATO–: Las empresas que hubieran efectuado variaciones significativas a las dimensiones de los tanques de sus planta(s) empacadora(s), incluidos sus equipos y demás instalaciones, deberán concertar con Sintrainagro, al momento del vaciado de la convención, el ajuste proporcional del valor del contrato de aseo de empacadora – labor completa-, bajo la condición necesaria que el valor de ese contrato en la convención respectiva no sea superior al promedio general de la zona de Urabá.

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

CAPÍTULO I

ARTICULO 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 y Seguridad Social, como representantes de los trabajadores que se encuentran afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sintrainagro.

ARTÍCULO 2: GARANTÍAS SINDICALES: en desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, la Empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la Organización Sindical, para lo cual se establece:

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

designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones.

PARÁGRAFO UNO: Las empresas respetaran el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores beneficiados con la presente convención colectiva de trabajo.

PARÁGRAFO 2: En las relaciones laborales solo intervendrán las autoridades que señala la constitución y la ley, esto es, las autoridades administrativas y/o jurisdiccionales; en consecuencia es compromiso de empresa y trabajadores velar por que en las relaciones laborales no intervengan actores distintos a los señalados en la constitución nacional, la ley y la convención colectiva del trabajo.

ARTÍCULO 3: LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE SINTRAINAGRO Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ: La Empresa 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 periodo 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 periodo de suspensión se descontará a liquidar vacaciones, cesantías y jubilación, conforme con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

PARAGRAFO 1: 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.

MODIFICACIÓN PARCIAL AL ACUERDO SOBRE APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR DIRECTIVOS EN LICENCIA NO EMUNERADA: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2015-2017), durante esta suspensión del contrato de trabajo corren a cargo de la empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con el Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).

ARTICULO 4: PERMISOS SINDICALES

Permiso comité obrero

1. La Empresa dará permiso para dos (2) trabajadores un (1) día a la semana para cada uno, para cumplir con sus actividades como miembro del comité obrero. No acumulables semana a semana.

Se pagarán viáticos de VEINTIUN MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS CON TREINTA CENTAVOS (21.374.32) para el primer año de vigencia de la convención para el comité obrero. Queda entendido que este viático es para cada miembro del comité que haga uso del permiso.

Este valor para el segundo año de vigencia de la convención, tendrá un incremento igual al mismo porcentaje en que se incremente el salario para el segundo año de vigencia de la convención.

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

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

PARÁGRAFO TRES: En caso de fusión o englobamiento de la finca se procederá así: El número de permisos para comités obreros se mantendrán siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En caso contrario, se tendrá un solo comité obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo a la tabla que prevén los acuerdos generales 2004-2006.

ARTÍCULO 5: PERMISO PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS: La empresa para asistencia a cursos, cursillos, congresos, seminarios, asambleas de delegados municipales o nacionales y en general para los demás eventos sindicales y cooperativos dará 40 días de permiso por año de vigencia, no acumulables de un año a otro.

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

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la finca, excepto para las asambleas de delegados municipales y nacionales, casos en los cuales se podrán ausentar más de dos (2) trabajadores de la finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establece el número de delegados que participan en las asambleas de la organización sindical.

Para la utilización de estos permisos el sindicato deberá solicitarlos por escrito, con una antelación no inferior a una semana, indicando expresamente a los

trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración. ✓

PARÁGRAFO UNO: En caso de fusión o englobamiento de la finca se procederá así: Se sumaran el número de permisos sindicales para eventos sindicales y cooperativos que cada una de las áreas a integrar tenga previsto en la respectiva convención. De igual manera, a la sumatoria de las áreas se le aplicará la tabla prevista dentro de los Acuerdos Generales de la convención 2004 – 2006. Así las cosas, se obtienen dos totales, en tal caso el número de permisos sindicales para eventos, será la mitad de la diferencia existente entre las dos cifras así obtenidas, más lo que por convención le corresponda de acuerdo a la nueva área total integrada. ✓

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

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 le conoce a los beneficiarios de los permisos establecidos para eventos sindicales y cooperativos, previsto en la convención colectiva, no se descontará para los efectos del cálculo del ingreso salarial promedio promedio con el que liquidan y pagan los descansos dominicales y festivos, las vacaciones, las cesantías, primas de servicio y los intereses sobre las cesantías. ✓

ARTICULO 6. AUXILIOS A SINTRAINAGRO: Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilios a las organizaciones de segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la Empresa concederá a Sintrainagro un auxilio de dieciséis pesos (\$16) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso. ✓

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

PARÁGRAFO UNO: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2017-2019) Sintrainagro deberá destinar del auxilio sindical al menos tres pesos (\$3) por caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso, para constituir una fiducia que se destinará a la organización, diseño, financiación e implementación de un plan institucional de pensiones voluntarias que complemente las pensiones de vejez de directivos sindicales beneficiarios de licencias permanentes no remuneradas. La Comisión Paritaria de Concertación Laboral analizará los casos individuales de los potenciales beneficiarios y elegirá la(s) opción(es) y condiciones de los Planes Institucionales.

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

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

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

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

ARTICULO 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 y las retenciones realizadas. ✓

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 hubiera 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 desarrollo del trabajador. ✓

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 consumo de casinos o alimentación. ✓

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

CAPITULO II

COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTICULO 8. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL: En cada una de las fincas existirá un comité obrero patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan: ✓

El comité estará integrado por dos (2) representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores 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 un antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la fecha de designación.

Serán funciones del comité obrero patronal las siguientes:

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, asistir a los trabajadores miembros del sindicato, cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.
4. Presentar a la empresa sugerencia y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en calidad, y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.
5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.
6. Asesorar a los trabajadores, si estos los requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios, y deducciones que les haga las empresas.
7. Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa.
8. Vigilar para que a través del sistema de convocatoria a los días de corte y empaque no sean discriminados los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada especial.

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

PARÁGRAFO DOS: Durante la vigencia de la presente convención colectiva, los viáticos para las comisiones obreras se incrementaran en los mismos porcentajes acordados para el incremento salarial.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS DESPIDOS CON JUSTA CAUSA ✓

ARTICULO 9. : 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 2351 de 1965, la Empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece: ✓

1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero. ✓
2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un miembro del comité obrero patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al

trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o sub-directiva del Sindicato.

3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria; o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

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

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

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

8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria o da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, éste podrá interponer el recurso de reposición y el de apelación, en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. El recurso de reposición es facultativo y, por tanto, el trabajador podrá interponer directamente sólo el recurso de apelación.

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

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

10. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar o modificar parcialmente la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando estos no se hubieran interpuesto oportunamente.

11. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar la terminación del contrato de trabajo con justa causa o modificar la decisión en el sentido de imponer una suspensión temporal del contrato, la terminación del contrato o la suspensión temporal, según el caso, se hará efectiva dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el(los) recurso(s) o dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el(los) recurso(s), según el caso.

12. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.
13. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.
14. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.
15. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.
16. La asignación por reparto de las actividades propias del contrato de caja integral y la distribución del número de personas que conformen el equipo de corte y empaque las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de cada embarque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Esta asignación de labores y la definición del pedido de fruta deberá comunicarse de manera oportuna a los trabajadores a efectos de facilitar procesos de concertación que garanticen el procesamiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva.

Cuando en el curso de la jornada diaria se requiera procesar un pedido adicional cuyo procesamiento 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.

PARÁGRAFO CUATRO: En virtud de lo dispuesto en el presente acuerdo sobre modificación del procedimiento disciplinario, las partes convienen derogar expresamente la disposición convencional que establecía la posibilidad de interponer recursos en contra de la decisión de empleador consistente en declarar la terminación del contrato de trabajo sin que medie justa causa, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 10: TABLA INDEMNIATORIA GENERAL: La empresa pagara en caso de despido sin justa causa, una indemnización igual a cincuenta (50) días para aquel trabajador que tenga vinculación de más de dos (2) meses y hasta un año de servicios. Si tuviere más de un (1) año de servicios, pagará la tabla legal a partir de este año, es decir, sumado a lo pagado por el período entre dos meses y un año de servicios.

ARTICULO 11: TABLA INDEMNIZATORIA ESPECIAL: Si se trata de despedir sin justa causa a un trabajador miembro del comité obrero, se le pagará una indemnización de cincuenta y tres (53) días para aquellos trabajadores del comité con una vinculación de dos (2) meses a un (1) año de servicios. A partir del segundo año se aplicará la tabla que se consagra en el C.S.T. es decir, sumado a lo pagado por el periodo comprendido de dos meses a un año.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES SOBRE ADMINISTRACIÓN DE LA RELACION LABORAL

ARTÍCULO 12: SISTEMAS DE CONTRATACIÓN, JORNADA ESPECIAL Y FORMAS DE REMUNERACIÓN:

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

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

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

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

Quando 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.

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

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

PARÁGRAFO CUARTO: 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, desatrasos 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.

1: 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 este proviene, es decir donde labora habitualmente.

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

PARAGRAFO QUINTO: En ningún caso se podrán realizar labores normales o permanentes de la (S), con trabajadores por facturas 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.

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 celebraran a término fijo indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencia 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 pagara, 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 colaboran en jornada ordinaria 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 reenumerar 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 sus pendiente disciplinariamente, incapacitado para laborar, en uso del descanso vacacional o de licencias o permisos, tales como, mas no de manera exclusiva, los permisos para eventos sindicales o cooperativos previstos en la convención colectiva; la licencia de paternidad (Ley María); la licencia de maternidad; la licencia de luto; los permisos no reenumerados 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 imputaran 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 imputaran al cumplimiento de este acuerdo la utilización del "permiso sindical para comisión obrera" por parte de un trabajador de jornada especial.

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

PARAGRAFO 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 parágrafo anterior.

PARAGRAFO 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 vigilara que a través del sistema de convocatoria no sean discriminados los trabajadores y, en el evento que este ocurriere, informara a la respectiva sub- directiva del sindicato, quien de considerarlo necesario presentara el caso debidamente documentado a la comisión de seguimiento y verificación convencional.

PARAGRAFO CUARTO: 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 palin o desmanche tradicional" " fumigación de malezas " y " protección integral de fruta (desvió de racimo y puyón) " , sea que estas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el " contrato", de caja integral exportada", guardando la proporcionalidad establecida en el parágrafo uno de este artículo, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas " labores varias" . No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencias de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicos.

PARAGRAFO 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 estas 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 vigilara 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 desmejora las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.

PARAGRAFO SEIS: A fin de dar mayor claridad y transferencia en relación al reconociendo y pago de los derechos laborales de los trabajadores vinculados en jornada especial, convienen las partes que la causación y pago de estos se regirá por las siguientes normas y en lo no previsto en ellas se aplicaran las disposiciones legales respectivas.

- a) Cuando se programe un embarque en día siguiente 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 trabajos 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 sujetaran íntegramente a lo dispuesto en las normas legales.
- c) El pago del descanso dominical y/o festivo (s) lo determinara la empresa sumando la totalidad de lo devengado dentro de la jornada ordinaria la respectiva semana y dividiendo tal monto entre las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria semanal.

PARAGRAFO SIETE: SISTEMA DE CONTRATACION 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, riesgos profesionales y pensiones), 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.

PARAGRAFO OCHO : NO DISCRIMINACION POR EDAD Y GENERO: No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección, cumplir con un rango de edad determinada 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, estos 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 de más garantías tendientes asegurar la equidad y la no discriminación por razones de edad o sexo en las oportunidades de trabajo.

PARAGRAFO 1: En aras de contribuir al desarrollo social y a el 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 entregaran referentemente el control y manejo directo de los casinos a mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en manipulación de alimentos.

PARAGRAFO 2: 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 sintrainagro, a través del departamento de la mujer, coordinaran las actividades necesarias para materializar el objetivo de este acuerdo.

PARAGRAFO 3: De la misma manera las empresas estimularan la participación de mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en la elaboración de las dotaciones de trabajo para los trabajadores.

PARAGRAFO 4: 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 (2017-2018) las empresas, en cada finca, contrataran al menos (2) mujer de jornada especial. Esto se debe materializar los primeros dos meses a partir de la firma de la siguiente convención colectiva de trabajo.

PARAGRAFO 5: Augura y sintrainagro coordinaran la articulación de programas de capacitación para garantizar que estas mujeres tengan las destrezas para ejecutar dichas labores.

PARAGRAFO NUEVE: MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO: A partir de la firma de convención colectiva de trabajo las empresas y SINTRAINAGRO adelantaran gestiones ante el servicio nacional de aprendizaje – SENA tendientes a que se intensifique los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores

de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona. ✓

EL programa se organizara con el Sena dentro de los dos meses siguientes a la firma de convención, teniendo en cuenta la dedicación que requieran los diferentes oficios, referentemente en forma continua, dentro del programa de formación por competencias laborales. ✓

PARAGRAFO DIEZ: 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 correspondiente que ha cumplido con la obligación de definir su situación militar y, por tanto, cuando las autoridades militares lo exijan, el trabajador presentara su respectiva libreta militar para la correspondiente verificación. ✓

PARAGRAFO ONCE: SOBRE RELACIONES DE APRENDIZAJE- APRENDICES La empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para las celebraciones de relaciones de aprendizaje ✓

Encaminadas a cumplir la cuota de aprendices que fije el SENA, siempre que el contenido del programa que este (os) 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. ✓

CAPITULO V

ARTÍCULO 13: JORNADA DE TRABAJO: La empresa tendrá, a partir de la celebración de la presente convención colectiva de trabajo, una jornada máxima ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Estas cuarenta y ocho (48) horas semanales serán distribuidas por la empresa así: lunes a jueves diez (10) horas y el viernes ocho (8), de acuerdo a las necesidades empresariales en razón a las actividades de corte y empaque. Se entiende que en la jornada ordinaria laboral de ocho o diez horas, no se incluye el tiempo utilizado por el trabajador para su alimentación. ✓

PARAGRAFO UNO: El empleador podrá citar al trabajador para laboral los días sábados o domingos si la comercializadora le programa embarque dada la importancia de la actividad bananera; si este en la respectiva semana ya hubiere laborado las cuarenta y ocho (48) horas, el tiempo que labore el día sábado se entiende como trabajo extra o ✓

suplementario y se pagara con los recargos legales y el tiempo del domingo será remunerado como trabajo dominical.

Para la remuneración del trabajo de horas extras se aplicaran recargos previstos en el código sustantivo del trabajo sobre el valor pactado por unidad de tiempo o unidad de obra según el caso.

PARAGRAFO DOS: APLICACIÓN DEL ARTICULO 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 otorgaran dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. Conforme al decreto 1127 de 1992, estas horas de destieración 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 concertaran periódicamente con la comisión obrero patronal, el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma legal. Las actividades de qué trata el artículo 21 de la ley 50 de 1990 se realizaran referentemente en forma semanal o dedicado 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 1129 de 1991, y utilizando instalaciones adecuadas.

ADICION AL ACUERDO SOBRE APLICACIÓN DEL ARTICULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990 : 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 tomara y remunerara este tiempo, en proporción a las horas empleadas, con bases en las reglas establecidas en la convención para tal fin.

ADICION AL ACUERDO SOBRE APLICACIÓN DE ARTICULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL. Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de la ley 50 de 1990, en tratándose de los miembros del comité obrero, el tiempo de permisos sindicales utilizados en la respectiva semana no se descontara para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

ADICION A LA REGULACION DEL ARTICULO 21 DE LA 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 ; tota vez que para efectos de causación de este derecho, las horas efectivas de trabajo no se acumularan en ningún caso de una semana a otra.

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

CAPÍTULO VI

ARTICULO 14: SISTEMA DE REMUNERACION. 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, incluyéndose el sistema de tareas 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 elabore el 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 pagara por este último sistema.

PARAGRAFO: Por regla general el reajuste al salario básico convencional operara cuando el devengado por unidad de obra dentro de la jornada ordinaria semanal sea menor a la 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.

CAPITULO VII

REGIMEN ECONOMICO DE LA CONVENCION

ARTÍCULO 15: INCREMENTO SALARIAL: Para el primer año de vigencia de los acuerdos convencionales suscrito como resultado de la presente negociación (2017-2019), comprendido entre el día 8 de Agosto de 2017 y el día 30 de junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios de destajo se incrementaran en un porcentaje igual al cinco por ciento (5%). Este incremento, previa concertación entre la empresa y la subdirectiva de sintrainagro correspondiente, se aplicara 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. Salario básico convencional \$ 26.900.68 ✓

PARAGRAFO UNO: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2017-2019) se deroga expresa, integra y definitivamente el sistema de remuneración diferencial de labores a destajo por escalas o tablas de productividad. ✓

En las Empresas en cuyas convenciones se encuentre previsto el sistema derogado, para la aplicación del incremento acordado para las labores que se encontraban incluidas en las escalas de productividad se tomara como referencia los precios unitarios relacionados en la tercera escala de productividad de la convención celebrada para la vigencia 2013-2015.- ✓

PARAGRAFO DOS: Para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales suscrito 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 incrementaran en un porcentaje igual a la variación de IPC- obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE ✓

PARAGRAFO: APLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL AL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA. En las convenciones colectivas en las que el valor unitario del contrato de caja integral común paletizada - 20kilos- sea igual o inferior a mil doscientos cincuenta pesos (\$1.250), los incrementos salariales pactados por cada año se aplicaran de manera lineal. ✓

En las convenciones colectivas en las que el valor unitario del contrato de caja integral común paletizada- 20kilos- sea superior a mil doscientos cincuenta pesos (1.250) se podrá acordar al momento del vaciado de la convención la aplicación ponderada del incremento salarial, con el propósito de ajustar estos valores a los promedios generales de la zona de Urabá, o acordar con sintrainagro fórmulas que permitan ajustar estos valores a los mismo promedios generales y los mecanismos de compensación de estos ajustes. ✓

ARTICULO 16: SALARIOS A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA

DETERMINACION DE LAS LABORES QUE POR SU EJECUCION SE PAGARAN POR UNIDAD DE OBRA: Para el periodo de vigencia de la presente convención, las labores para pagarse al contrato o por unidad de obra se han dividido en cuatro (4) grupos así:

1) PLANTACION: Amarre, reamarre, embolse, deshoje, **PROTECCION DE FRUTA:** desvío de puyones y racimos; desflore en el campo cuando la empresa lo requiera; desmanche; fumigación de maleza en plantaciones de banano y fertilización.

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

Amarre, una vuelta semanal.

Reamarre, una vuelta catorcenal.

Deshoje, una vuelta semanal.

Protección de fruta (comprende del desvío de puyón y desvío de racimo), una vuelta semanal.

Embolse, dos vueltas semanales (prematuro).

Embolse, una vuelta semanal (presente).

Desflore en el campo, dos vueltas semanales (si se realiza).

Fumigación de malezas, cada cuatro semanas libres con contacto y cada ocho semanas libres con sistémicos.

Fumigación de canales, cada ocho semanas. Esta fumigación podrá ser alternada con el chapeo de canales.

Chapeo y limpia de canales primarios, secundarios y terciarios, cada ocho semanas libres.

Desmache, mínimo cada ocho semanas libres.

Fertilización, bulto de 50 kg., según programación, o proporcional al peso del bulto de abono.

PARAGRAFO DOS: Las labores culturales o de plantación se pagaran por hectárea neta sembrada en banano.

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

Primera semana de atraso el 70% del valor pactado. ✓

Segunda semana de atraso el 60% del valor pactado. ✓

Tercera semana de atraso el 50% del valor pactado. ✓

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

Cuando la labor de flore se efectuó en el campo no habrá lugar a reconocimiento de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no pueda hacerse extemporáneamente. ✓

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

Cuando los atrasos de estas labores sean imputables a la empresa, esta pagara el 100% del valor unitario pactado para la labor. ✓

EVALUACION DE LOS RENDIMIENTOS PARA LA "COLOCACION DE PROTECTORES AL RACIMO" Y AJUSTE DE LOS VALORES UNITARIOS: La comisión de representantes de sintrainagro y de los empresarios bananeros, asignada en el curso de esta negociación (2013-2015), en un plazo de máximo de dos (2) meses calendarios, contados desde la descripción del presente acuerdo general (2013), evaluara los resultados de los rendimientos registrados en las empresas en que se realicen las labores de "colocación de elementos de protección del racimo: guantelete, yumbolón, fommie, cuello de monja, etc.", con una frecuencia bisemanal, a los efectos de determinar los precios unitarios que viabilicen la ejecución de estas prácticas. ✓

La comisión de representantes de las partes, acordara los precios unitarios para estas labores, dentro del plazo máximo de ocho (8) días calendario, contados a partir de la finalización del plazo para la recolección de información. ✓

2.CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA-: Se pagara como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 1/5 lb.) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en pallets dentro del camión, debidamente arrumadas, amarrados al camión (pallets), protegidas(os) de la intemperie y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano. ✓

En la unidad de obra denominada "caja Integral Exportada" participan, dentro del valor del contrato las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, ✓

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

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

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

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

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

En el evento en que resultare un empaque de caja diferente a los enumerados y que demande proceso repetitivo que reduzcan notoriamente el rendimiento normal del proceso de corte y empaque, dicho empaque se considera como empaque especial.

Para clasificar este tipo de empaque, se tendrá en cuenta el concepto técnico de la comercializadora.

PARAGRAFO DOS: LIQUIDACION DE CAJA INTEGRAL: La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de lunes a domingos, se determina por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2) o el equivalente a esta cuando se produzca cajas de proceso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 1/2). La

cantidad de las cajas exportadas en un bisemana, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determina por el número de cajas de cuarenta y dos y media (42 ½) o el equivalente a este cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media y libras (42 ½).

En caso de presentarse empaque común o especial, diferente a cuarenta y dos libras y media (42 ½) de fruta (25 kilos, 15 kilos, 13 kilos, etc.) se remunera en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cuarenta y dos libras y media (42 ½).

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

PARÁGRAFO TRES: RECHAZO DE CAJAS: Cuando se produzca rechazos de cajas elaboradas se descontará del contrato de cajas integral, en el día que se produce el rechazo, para todo el personal que participa en el contrato de "caja Integral Exportada".

Cuando la comercializadora rechace cajas procesadas por motivos tales como: banano maduro, cuello roto, tapiado y/o maltratado de fruta, cicatriz de manejo, cambio en las especificaciones del embarque, utilización errónea de sellos, tipo o estado de cartón y estibas, la Empresa no pagará las cajas procesadas. Igualmente el barcadillero tiene la misma responsabilidad que cualquiera de los integrantes del equipo de trabajo que participa en el empaque de "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. Accidentes del camión o falta de transporte o por turno 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 este día.

Entre la empresa y SINTRAINAGRO se continuaran impulsando acciones que contribuyan a la producción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que originan los rechazos.

Cuando de echo se presenten rechazos se realizara la correspondiente verificación de casuales o motivos del mismo. La duda en relación con la causa determinante del rechazo y con la responsabilidad directa del trabajador en el mismo, se interpretara a favor de este y por tanto no se aplicara sanciones disciplinarias en este caso.

APLICACIÓN DE LA TABLA DE PRODUCTIVIDAD POR PERIODO CATORCENAL (BISEMANAL): A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015- 2017) se deroga expresa, integra y definitivamente el sistema de remuneración diferencial de labores de destajo por escalas o tablas de productividad.

41

En las empresas cuyas convenciones se encuentren previstas el sistema derogado, para la aplicación del incremento acordado para las labores que se encontraban incluidas en las escalas de productividad se tomara como referencia los precios unitarios relacionados en la tercera escala de productividad de la convención celebrada para la vigencia 2013-2015. ✓

3. MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCION DE DRENAJES (CANALES):

Comprende las limpias, chapeos, fumigaciones, recavas, roturas, aplicaciones y demás. ✓

4. LABORES GENERALES: Comprende las de más labores pactadas en la convención.

ARTÍCULO 17: REMUNERACION DE OTRO TIPO DE CAJAS: EMPAQUE DE LA CAJA OPEN TOP Y/O BANDEJA: De acuerdo al acta adicional de la convención colectiva que ser firmo en agosto veintidós (22) de 2000, la caja integral palletizada de diez (10) niveles, open top y/o bandeja de 17.90 kilos netos de frutas de remunerara con un sobre precio del 2.5% del valor de la caja común palletizada de 18.84 kilos netos de fruta. ✓

EMPAQUE CAJA 60/40: Por cada mil cajas de este tipo de empaque, la empresa pondrá dos (2) personas al promedio de embarque del día (uno en embarque y otro en la armada de cajas). ✓

DISPOSICIONES SOBRE LABORES

PRESICIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS 2009- 2011: Con base en el análisis de agregación de valor de cada valor de proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes: ✓

A- CAJA INTEGRAL:

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

- CAJA COMUN
- CAJA ESPECIAL
- CAJA MERCADO NACIONAL

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

Se respetaran las convenciones que tengan otros tipos de cajas diferentes a las entes mencionadas. ✓

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

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

En un lapso de 60 días las directivas de las respectivas comercializadoras y los clientes en el exterior darán solución a los inconvenientes técnicos presentados en la actualidad, consiste en el ingreso de la mano a la bolsa dejando la corona afuera y el corte con tijera de la bolsa, los cuales serán evaluados para disminuir la complejidad en su elaboración, en todo caso si no se cumple con los objetivos trazados las partes definirán su continuidad. ✓

B. HOMBRE BROCHA

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

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

PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVOS ACUERDOS GENERALES 2011: Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores: ✓

A. COLOCADA DE TACO

Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, lo cual se fija un precio por cada taco de \$ 16.99 para el primer año de vigencia convencional.

La cantidad de catos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización.

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
- La colección 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 (como) que pertenece a este hijo y tapando el hueco que se genera de esta labor.

LABOR DE DESMACHE CON PALIN NO INCLUYE:

La labor de maquillaje o des guasque de la planta

La cortada del tronco.

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

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

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

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

1. Realizando una vuelta adicional de des guasque.

2. Realizando desguasque o aseo únicamente a la puyonería, de modo que en la vuelta siguiente quede al día del desguasque. ✓

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

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

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

ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

- 1) Que los presentes acuerdos, son sin perjuicio de los que ya estén válidamente acordados y en ejecución, los cuales continuarán vigentes sin modificaciones. ✓
- 2) Que de las labores que fueron presentadas en el pliego para la vigencia 2017-2019, hemos llegado a los siguientes acuerdos. ✓

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS ✓

1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

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

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

Modalidad de pago: La Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados, la suma de \$126.000/hectárea neta.

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

2. LABOR PULPA CREMA:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

- Si visualmente se evidencia más del 50% de crema en la pulpa la fruta no es apta y se procede a descartar el racimo. ✓

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

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

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

3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

Rendimiento: De acuerdo al embarque.

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

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

4. LABOR TOPYBAN:

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

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

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

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

Procedimiento:

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

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

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

5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

Herramientas y EPP: Guantes y casco

Procedimientos:

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

Modalidad de pago: Promedio del día embarque.

6. HOMBRE AGRICULTOR

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

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

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

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

Procedimientos:

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

Rendimiento: Entre 80-120 plantas.

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

7. AREA DE MOKO

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

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

Ciclos: Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

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

Procedimientos:

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

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

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

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

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

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

Procedimiento:

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

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

9. ASEO DE EMPACADORA –REVISIÓN DEL VALOR DEL CONTRATO- Las empresas que hubieran efectuado variaciones significativas a las dimensiones de los tanques de sus planta(s) empacadora(s), incluidos sus equipos y demás instalaciones, deberán concertar con Sintrainagro, al momento del vaciado de la

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

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

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

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

CARGUE DE PALLET: Se ratifican los acuerdos que estén pactados en las convenciones colectivas de trabajo, así como aquellos que consten de actas firmadas relacionadas con la estipulación de la labor cargue de pallet; no obstante lo anterior en aquellas empresas en las que existan dificultades, empresa y sindicato buscaran dirimirlas y se cogerán algún acuerdo existente que no presente problemas.

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

ARTÍCULO 18: PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS: En cumplimiento del parágrafo segundo de la estabilidad, contenido en los acuerdos de Bogotá de Abril 09 de 1.987, entre el Sindicato SINTRAINAGRO y cada finca o empresa, se establecerán de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor (rendimiento mínimo y máximo) en jornada de ocho (8) y diez (10) horas, para determinar el precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo.

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

Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada ni a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obra que excedan las acordadas en las tablas de rendimiento máximo para cada jornada de ocho (8) O diez (10) horas de trabajo. ✓
2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el manual técnico de labores. En todos los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de la finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la empresa, de conformidad con el código sustantivo de trabajo, no aceptará "ayudante" en ninguna de las labores. ✓
3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor deber ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por sí mismo. ✓
4. Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva no son aceptables en el reporte diario de trabajo. Ningún empleado de administración o supervisión, está autorizado a cambiar o modificar los precios y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto de la convención colectiva y no está obligada a pagarlos. ✓
5. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en Forma conjunta (en cuadrilla) o de manera Individual.
6. La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente. ✓
7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes. ✓
8. Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada los materiales y herramientas necesarias se deben recoger en el almacén o bodega de la finca; así mismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca. ✓
9. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo realizado por el trabajador para su reconocimiento y ✓

- pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. El patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.
10. Todas las labores de este manual técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que de esto dependerá la buena marcha de la empresa. Lo que se pacta en la convención colectiva de trabajo, es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la finca, está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto represente doble ejecución para efectos de pago.
 11. A criterio del personal de administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.
 12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria. Todo trabajador está obligado a informar a la administración o supervisión de la finca, de la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad.
 13. El contrato de fertilización pactado en la presente convención colectiva de trabajo incluye: La sacada del bulto de la bodega de la finca, el transporte al sitio donde se va a aplicar, la golpeada para deshacer terrones y la regada al pie de los puyones cumpliendo con las instrucciones que imparta supervisor. La empresa proveerá al trabajador de un recipiente con una medida específica con el fin de racionalizar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación.
 14. La limpia de canales, tanto primarios como secundarios y terciarios, se realizará cortando la maleza a ras y sacando la basura del plan del canal, con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) semanas según lo programe la administración de la empresa.
 15. FUMIGACION DE CANALES: Esta labor se realizará con herbicidas de contacto o sistémicos, con una frecuencia de un ciclo de cada ocho (8) semanas libres. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal llegando hasta el borde superior, las dos (2) ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundarios, terciarios, madre vieja y caños según corresponda. El precio base para determinar el valor de este contrato se establecerá según el precio promedio del muestreo que realizó AUGURA en las fincas que actualmente hacen esta labor.
 16. La resiembra incluye: la marcada del sitio a resembrar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada y la siembra.

17. Dentro de la labor de embolsado se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de cinta o pintura, el desmane, el desbacote y la sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponde. ✓
18. El repique de la mata cosechada está incluida dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están sosteniendo matas, dejar basuras encima de otras matas o de los puyones o al pie de matas vecinas; así mismo debe evitarse tirar material vegetal a las sangrías, canales de drenaje o cable vías. ✓
Corte, garrucha y arrume de boleja: este contrato se liquida por racimo. Para liquidar el contrato se multiplica el valor unitario por el número de racimos arrumados en el patio de la empacadora y se divide por el total de personas que participaron en la cuadrilla sin excluir ninguna persona. ✓
19. A fin de evitar inequidades en la distribución del trabajo, ningún trabajador debe tener dos (2) contratos a la vez, ni puede reportar la realización de dos (2) contratos el mismo día, a menos que se trate de un día en que el embarque termine a medio día o antes. ✓
20. La labor de botada de rechazo de vástago deberá ser rotada entre el personal según el criterio de la administración de cada finca.
21. Comité de productividad: AUGURA Y SINTRAINAGRO seguirán en el comité de productividad integrado por funcionarios de AUGURA, representantes del sindicato, productores y propietarios que se ocuparan de establecer rendimientos máximos y mínimos en la ejecución de las labores a destajo y de la revisión de otros factores que se contribuyan al aumento de la productividad de las fincas. Además revisaran el manual técnico para realizar las modificaciones que sean del caso. ✓
22. La labor de cargue de cajas o pallet después de terminado el embarque se remunerara después el número de horas fijadas en la convención colectiva que se modifica con los presentes acuerdos. ✓
23. Remuneración botada de rechazo: Cuando la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista en la Convención Colectiva de trabajo. Cuando la fruta de rechazo sea recogida por "bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma: Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, esta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera: a) Cuando tengan que botar el rechazo de un día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. b) Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. c) Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. No obstante lo anterior no deberá entenderse que el rechacero o bolejero deba ir en cada uno de los días de embarque para efectos de determinar el número de días con base en el cual se pagará esta labor, ✓



es decir, que podrá recoger al final de la semana la totalidad del rechazo, en este evento se entiende que el trabajador no ha tenido que ejecutar ninguna labor y en consecuencia no se remunerará. Por lo tanto se entiende que al finalizar la semana lo que se paga efectivamente el trabajador de la finca es por la botada de rechazo acumulada dentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero. En el evento en que el trabajador deba realizar la botada de puntilla o espuela total que quede en la planta empacadora al final de la semana, se remunerará con el diez por ciento (10%) del valor establecido para la botada de rechazo en la semana.

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

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

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

ARTÍCULO 19: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo Y para efectos del pago de las diversas labores de campo, cuyo precio se paga por hectárea neta, las áreas netas a aplicar por lote y por sección, serán las registradas como áreas de cultivo en el plano de la(s) finca(s) elaborados por la firma SADEC S.A., o topógrafo profesional.

PARÁGRAFO UNO: SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS: La Empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cable vías y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente, según los listados anexos que forman parte del texto convencional. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se determinará de común acuerdo el lote a medir. En caso de presentarse una desviación considerable, se conformará una comisión integrada por un representante designado por el Sindicato, y un representante de la empresa para acompañar una comisión de topografía que utilizará estaciones láser y amarre

geodésico, para que se realice una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor. ✓

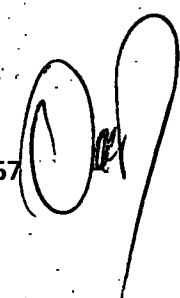
PARÁGRAFO DOS: ÁREA META DE LA FINCA: Para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluyen del área bruta de la finca todo lo concerniente a obras de infraestructura como empacadoras, campamentos, carreteras, áreas de protección medio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

Áreas netas de los lotes dedicadas al cultivo

LOTE	ÁREAS
1	9.556 ✓
2	4.352 ✓
3	5.997 ✓
4	4.239 ✓
5	4.796 ✓
6	4.677 ✓
7	4.182 ✓
8	9.279 ✓
9	1.762 ✓
10	6.554 ✓
11	1.016 ✓
12	9.846 ✓
13	8.163 ✓
14	0.866 ✓
15	0.979 ✓

Áreas netas de los lotes dedicadas al cultivo

LOTE	ÁREA	LOTE	ÁREA
1	0.692	1A	3.792 ✓
		2A	3.424 ✓
		3A2	9.389 ✓
3	5.260	4	3.445 ✓
38	1.926	5	2.868 ✓
4A	9.852	7	1.387 ✓
6	4.987	9	9.137 ✓
8	4.249	11	7.633 ✓
10	3.256	13	3.137 ✓
12	4.727	15	6.455 ✓
14	5.934		

57 

PARÁGRAFO TRES: MODIFICACIÓN DE LAS ÁREAS: Si por cualquier motivo las áreas netas o bruta de la finca son modificadas, esto es que se realicen obras de infraestructura que reduzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplien los existentes, etc., la administración de la finca, conjuntamente con el comité obrero, revisarán y aprobarán las áreas a descontar. De igual manera sucederá en sentido contrario, es decir, si la finca decide tapar canales, sembrar antiguas áreas de campamento, carreteras, etc., deberá proceder a incluir esas áreas dentro del área neta de la finca.

El sindicato podrá a su libre criterio verificar las áreas medidas por Sadec, para corroborar las medidas y absolver las dudas que tengan al respecto. En ningún caso se podrán reducir los rendimientos mínimos y máximos pactados en la Convención Colectiva. En caso de incumplimiento de esta norma, se reportará ésta a la Comisión de Veeduría Convencional para que evalúe el reclamo presentado.

ARTICULO 20: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y para efectos de pago de las diversas labores de campo cuyo precio se haga por metro lineal, las longitudes a aplicar serán las conocidas en la finca y en los planos elaborados por la firma SADEC S.A., o topógrafo profesional.

Medidas de las longitudes de las unidades a remunerar por metro lineal y del área de cablevías:

CABLES

1 Has 1.137

CANAL PRIMARIO

1 PRINCIPAL 437

CANALES SECUNDARIOS

1	508
2	390
3	240
4	474
5	486
6	358
7	352
8	289
9	345

CANALES TERCIARIOS

1	1237
2	827
3	762
4	438
5	709
6	292
7	368
8	—
9	162

10 132
11 310
12 280
13 596
14 434
15 190
16 113
17 93

10 ✓ 474
11 ✓ 774
12 ✓ 283
13 ✓ 746
14 ✓ 151
15 ✓ 127

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

CAPÍTULO VIII
PRESTACIONES EXTRALEGALES

SOBRE LA AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITOS DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES: En los casos de prestaciones extralegales que se reconocieran por hechos relacionados con los padres del (de la) trabajador (a) beneficiario (a), para acreditar la concurrencia del hecho, el parentesco y la relación de dependencia económica, se recurrirá en primer término a los medios ordinarios de prueba, tales como, registros civiles, declaraciones extra procesales, certificaciones médicas, entre otras. Cuando los padres del trabajador, por razón de la edad y la autonomía económica, no sean beneficiarios del sistema de subsidio familiar, no podrá exigirse la constancia de Inscripción ante la Caja de Compensación Familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

INCIDENCIA LABORAL: Las extralegales y auxilios que se establecen, no constituyen salario; en consecuencia, no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

PARAGRAFO: INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES: Cada una de las empresas comprometidas en la presente negociación conservará los auxilios Y Prestaciones extralegales que se encuentran pactadas en las convenciones colectivas de trabajo que se revisan.

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

ARTICULO 21. PRIMA DE VACACIONES: Como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador amparado por la convención colectiva de Trabajo, una prima de vacaciones de \$167.267.41 para el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia convencional. Esta suma se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementan los salarios para el segundo año.

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

ADICION A LA REGLAMENTACIÓN DE LA PRIMA DE VACACIONES: Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentre 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) período de vacaciones acumuladas, la empresa le reconocerá las primas de vacaciones correspondientes a los periodos que exceden un (1) período a que se hace referencia. Lo anterior significa que cuando las vacaciones acumuladas sean iguales o inferiores a un periodo (1) vacacional, no se reconocerá prima de vacaciones de este periodo.

ARTÍCULO 22: PRIMA DE NAVIDAD O AGUINALDO: La empresa para aquellos trabajadores que hayan laborado a su servicio durante doce (12) meses de cada año de vigencia de la convención, en el mes de diciembre le dará un aguinaldo de \$167.695.31 para primer año.

Para el segundo año de vigencia convencional, esta suma se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementan los salarios para el segundo año.

Si el trabajador tuviere más de dos (2) meses y menos de doce (12), se le pagara un aguinaldo proporcional al tiempo laborado durante el año. Tendrá derecho a dicho aguinaldo los trabajadores que estén vinculados a la empresa el día 20 de diciembre del respectivo año y que su tiempo de vinculación sea superior a dos (2) meses.

CAPITULO IX

AUXILIOS

ARTÍCULO 23: AUXILIO DE MATRIMONIO: Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, esta reconocerá un auxilio de \$165.384.74 para el primer año.

Para el segundo año de vigencia convencional, esta suma se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementan los salarios para segundo año.

PARAGRAFO UNO: PERMISO POR MATRIMONIO: En Caso de matrimonio eclesiástico o civil, la empresa concederá permiso remunerado de seis (6) días hábiles con el básico convencional.

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

ARTÍCULO 24: AUXILIO DE MATERNIDAD: En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, inscrita en la administración de la finca, la empresa reconocerá un auxilio de \$174.464.65 para el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia convencional, esta suma se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementan los salarios para el segundo año.

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

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

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

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

PARAGRAFO DOS: REMUNERACION POR PERMISO POR AMTERNIDAD: Los días de permiso por este evento se remunerarán con el salario básico convencional.

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

ARTICULO 25: AUXILIO MUERTE DE FAMILIAR: En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, que estuviere debidamente inscrito ante la administración de la finca y en Caja de Compensación Familiar, que conviva con éste y dependa económicamente de él, la empresa reconocerá para el primer año de vigencia de la convención, un auxilio de \$257.905.88.

Para el segundo año de vigencia convencional, esta suma se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementan los salarios para el segundo año.

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

Si al finalizar este permiso, el trabajador no se presente a la finca por motivo de fuerza mayor demostrada, la Empresa esperará quince(15) días más, pasado este tiempo sin que el trabajador se haya presentado, la empresa podrá reemplazarlo, los quince (15) días de espera no serán remunerados. Los permisos que se concedan por la ocurrencia de este evento solo se otorgaron en caso de desplazamiento del trabajador para asistir a las exequias.

ADICION AL PAGO DEL AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIAR DEL TRABAJADOR: No son acumulables la licencia de luto previstas en las normas legales (ley 1280 de 2009) y el permiso convencional por muerte de un familiar del trabajador, por tanto, el (la) trabajador (a) sólo tendrá derecho a reclamar aquel de éstos que le resulte más favorable. Igualmente se precisa que el reconocimiento del permiso convencional de luto no excluye el pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva convención colectiva.

PARAGRAFO DOS: REMUNERACION POR PERMISO EN ESTE EVENTO: Los días de permiso concedidos por este evento se remuneraran con el salario promedio del último año.

ADICION A REGLAMENTACION SOBRE AUXILIO POR MUERTE DEL FAMILIAR DEL TRABAJADOR: para reconocimiento de este auxilio no será exigible que el familiar conviva con el trabajador, no la dependencia económica. Los demás requisitos previstos en cada convención seguirán vigentes.

ARTICULO 26: AUXILIO POR MUERTE DE TRABAJADOR: En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa reconocerá un auxilio de \$ 808.798.14 para el primer año de vigencia de la convención

Para el segundo año de vigencia convencional, esta suma se incrementará en el mismo porcentaje en que se in

Este auxilio se pagará así:

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

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

	MINTRABAJO	No. Radicado 11EE2018710504500000271
		Fecha 2018-06-19 03:32:28 pm
Remitente	DEPOSTO DE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO FIRMADA ENTRE MAGDALENA	
Destinatario	Sede O. E. URABÁ APARTADO	
	Depen GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y	
Anexos 0		Folios 91
		
COR11EE2018710504500000271		

En última instancia a quien acredite haber cancelados los gastos de las exequias. ✓

ARTICULO 27: AUXILIO DE TRANSPORTE: La empresa auxiliará a sus trabajadores que residan fuera de la finca, con el legal más el 20%, mensual ✓

NORMA ADICIONAL SOBRE AUXILIO DE TRANSPORTE: Cuando el empleador no suministre transporte a sus trabajadores, en lugares donde exista oferta de servicio público a cargo de empresas habilitadas de transporte y el trabajador requiera y pueda valerse de medios de transporte para desplazarse entre su residencia y el lugar de trabajo, y viceversa, la empresa deberá reconocer el auxilio legal de transporte, sin sujeción al monto límite de salario establecido en las normas sobre la materia. Este nuevo acuerdo (2017-2019) ha de aplicarse sin perjuicio de acuerdo(s) previo(s) válidamente celebrado(s) entre alguna(s) empresa(s) y Sintrainagro o entre una empresa y alguno(s) trabajador(es) individualmente considerado(s) sobre la misma materia. ✓

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

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

PARAGRAFO DOS: Serán función de la comisión de verificación convencional articular esfuerzos para el mejoramiento gradual del servicio de transporte, en los términos de la presente convención colectiva. ✓

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

PARÁGRAFO CUARTO: La empresa continuará suministrando el transporte para mercar a los trabajadores que vivan en las instalaciones de esta.

ARTÍCULO 28: AUXILIO DE CASINO: La empresa dará un auxilio al empresario del casino oficial por la suma de \$57.495.42 mensualmente, por el primer año de vigencia de la presente convención.

Para el segundo año de vigencia convencional, esta suma se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementan los salarios para el segundo año.

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

ARTÍCULO 29: AUXILIO DE EDUCACIÓN: La empresa, a partir de la firma de la presente Convención dará un auxilio monetario para educación a los hijos de los trabajadores debidamente inscritos, así:

Para estudiantes de Primaria: \$45.116.92 para el primer año de vigencia de la convención.

Para estudiantes de Secundaria \$45.116.92 para el primer año de vigencia de la convención.

Para el segundo año de vigencia convencional, esta suma se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementan los salarios para el segundo año.

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

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

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

ARTÍCULO 30: AUXILIO DE ANTEOJOS: La empresa suministrará hasta \$49.986.67 por una sola vez y previa prescripción médica especializada, hasta tanto la Entidad Promotora de Salud (EPS) asuma el servicio de optometría.

Para el segundo año de vigencia convencional, esta suma se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementan los salarios para el segundo año.

ARTÍCULO 31: AUXILIO DE DEPORTES Y RECREACIÓN: La empresa en cada una de las fincas dará a los representantes del sindicato la cantidad de \$1.818.675.43 como auxilio de deportes para el primer año de vigencia de la Convención.

Para el segundo año de vigencia convencional, esta suma se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementan los salarios para el segundo año.

PARAGRAFO UNO: DEPORTE, RECREACION Y CULTURA: El comité de verificación convencional tendrá dentro de sus funciones gestionar y articular la consecución de los recursos económicos que destinan las Fundaciones Sociales, entidades gubernamentales, las Cajas de Compensación Familiar, la empresa privada, Augura; para la realización de actividades: recreativas, deportivas y culturales, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

PARAGRAFO DOS: La coordinación de las actividades de que se trata correrá cargo de Augura y Sintrainagro.

AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN: A partir de la firma del Acuerdo General (2011-2013) el "auxilio de deportes" que se encuentre previsto en las convenciones colectivas se designará como "auxilio de deportes y recreación".

Las empresas en cuyas convenciones se encuentre pactado el "auxilio de deportes" como una prestación en especie (uniformes y otros), convertirán la prestación en especie por una suma de dinero, por año de vigencia convencional, la cual se pagará en el mes de Febrero de cada año. La conversión se hará tomando como base tres (3) cotizaciones del valor de la prestación en especie que deberá presentar el empresario a la comisión de redacción designada por Sintrainagro.

APORTE EXTRA-CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE:

Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de **OCHOCIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS M.L (\$850.000.000)**. Dichos recursos se destinarán para la realización de actividades de Educación, Recreación, Cultura y Deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

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

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

ARTÍCULO 32: AUXILIO DE ARRENDAMIENTO: La empresa pagará para el trabajador casado o con compañera como auxilio de arrendamiento la suma de \$ 40.585.00 por el primer año de vigencia convencional.

Este auxilio se pagará siempre y cuando la finca no suministre alojamiento en sus campamentos a los trabajadores. No tendrá derecho a este auxilio el trabajador que

sea propietario de casa o habitación y solo se pagará a los beneficiarios previa presentación del contrato de arrendamiento vigente

Para la cancelación de este auxilio el trabajador deberá presentar los papeles concernientes para tal fin (contratos de arrendamiento autenticado, dirección exacta del inmueble). Para aquellos trabajadores que no se les suministre campamentos, que no tengan vivienda propia y que no se les haya hecho préstamo para compra o mejora de esta.

Si se llega a comprobar falsedad en los documentos presentados para la reclamación de este auxilio; automáticamente se pierde el derecho al auxilio y se procederá a hacer proceso disciplinario.

En caso de ocurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa, solo se pagará un auxilio.

Para el segundo año de vigencia convencional, esta suma se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementan los salarios para el segundo año

ARTÍCULO 33: PRIMNA DE ANTIGÜEDAD:

Al cumplir 5 años continuos de servicio en la empresa	\$21.069.97
Al cumplir 10 años continuos de servicio en la empresa	\$41.864.58
Al cumplir 15 años continuos de servicio en la empresa	\$52.798.13

Para el segundo año de vigencia convencional, esta suma se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementan los salarios para el segundo año.

ARTÍCULO 34:: DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y RIESGOS PROFESIONALES

Los Empresarios Bananeros de Urabá y Sintrainagro declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o profesional son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.

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

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

PARÁGRAFO UNO: Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, dispongan y/o contraten en la zona de Urabá una oferta completa y constante de servicios médicos especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de mediana y alta complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral suministren al trabajador-afiliado los medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia del paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.

PARÁGRAFO DOS: Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, 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 éstas, la Empresa procederá en forma inmediata a remitir una reclamación escrita dirigida a la entidad de seguridad social respectiva, en donde se expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación.

PARÁGRAFO TRES: La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propenderán para que en los eventos en que por razones de salud se remita el trabajador fuera de la Zona Bananera de Urabá, la entidad remitente le extienda y pague la incapacidad por los días respectivos, debido a que es una obligación a cargo del sistema de seguridad.

PARÁGRAFO CUATRO: Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2015, los empresarios bananeros y Sintrainagro, en una comisión paritaria, elaborarán un instructivo para informar a los trabajadores y empresarios, sobre los procedimientos y plazos necesarios para la calificación del estado de invalidez.

PARÁGRAFO CINCO: A partir de la vigencia de la presente convención, los empresarios dispondrán en cada una de las fincas de un (1) ejemplar de la planilla de autoliquidación

de los aportes a la seguridad social del mes anterior, con el propósito de que el trabajador que lo desee haga copia de ésta para su uso individual.

PARÁGRAFO SEIS: Los empresarios bananeros y Sintrainagro realizarán las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, participe en las reuniones de la Mesa Tripartita por la Salud de Urabá.

PARÁGRAFO SIETE: Las Empresa se compromete a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comité Paritario de Salud Ocupacional de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con SINTRAINAGRO y con la respectiva ARP.

ARTICULO 49: COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el decreto 614 de 1984, reglamentado por la resolución número 0213 de 1986, en la empresa operara un comité de Higiene y Seguridad Industrial. La constitución y funcionamiento de este comité estarán sujetos 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.

PARAGRAFO 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.

PARAGRAFO DOS: Por regla general, este Comité tiene funciones de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Medicina Laboral.

PARÁGRAFO TRES: 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 CUATRO: La empresa en su(s) finca(s) 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.

ARTICULO 50: FUMIGACIONES AEREA.

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.

NUMERAL 1: A partir de la Presente convención Colectiva de Trabajo, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante el tiempo de la fumigación aérea, se remunerará este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

NUMERAL 2: En la vigencia de la presente convención Colectiva de trabajo, 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.

ARTICULO 51: FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABA.

A través de los Comités Paritarios de Salud En El Trabajo 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 profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

ARTÍCULO 52: PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL:

Las incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria, se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles.

En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea más desfavorable al establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, serán reconocidas de acuerdo con lo que se tuvo en éstas y que se denominó "Sistema de Eventos". El trabajador endosará el certificado de incapacidad a la empresa para efectos del cobro respectivo a la EPS, si fuese pertinente,

o para reconocer los dos (2) primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

ARTÍCULO 53: 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.

ARTÍCULO 54: 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.

ARTÍCULO 55: PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES:

Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

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

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

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

PARÁGRAFO TRES: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al

pago de la EPS o de la ARL, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean originariamente expedidos o que sea transcritos por la respectiva EPS o ARL, sin que para el efecto pueda solicitar la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del trabajador, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador, a menos que acredite que la EPS o ARL está haciendo esta exigencia.

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

PARAGRAFO CINCO: 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.

PARAGRAFO SEIS: DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN.

Los Empresarios Bananeros de Urabá y Sintrainagro declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o laboral son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.

Bajo la consideración precedente, las partes expresan su común interés en torno a que la prestación de los servicios asistenciales a los trabajadores-afiliados se suceda en las condiciones de **calidad, seguridad, oportunidad e integridad**, y teniendo como

referencia la evidencia científica, conforme lo prescriben las normas vigentes. Igualmente, las partes reiteran la necesidad de que los requerimientos de atención médica, quirúrgica, hospitalaria, farmacológica y de ayudas diagnósticas sean brindados en la misma zona geográfica en que se desarrolla el contrato de trabajo, causa determinante de la afiliación, y donde tiene su entorno familiar el trabajador-afiliado.

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

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

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

3. La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propenderán para que en los eventos en que por razones de salud se remita el trabajador fuera de la Zona Bananera de Urabá, la entidad remitente le extienda y pague la incapacidad por los días respectivos, debido a que es una obligación a cargo del sistema de seguridad.
4. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2017-2019, los empresarios bananeros y Sintrainagro, en una comisión paritaria,

elaborarán un instructivo para informar a los trabajadores y empresarios, sobre los procedimientos y plazos necesarios para la calificación del estado de invalidez.

5. A partir de la vigencia de la presente convención, los empresarios dispondrán en cada una de las fincas de un (1) ejemplar de la planilla de autoliquidación de los aportes a la seguridad social del mes anterior, con el propósito de que el trabajador que lo desee haga copia de ésta para su uso individual.
6. Los empresarios bananeros y Sintrainagro se comprometen a mantener sus representaciones en la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de una parte, y a realizar las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo y las Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral a las que se encuentran afiliados los trabajadores (EPS's, ARL's y AFP's) participe en las reuniones de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de otra parte.
7. Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.
8. La Empresa, a través del representante legal o el responsable de salud ocupacional, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, elevarán directamente, pero en forma independiente, la solicitud a la E.P.S. a los efectos que ésta cumpla oportunamente con la obligación legal de expedir el concepto de recuperación del trabajador que hubiera superado el período de incapacidad temporal fijado en la Ley. Copia de la comunicación remitida por la empresa se entregará a Sintrainagro.

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

PARAGRAFO SIETE: TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS:

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.

PARAGRAFO OCHO: RATIFICACIÓN Y MODIFICACIÓN PARCIAL DEL ACUERDO SOBRE OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMO PARA EVENTOS EN QUE EL TRABAJADOR TRASLADADO REQUIERA ACOMPAÑANTE.

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

PARAGRAFO NUEVE: ENVIÓ DE INFORMACIÓN POR AUSENTISMO.

La empresa enviará a través del comité obrero a Sintrainagro, a la respectiva seccional del Municipio en el cual está ubicada la finca, mensualmente, una relación de ausentismo de los trabajadores de esta, indicando los índices de frecuencia y severidad en casos de enfermedad común. Adicionalmente le remitirá una relación de los trabajadores reincidentes en ausentismo por enfermedad común, indicando además la frecuencia de ausencia en el primer día hábil de semana.

Cuando de la información remitida surja que uno o varios trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores el primer día hábil de la semana, aun en el evento de que su ausencia se encuentre aparentemente justificada con una incapacidad debidamente expedida por la entidad de Seguridad Social a la que se encuentre afiliado, se convocará

a audiencia al trabajador en la cual participará el comité obrero-patronal a fin de escuchar las explicaciones del trabajador comprometido en las reiteradas ausencias justificadas en el primer día hábil de la semana. ✓

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

PARAGRAFO DIEZ: TRANSPORTE DE TRABAJADORES PARA IR AL MEDICO

Para los trabajadores que vivan en la finca, o que deban desplazarse desde la finca, y que lo necesiten, la Empresa buscará un mecanismo para facilitar el transporte para ir al médico. ✓

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

PARAGRAFO DOCE: 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.

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

PARÁGRAFO DOS –INFORME Y GESTIÓN DEL AUSENTISMO-: La Empresa enviará mensualmente a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la respectiva finca, una relación de los casos de ausentismos de los trabajadores, indicando los índices

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

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

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

PARAGRAFO TRECE: COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LOS PERIODOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL: Bajo el entendido que la definición sobre ingreso base de cotización a la seguridad social es una materia de regulación legal, objeto de fiscalización por autoridad competente y, por tanto, no disponible por vía de negociación colectiva, las partes ratifican la obligación de efectuar las cotizaciones durante los periodos de incapacidad temporal, común o laboral, con ajuste al ingreso base de cotización que para cada caso se encuentre establecido en las disposiciones legales y reglamentarias que se encuentren vigentes.

CAPÍTULO X

FONDOS DE PRÉSTAMOS:

FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el fondo rotatorio para préstamos de eventos de calamidad doméstica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial, sin que el monto del fondo sea inferior a \$2.360.290.41 por finca.

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$ 404.519.30. 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. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

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 2º: En el evento que por disposición de la A.R.P. o de la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador-afiliado a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante, o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso

Con el fin de lograr una adecuada y oportuna solución a las por calamidad doméstica, la actual reglamentación existente siguientes puntos:

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Constituye falta grave:

a) No acreditar dentro del término establecido para ello, las pruebas tendientes a justificar la obtención del crédito,

b) La obtención fraudulenta del crédito, y c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

PARAGRAFO TERCERO: CASOS DE CALAMIDAD DOMESTICA.

a. Muerte de los padres, hijos y/o hermanos menores de edad que dependan económicamente de él, previamente inscritos ante la empresa.

b. Muerte de la esposa o compañera permanente, debidamente inscrita ante la empresa.

c. Aborto no provocado sufrido por la esposa o compañera permanente del trabajador oportunamente inscrita ante la administración de la finca.

d. Aquellos que afecten en forma grave y directa el patrimonio de trabajador, tales como robo o pérdidas comprobadas.

e. La necesidad del trabajador de recursos económicos para atender, asistencia médica, quirúrgica u hospitalaria de sus familiares, considerándose como tales a su esposa o compañera permanente, hijos que dependan económicamente del padre o la madre y hermanos menores de edad que tengan igual dependencia.

REQUISITOS PARA OBTENER EL PRÉSTAMO

- a. En caso de muerte: copias del certificado de defunción.
- b. En caso de robo o pérdida: copias de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y el valor de los objetos robados y/o perdidos.
- c. En los casos de enfermedad de familiares del trabajador, se debe presentar certificación médica y fórmula escrita de médico graduado y todos los demás documentos y evidencia que se estimen necesarios.

ARTÍCULO 38: FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA O MEJORA DE VIVIENDA: Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para capitalización de los Fondos Paritarios de Vivienda, los Empresarios bananeros destinarán la suma **treinta y cinco mil Pesos (\$35,000)** por hectárea neta sembrada en banano.

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

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

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

PARÁGRAFO DOS-SISTEMA DE AUTORIZACIÓN DUAL DE DESEMBOLSOS-: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2017~2019), el desembolso de los préstamos de vivienda se efectuará mediante cheque o transferencia electrónica que requerirá de dos (2) firmas o dos (2) autorizaciones electrónicas, según el mecanismo que se adopte, y una de ellas necesariamente deberá ser puesta por el (la) Tesorero(a) de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, para lo cual éste(a) deberá verificar que el crédito se encuentra previamente autorizado en acta de la Junta del respectivo Fondo Paritario de Vivienda.

PARÁGRAFO TRES -GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN-: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2017-2019), al cierre de períodos trimestral 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 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 1º: 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 2º: Se acuerda modificar los montos máximos de préstamos en cada modalidad, así: a). Para adquisición y/o construcción de vivienda hasta 45 SMLMV. b). Mejoramiento de vivienda hasta 23 SMLMV. c). Titulación, cancelación de hipotecas y legalización hasta 7 SMLMV.

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

Se constituirá una comisión conformada por un representante de los trabajadores y uno de los empresarios por cada Fondo Rotatorio Convencional, para que en el transcurso de los seis (6) meses siguiente a la firma de la presente convención, desarrollen y presenten a la Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional, un trabajo de compilación y unificación de los actuales reglamentos de vivienda para integrar un Reglamento Único de los Fondos Rotatorios Convencionales de Vivienda.

La Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional será la competente para adoptar el Reglamento Único de los Fondos de Vivienda que en lo sucesivo aplicarán todos los Fondos Rotatorios Convencionales.

PARÁGRAFO UNO: Entre la comercializadora y el sindicato se mantiene la Junta Social paritaria integrada por tres representantes de SINTRAINAGRO y tres representantes de los productores aportantes al fondo de que se trata. Sintrainagro podrá delegar o designar los representantes en el comité paritario de vivienda, siendo funciones de esta Junta Social las de planear, organizar, diseñar, ejecutar y revisar los programas, planes y procedimientos que se establezcan para el cumplimiento de objetivos sociales de que se trata. En la empresa se mantendrá el actual comité paritario de vivienda previsto en la Convención Colectiva que se vence.

PARÁGRAFO DOS: Los productores y/o empresas vinculados a la presente negociación colectiva de trabajo autorizan, en forma irrevocable a la comercializadora a la cual entreguen la fruta con destino a la exportación, para que

deduzca de los embarques la suma de dinero que deben aportar a los fondos rotatorios de vivienda por comercializadora. Copia de la autorización respectiva, con constancia de recibo 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 reglamentación existente de este fondo hará parte interante de la convención colectiva que se firma, sin necesidad de adjuntar a esta convención, Este fondo reemplaza todo aquel que haya sido pactado en anteriores convenciones.

CAPITULO XI

ARTÍCULO 39: ACUERDO SOBRE SUMINISTRO DE DOTACION 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.

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

CAPITULO XII DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 40: CAPACITACION, DESARROLLO Y FORMACION PARA EL EMPLEO: Sintrainagro y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa sectorial como en el comité técnico convocados por el SENA, con el propósito de implementar para el sector bananero el **MODELO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES**, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del SENA, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas.

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

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

ARTICULO 41: CANASTA FAMILIAR URABA: Durante la vigencia de las convenciones colectivas de trabajo, Augura Y Sintrainagro gestionarán por una sola vez los recursos necesarios, ante los cuatro municipios del eje bananero de Urabá, la administración del Departamento de Antioquia y el Departamento Administrativo Nacional de estadística (DANE), la inclusión de partidas en los presupuestos de las vigencias 2005 y 2006, con destino a la financiación del estudio para los indicadores que permitan medir la variación en los costos de la canasta familiar en los cuatro(4) municipios de la zona bananera de Urabá.

En caso que se presente algún faltante después de obtener las partidas requeridas para el estudio, Sintrainagro conseguirá el uno por ciento (1%) del total del estudio y el gremio bananero conseguirá los recursos faltantes, por una sola vez.

No obstante lo anterior, el señor presidente de la república, Dr. Álvaro Uribe Vélez, se comprometió con las partes contratantes a obtener la financiación del citado estudio a través y con recursos del Departamento administrativo nacional de Estadística (DANE).

ARTÍCULO 42: PAGO CON TARJETAS DÉBITO Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de

nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador, SINTRAINAGRO y los Empresario bananeros efectuarán las gestiones conducentes con las entidades bancarias con asiento en Urabá, a fin de que se aumente el número de cajeros electrónicos en la Zona, en particular en los municipios de Carepa Y Chigorodó, sin que ello comporte mayor cargo para el tarjeta-habiente.

ADICION A LA DISPOSICION CONVENCIONAL SOBRE MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE": Los representantes de los empresarios bananeros de Urabá y Sintrainagro se comprometen a efectuar gestiones ante las entidades financieras presentes en la zona bananera de Urabá, para procurar que se instalen cajeros electrónicos con sistema de identificación biométrica (huella digital).

ARTÍCULO 43: 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.

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

La renuncia del trabajador a los beneficios convencionales que ocurra durante la vigencia de la presente convención de trabajo, tendrá plenos efectos y consecuencias conforme a la legislación colombiana.

ARTÍCULO 44 VIGENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS: La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriben como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de Julio de 2017 hasta el día 30 de Junio de 2019.

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

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

INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES: Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2013-2015 y las disposiciones contenidas en las actuales convenciones colectivas de trabajo que no hubieran sido modificadas o derogadas en virtud de los presentes Acuerdos Generales.

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

INTEGRACION DE LAS ACTAS DE ACUERDOS PARCIALES A LOS ACUERDOS GENERALES 2011-2013: Para todos los efectos legales y contractuales se entenderán incorporados a los presentes Acuerdos Generales las actas de los acuerdos parciales alcanzados durante la presente convención.

FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO: Los presentes Acuerdos Generales solucionan definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que Sintrainagro presentó a los empresarios bananeros de Urabá relacionados en el acta de instalación de la negociación.

PARÁGRAFO: PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES: Una vez alcanzados los Acuerdos Generales que ponga fin a la negociación colectiva se desarrollará un proceso de vaciado de las convenciones colectivas de cada una de las empresas comprometidas; este proceso se llevará a cabo en la ciudad de Medellín por un periodo de treinta (30) días calendario no prorrogable, contados a partir del día (29) de agosto de 2017

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

ARTICULO 45: MODIFICACIÓN Y REVISION DEL PRESENTE ACUERDO CONVENCIONAL; La convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones, solo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que lo suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General de trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por el representante legal de la empresa, de la otra parte. Cualquier modificación que se realice se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.

ARTÍCULO 46: DENUNCIA Y PRORROGA: La convención colectiva de trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento de que la convención no sea denunciada, su vigencia se prorroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 47: AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA NEGOCIACIÓN EN ETAPA DE ARREGLO DIRECTO (2017-2019): La Empresa concederá por una sola vez a

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

Por su parte, Sintrainagro diputa a la empresa, y ésta acepta el encargo, para que distribuya ese auxilio sindical, en las mismas condiciones, cuantía y plazos, entre los trabajadores de la empresa en quienes concurren las calidades anunciadas. Este acuerdo solo rige para la vigencia convencional 2017-2019.-

ARTICULO 48: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD: La convención colectiva se suscribe por las partes en el marco de los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia y en la Legislación Laboral aplicable a las relaciones de carácter Individual y colectivo. En caso de conflicto o de duda sobre la aplicación de normas vigente de trabajo, prevalece la Interpretación más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

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

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

En señal de aceptación se lee y se suscribe por los que en la redacción de la presente convención Colectiva de Trabajo intervinieron.

PARA CONSTANCIA DE LA ANTERIOR SE FIRMA:

PRODUCTORES BANANEROS:

JUAN ESTEBAN ÁLVAREZ B.

JAVIER FRANCISCO RESTREPO G.

LUIS CARLOS JARAMILLO F.

JORGE IVAN JIMÉNEZ BETANCUR

EFRAÍN RODAS RAMÍREZ

CARLOS MARIO BETANCUR TIRADO

LUIS ALFONSO BRAVO R.

JOSÉ FERNANDO JARAMILLO V.

CLAUDIA ARGOTE ROMERO

POR SINTRAINAGRO:

JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z.

PEDRO PABLO BARBOSA

ADELA TORRES VALOY

WILLIAM MOSQUERA A.

MEDARDO CUESTA QUEJADA

OMAR DE JESUS COGOLLO G.

JORGE ANDRES VARGAS BUENO

BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO

DANIEL GUERRA OVIEDO

JOSE LUIS FLORES PAJARO

ESTEBAN GULFO ROMERO

OMAR CASARRUBIA BARBAS

JESÚS ALGARÍN JIMÉNEZ

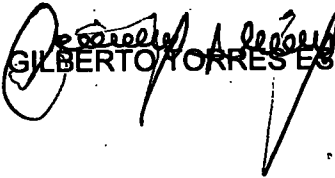
EUSEBIO PALMERA BERRIO

URIEL ORTEGA QUIÑONES

MANUEL RIVAS PALACIOS

NEVER ORTIZ PALACIO

ASESORES SINTRAINAGRO.


GILBERTO TORRES ESPITIA

RAMÓN EMILIO GRACIANO B.

MANUEL FERLEY PATIÑO P.

INCREMENTOS


NOMBRE LABOR	UNID/PAGO	PRECIO
GRUPO 1 PLANTACIÓN		
AMARRE	HECTAREA	7.606.98
REAMARRE	HECTAREA	1.841.43
EMBOLSE 1RA VUELTA	HECTAREA	4.988.70
EMBOLSE 2DA VUELTA	HECTAREA	4.988.70
DESHOJE	HECTAREA	3.626.14
PROTECCION DE FRUTA	HECTAREA	2.658.23
DESFLORE CAMPO	HECTAREA	2.177.80
FERTILIZACION	BULTO	4.972.05
FERTILIZACION + CACIQUEO	BULTO	6.551.25
DESMACHE POR SEMANAS	HECTAREA	7.638.42
FUMIGACION	HECTAREA	15.695.56
GRUPO 2 PROCESO		
CAJA 20 K INTEGRAL	CAJA	1.520.28
CAJA 13K INTEGRAL	CAJA	1.216.08
CAJA 20K ESPECIAL	CAJA	1.793.94
GRUPO 3 CANALES		
CHAPEO/LIMPIA CANAL PRI	MT/LINEAL	121.18
CHAPEO /LIMPIA CANAL SEC	MT/LINEAL	100.97
CHAPEO/LIMPIA CANAL TER	MT/LINEAL	66.72
RECAVA CANAL PRIMARIO	MT/LINEAL	549.13
RECAVA CNAL SECUNDARIO	MT/LINEAL	392.11

AMPLIACION DE CANALES	MT/LINEAL		366.27
FUMIGACION DE CANALES	MT/3		728.70
FUMIGACION CANAL PRIM.	MT/LINEAL		45.94
FUMIGACION CANAL SECUND.	MT/LINEAL		36.58
FUMIGACION CANAL TERCIA.	MT/LINEAL		26.84
NOMBRE LABOR	UND/PAGO		PRECIO
GRUPO 4 GENERALES			
DESCARGUE DE ABONO	BULTO 50K		263.63
ASEO EMPACADORA	CONTRATO		59.650.53
MMTO LAVADA GARRUCHA	DIA		28.551.50
RECOLECCION NYLON	KILO		366.04
RESIEMBRA PUYON	MATA		624.38
RESIEMBRA CABEZA TORO	MATA		1.441.62
CABLERO	HORA		5.054.16
HACER PUENTES 6 MTS.	UNIDAD		6.644.17
CACIQUEO	HECTAREA		30.605.22
CARGUE /DESCARGUE ESTIPAS	UNIDAD		114.82
ARREGLO CINTA EMBOLSE	UNIDAD		15.17
ARREGLO BOLSA DE CAMPO	UNIDAD		15.17
ARREGLO BOLSA EMPAQUE	UNIDAD		15.17
CARGUE CAJA 1 HORA/DESP	PALLET		94.28
CARGUE PALLET 1 HORA/DESP	PALLET		2.405.38
PEGADA DE CAJAS	CAJA		60.33
BOTAR RECHAZO	CAJA		70.57
DESCARGUE DE CARTON	BULTO		9.17
BOTAR Y REGAR BASTAGO	UNIDAD		37.13
PROCESO/BOL/CAMP/EMPACAD.	RACIMO		399.32
PROCESO/BOLEJA/EMPACADO	RACIMO		665.64
ELIMINACION DE DEDOS LATERALES	HECTAREA	Se suma al desflore- no se paga cuando se realice en tres o menos manos	1.007.95
EMBOLSE CON NUDO	HECTAREA	Se le suma el embolse incrementándolo en este valor	112.48
FERTILIZACIÓN LIQUIDA	HECTAREA	Rendimiento 2.5 hectáreas	21.896.04
FERTILIZACION ORGANICA	KILO	Rendimiento 2.100 kilo	20.75
APLICACIÓN COMPOST	KILO	Rendimiento 3,500 KILO	15.33
YUMBOLON	RACIMO		143.33

GUANTELETE O LAMINILLA	RACIMO		188. ✓
PASADA DE RECHAZO AL OTRO LADO DEL RIO	DIA		Promedio embarque ✓
MIX(PROTECCION DE FRUTA, DESHOJE Y DESPUNTE DE SIGATOKA)	HECTAREAS	Rendimiento mínimo de 3,0 has. Y máximo 4,5 has	13.737.14 ✓

Handwritten signature or initials

Large handwritten scribble or signature


MINTRABAJO No. Radicado 11EE2018710504500000271
 Fecha 2018-06-19 03:32:28 pm
 Remitente DEPOSTO DE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO FIRMADA ENTRE MAGDALENA
 Destinatario Sede O. E. URABÁ APARTADO
 Depen GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y
 Anexos 0 Folios 91

 COR11EE2018710504500000271



MINTRABAJO No. Radicado 11EE2018710504500000271

Fecha 2018-06-19 03:32:28 pm

Remitente DEPOSTO DE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO FIRMADA ENTRE MAGDALENA

Destinatario Sede O.E. URABÁ APARTADÓ
Depen GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y

Anexos 0 Folios 91



COR11EE2018710504500000271