



GOBIERNO DE COLOMBIA



MINTRABAJO

	<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b> 08SI201872050450000309
		<b>Fecha</b> 2018-11-21 11:29:15 am
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b> O. E. URABÁ APARTADÓ	
	<b>Depen</b> GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION	
<b>Destinatario</b>	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
<b>Anexos</b> 1	<b>Folios</b> 34	
COR08SI201872050450000309		

94

Apartadó, 20 de noviembre de 2018

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

**MEMORANDO**

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

**De:** NASLY MENA CUESTA  
INSPECTORA DE TRABAJO

Referencia: Deposito de Pliego de Peticiones.

Estimada doctora Martha,

De manera atenta me permito enviarle **DEPOSITO DE PLIEGO DE PETICIONES**; realizado por el señor Daniel Guerra Oviedo, Identificado con la cedula de ciudadanía N° 71.934.918 de Apartadó – Antioquia, en calidad de presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO) subdirectiva Turbo y la empresa Sociedad Otraparate S.A.S. (finca mediterráneo), documento signado por el señor Daniel Guerra Oviedo, en calidad de presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO)

Atentamente,

**NASLY MENA CUESTA**  
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Folios: treinta y cuatro (34)  
Elaboró: Nasly Mena  
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

19246\_55

Oficina Especial de Urabá  
Dirección: Carrera 101 No. 96-48  
Pisos 2, B/ El Amparo  
Teléfonos 8280986

Línea nacional gratuita  
018000 112518  
Celular  
120  
www.mintrabajo.gov.co



Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria

Seccional Turbo

www.sintrainago.org.co



Apartado, 20 de noviembre de 2018

**DOCTORA  
ALEXANDRA RIOS VILLAREAL  
DIRECTORA TERRITORIAL  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
OFICINA URABA  
APARTADO – ANTIOQUIA**

**Referencia:** Entrega de Pliego de Peticiones 2019 – 2020 y Comisión Negociadora.

La presente tiene por objeto notificar, hacerle entrega del pliego de peticiones y copia del acta de asamblea de trabajadores de la finca Mediterráneo, con la relación de la comisión negociadora aprobada el día 19 de noviembre de 2018, para de esta manera dar por comunicado el inicio el proceso de negociación colectiva derivada de la denuncia de convención que se vence el próximo 31 de diciembre de 2018.

Anexo: pliego de peticiones y acta de asamblea de trabajadores de la finca Mediterráneo.

Atentamente,

  
**DANIEL GUERRA OVIEDO**  
Presidente

  
**JOSÉ DE LA ROSA ORTEGA**  
S. rio General

P.J. 2581 JUL/75

**MINTRABAJO** No. Radicad 11EE201872050450000910  
Fecha 2018-11-21 08:03:06 am

Remilente SINTRAINAGRO SEC TURBO

Destinatario Sede O. E. URABÁ APARTADÓ  
Depen GRUPO DE RESOLUCION DE  
CONFLICTOS - CONCILIACION

Anexos 0 Folios 34



COR11EE201872050450000910

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA  
AGROPECUARIA - SINTRAINAGRO**

**ACTA DE ASAMBLEA GENERAL DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS EN  
SINTRAINAGRO**

En el Municipio de Turbo, Antioquia a los 19 días del mes de noviembre de 2018, previa citación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO", se reunieron en las instalaciones de la finca MEDITERRANEO; siendo las 6:00 am, los trabajadores de la SOCIEDAD OTRAPARTE S.A.S; PARA LA EMPRESA: "LA FINCA MEDITERRANEO" ; con el fin de llevar a cabo la votación para la aprobación del pliego de peticiones y la comisión negociadora en virtud del artículo 374 del código sustantivo del trabajo.

Se pone a consideración el siguiente orden del día:

1. Nombramiento de Presidente y Secretario de la Asamblea.
2. Llamado a lista y verificación del quórum por parte del Secretario.
3. Lectura del Pliego y aprobación.
4. Aprobación Comisión Negociadora.

**DESARROLLO**

1. Se nombra como Presidente(a) de la Asamblea al señor(a): Vicente Alfonso Juarez Romero; y como Secretario al señor(a): Ivan Dario Jimenez Lopez;
2. El secretario llama a lista a los asambleístas con derecho a voz y voto, respondiendo un total de 29 asistentes, de un total de 34 afiliados. Habiendo Quórum suficiente para decidir.
3. Se da lectura al pliego de peticiones siendo el mismo aprobado de manera unánime.
4. Aprobación de Negociadores: la asamblea de trabajadores decide nombrar por mayoría absoluta como negociadores a las siguientes personas.

Nombre	Cedula
<u>Vicente Alfonso Juarez Romero</u>	<u>30.073.103</u>
<u>Felipe Gonzalez Garcia</u>	<u>78613532</u>
<u>Daniel Guana Curiado</u>	<u>71.934.918</u>
<u>Jorge Andres Burgos</u>	<u>71.252.183</u>

No siendo otro el objetivo de la presente asamblea se da por concluida y se firma la presente acta por el presidente y secretario de la asamblea.

Vicente Alfonso Juarez Romero  
Presidente  
Cedula: 30.073.103.0.C.

Ivan D. Jimenez Lopez  
Secretario  
Cedula: 1028070662



MINTRABAJO No. Radicado 11EE2018720504500000910

Fecha 2018-11-21 08:03:06 am

Remitente SINTRAINAGRO SEC TURBO

Destinatario Sede O. E. URABÁ APARTADO  
Depen GRUPO DE RESOLUCION DE  
CONFLICTOS - CONCILIACION

Anexos 0 Folios 34



COR11EE2018720504500000910



Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agraria  
- SINTRAINAGRO -  
**SECCIONAL - TURBO**

MINTRABAJO No. Radicado 11EE2018720504500000910  
Fecha 2018-11-21 08:03:06 am  
Remitente SINTRAINAGRO SEC TURBO  
Destinatario Sede O. E. URABÁ APARTADO  
Grupo GRUPO DE RESOLUCION DE  
CONFLICTOS DE TRABAJO CONCILIACION  
Anexos 0 Folios 34  
COR11EE2018720504500000910 Pagina 1/1

FINCA/EMPRESA : MEDITERRANEO	GRUPOS / RAZON SOCIAL : OTRA PARTE S.A.S	TELEFONO : 8243479	SECCIONAL : Turbo
TOTAL AFILIADOS : 34	MASCULINOS : 27	FEMENINOS : 7	LGBTI : 0

ITM	CEDULAS	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMAS
1	1001598882	ALARCON CORREA SERGIO ANTONIO	Sergio Alarcon
2	1028011380	CASTRO LORA MARIANA DE LAS MERCEDES	MARIANA CASTRO
3	71986532	CASTRO PAEZ EDINSON ENRIQUE	Edinson Castro
4	10902372	ESPITIA RUIZ MANUEL GREGORIO	Manuel Espitia Ruiz
5	8439874	FIGUEROA GUISAO ALCIBAR DE JESUS	Alcibar Figueroa
6	1045512359	GALARCIO GOMEZ LEIDYS	Leidy Galarcio G.
7	8173486	GARCIA SALGADO JOSE MARIA	Jose Garcia
8	1028016255	GIRALDO ARTEAGA WILBERTO ANTONIO	Wilberto Giraldo
9	98617532	GONZALEZ GARCIA FERNEY SULEY	Ferney Gonzalez
10	1001596273	GONZALEZ NUAVA OSCAR MAURICIO	Oscar Mauricio Gonzalez
11	39299115	GUTIERREZ ACOSTA RUFINA	Rufina Gutierrez
12	1028040662	JIMENEZ LOPEZ IVAN DARIO	Ivan Jimenez
13	80873103	LOAIZA FERRARO VICTOR ALFONSO	Victor Loaliza Ferraro
14	71948761	LOPEZ ASPRILLA JOER	Joer Lopez
15	11032569	LOPEZ GENES JOSE ANTONIO	Jose Lopez Genes
16	1028033794	MADERA VALDERRAMA ANDRES SEBASTIAN	Andres Madera
17	71241100	MARTINEZ CUESTA OINER MANUEL	Oiner Martinez
18	1028033208	MARTINEZ GARCES FABIAN ANDRES	Fabian Martinez
19	98612482	MARTINEZ HERRERA DAGOBERTO ANTONIO	Dagoberto M. Martinez
20	1028017266	MARTINEZ VELASQUEZ KAREN LORENA	Karen Martinez
21	1028034606	MONTES MORALES OVER	Over Montes
22	1007131955	MORALES OTERO YULISSA DEL CARMEN	Yulissa Morales
23	15434796	MURILLO LONDONO CARLOS MARIO	Carlos Murillo
24	78305073	OLEA PERALTA BILL EMERSON	Bill Peralta Olea
25	8322858	PACHECO CASTILLO EDUARDO MANUEL	Eduardo Pacheco
26	1028005346	PALACIOS PINO JOSE DAVID	Jose Palacios
27	1027957960	QUINTO CUESTA DISLEYBI	Disleybi Quinto
28	8322734	REGINO RAMIREZ EDER HERNAN	Eder Regino
29	71257312	RODRIGUEZ PEDRAHITA RODRIGO	Rodriguez Pedrahit
30	1040354419	ROJAS CARDENAS OMARLY	Omarly Rojas
31	1038809676	SEPULVEDA TRUJILLO JORGE ELIECER	Jorge Sepulveda
32	1001590507	SUAREZ PLATA OVALDI MANUEL	Ovaldi Suarez
33	1028017680	TIRADO BERRIO JAVIER ALEXIS	Javier Tirado
34	1028030746	URANGO PITALUA LUIS FERNANDO	Luis Fernando Urango

SINTRAINAGRO SECCIONAL : TURBO  
TELEFONO : 8283978 Celular 3116170789  
DIRECCION : Calle 99 # 98-76 Segundo Piso, Barrio los Fundadores, Apartado

Sabado, 17 de Noviembre de 2018 - 14:57:29



**ARTICULO 3º: GARANTIAS PARA LA NEGOCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES: LA SOCIEDAD OTRAPARTE S.A.S; PARA LA EMPRESA: "LA FINCA MEDITERRANEO",** garantizará a los negociadores por parte de los trabajadores, permisos de tiempo completo durante el período de negociación, más 5 días hábiles a partir de la fecha de terminación del conflicto; dichos permisos serán remunerados según el salario promedio devengado por los negociadores en los últimos tres meses de servicio a la empresa.

**PARAGRAFO UNO: LA SOCIEDAD OTRAPARTE S.A.S; PARA LA EMPRESA: "LA FINCA MEDITERRANEO",** garantizará viáticos diarios que incluyen días dominicales y festivos, por la suma de doscientos mil pesos (200.000), si se realiza en la zona de Urabá, si se realiza fuera de la zona doscientos cincuenta mil pesos (250.000 y tiquetes aéreos semanales, para cada uno de los negociadores y asesores que nombre el sindicato.

**PARAGRAFO DOS: LA SOCIEDAD OTRAPARTE S.A.S; PARA LA EMPRESA: "LA FINCA MEDITERRANEO",** garantizará a sus trabajadores plena estabilidad mientras dure el período de negociación colectiva y en consecuencia, se abstendrá de efectuar despidos sin justa causa. Cuando alegare justa causa deberá comprobarla ante la comisión negociadora. En los casos de contratos a términos fijos que su vencimiento sea en el período de negociación, estos se prorrogarán de acuerdo a lo establecido en la ley. Si la empresa despidiere trabajadores violando la presente norma el trabajador tendrá el derecho a que se le reintegre al mismo cargo que venía desempeñando lo mismo que al reconocimiento y pago de prestaciones sociales y salarios dejados de percibir por el despido injusto.

## **CAPITULO PRIMERO ASUNTOS SINDICALES**

**ARTÍCULO 4º: PERMISO PARA LA COMISION OBRERA:** Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en Comité Obrero Patronal en el cumplimiento de las funciones definidas en la convención colectiva de trabajo, la Empresa concederá un (2) día de permisos por semana, no acumulables de una semana a otra.

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

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

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



**PARAGRAFO DOS:** Durante el primer año de vigencia convencional, la finca concederá viáticos para la comisión obrera de veinticinco mil pesos (**\$25.000**). Por cada día de permiso utilizado.

Para el segundo año de la vigencia convencional se incrementara en igual porcentaje que incrementen los salarios.

**ARTÍCULO 5º: 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, auxilio a organizaciones de segundo y tercer grado, para construcción de sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la empresa concederá a Sintrainagro un auxilio equivalente a (**\$19**) diecinueve pesos 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 la convención colectiva de trabajo el auxilio sindical que se reconoce a Sintrainagro por cada caja de banano exportada de 20 kilos o proporcional a su peso, 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.

A partir de la vigencia de la convención colectiva de trabajo, Sintrainagro deberá destinar el 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 complementa las pensiones de vejez de directivos Sindicales beneficiarios de licencia permanente no remunerada, 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 UNO:** A partir de la firma de la presente Convención colectiva de Trabajo, la Empresa autoriza a la comercializadora a la cual está vinculada, para que semanalmente retenga este auxilio de su liquidación de embarque y sea cancelado por la comercializadora a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro

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

## **CAPITULO SEGUNDO ASUNTOS NORMATIVOS**

**ARTÍCULO 6º: SISTEMAS DE CONTRATACION:** Para las actividades normales o permanentes de la finca los contratos de trabajo se celebran a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias, incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

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

**PARAGRAFO DOS:** Cuando se contrate a un trabajador con contrato a término fijo se informará a la comisión obrera la causa y las condiciones de la contratación.

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

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

Cuando en virtud de lo dispuesto en este párrafo se produzca el cambio en la modalidad de contrato de trabajo, pasando de jornada especial a jornada máxima legal, la liquidación y reconocimiento de las prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones que se causen con posteridad 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 CUATRO:** Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como ausentismo en días de embarque, desastrosos 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 el personal entre sus fincas.

Las objeciones del comité obrero a esta rotación se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca para la cual se celebró el contrato de trabajo.

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

**ARTÍCULO 7º: JORNADA ESPECIAL:** Convienen las partes que para labores de corte y empaque se podrán contratar trabajadores en jornada especial, con contrato a término indefinido, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extra legales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

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

**PARÁGRAFO DOS:** la jornada especial, para actividades de corte y empaque, ocurre cuando la empresa o finca requiere personal adicional al vinculado en jornada máxima legal, para atender el pedido de fruta en cada día de embarque. Por tanto, la convocatoria de personal vinculado en jornada especial se hará de acuerdo con las

cantidades de los pedidos diarios de fruta, guardando la proporcionalidad establecida en el párrafo anterior.

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

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

**PARÁGRAFO CUATRO:** Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la empresa así lo requieran, se podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores diferentes a las de corte y empaque, tales como: construcción y mantenimiento de drenajes, ejecución de labores varias y fertilización.

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

**PARÁGRAFO SEIS:** A fin de dar mayor claridad y transparencia con relación al reconocimiento y pago de los derechos laborales de los trabajadores vinculados en jornada especial, convienen las partes que la acusación y pago de éstos se regirá por las siguientes normas y en lo no previsto en ellas se aplicarán las disposiciones legales respectivas.

a) Cuando se programe un embarque en día subsiguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima legal hubieren cumplido esta jornada ordinaria semanal y, por ende, deban reconocerse recargos por trabajo suplementario en labores de corte y empaque, el pago de este recargo se hará por igual a los trabajadores vinculados en jornada máxima legal y a los trabajadores vinculados en jornada especial, que hubieren participado en el respectivo embarque.

b) La afiliación y el pago de los aportes obrero-patronales al sistema de seguridad social integral, de los trabajadores de que se trata, se sujetarán íntegramente a lo dispuesto en las normas legales.

c) El pago del descanso dominical y/o festivo(s) lo determinará la empresa sumando la totalidad de lo devengado dentro de la jornada ordinaria de la respectiva semana y dividiendo tal monto entre las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria semanal.

**ARTÍCULO 8º: JORNADA DE TRABAJO:** A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales de lunes a viernes, distribuidas libremente por la Empresa de acuerdo con sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada diaria exceda de diez (10) horas.

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

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

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

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

**ARTICULO 9º FORMAS 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, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.

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

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

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

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

**ARTICULO 10° APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990:** En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, como única condición para tener derecho será cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia de la convención este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

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

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

**ARTÍCULO 11°: PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:** En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos: **\_a) Debido proceso**, que implica el trámite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho de defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva. **b) La proporcionalidad de la sanción**, entendida

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

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

Antes de aplicar una cualquiera de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, o de proceder a dar por terminado el contrato de trabajo por la existencia de una justa causa de las consagradas en el artículo 7° del decreto 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 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. 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, éste podrá interponer el recurso de reposición en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. El recurso de reposición es facultado y por tanto el trabajador podrá interponer directamente solo el recurso de apelación

9. Interpuesto en tiempo el recurso de reposición, la Empresa decidirá e informará sobre éste al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de interposición.

Cuando se hubiera interpuesto subsidiada mente 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 informara 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) de reposición no se interponga oportunamente o cuando la empresa al resolver(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 respectivo recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando este recurso no se hubiera interpuesto oportunamente.

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



vencimiento del plazo para interponer el(los) recurso(s) o dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el(los) recurso(s) según el caso.

**12.** Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.

**13.** Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.

**14.** Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.

**15.** El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.

**16.** La asignación por reparto de las actividades propias del contrato de caja integral y la distribución del número de personas que conformen el equipo de corte y empaque las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de cada embarque; a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Esta asignación de labores y la definición del pedido de fruta deberá comunicarse de manera oportuna a los trabajadores a efectos de facilitar procesos de concertación que garanticen el procesamiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva.

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

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

17. Será ilegal la sanción que se imponga pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata el presente artículo.

18. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, éste podrá acudir a la jurisdicción del trabajo.

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

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

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

**ARTICULO 12°: NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO:** No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

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

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

**PARÁGRAFO UNO:** En aras de contribuir al desarrollo social y al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres de Urabá frente a la situación y condición para acceder a un puesto de trabajo en las empresas bananeras, a partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, las empresas le entregarán preferentemente

el control y manejo directo de los casinos a mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en manipulación de alimentos.

**PARÁGRAFO DOS:** Sintrainagro y los empresarios bananeros, por conducto de las cajas de compensación familiar, el Sena y las fundaciones sociales del sector, promoverán actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres cabeza de familia para habilitarles las competencias que les permitan asumir adecuadamente el suministro de alimentación en las fincas. Las empresas y Sintrainagro, a través del Departamento de La Mujer, coordinarán las actividades necesarias para materializar el objetivo de este acuerdo.

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

**PARÁGRAFO CUATRO:** Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo (2019-2020) la empresa, en cada finca, contarán al menos con dos (2) mujeres en jornada especial, esto se debe materializar a los primeros dos meses a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

### **CAPITULO TERCERO SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALAGALES**

**ARTÍCULO 13°: INCREMENTO SALARIAL:** Para el primer año de vigencia de la convención colectiva suscrita como resultado de la presente negociación, comprendido entre el 01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019, los salarios a destajo se incrementarán en un quince por ciento (15%).

Para el segundo año de vigencia de la convención colectiva como resultado de la presente negociación, comprendido entre el 01 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al 10%.

**ARTÍCULO 14°: SALARIO BASICO CONVENCIONAL:** Para el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, por la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias, el salario mínimo convencional será de treinta y siete mil pesos (\$37.000), sin perjuicio del pago de dominicales y festivos.

**ARTICULO 15°: AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR NEGOCIACION (2018-2020):** 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 a la fecha en que se firmó el acuerdo que puso fin a este conflicto laboral.

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.

**ARTICULO 16°:** La empresa 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.

**PARAGRAFO UNO: CREACION DE EXTRALEGALES:** a partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo la empresa creara las siguientes extralegales:

**AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:** la Empresa reconocerá mensualmente dicho auxilio a aquellos trabajadores que no posean casa propia y deban pagar efectivamente arrendamiento. Este auxilio será equivalente a la suma de setenta mil pesos (\$70.000) mensuales. El pago de este auxilio se reconocerá previa presentación del respectivo contrato de arrendamiento.

El auxilio a que se refiere este artículo se pagará por mes calendario vencido, y se pagará proporcional para aquellos trabajadores que tengan menos del mes laborado.

Tendrán derecho a esta prestación los trabajadores que no posean vivienda propia, y que la Empresa no pueda proporcionarles alojamiento; los cuales deberán presentar fotocopia del respectivo contrato de arrendamiento, con firmas autenticadas, ante la administración de la finca, requisito sin el cual la finca omitirá efectuar tal pago.

Cuando ambos compañeros o cónyuges sean trabajadores de la Finca, solo se reconocerá este auxilio por parte de uno de ellos.

➤ **PRIMA POR ANTIGÜEDAD:** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa concederá una PRIMA POR ANTIGÜEDAD, cuyos períodos de causación y monto son los siguientes:

**A.** Cuando el trabajador cumpla cinco (5) años de servicios continuos en la Empresa, se le pagará por una sola vez la suma de sesenta mil pesos (60.000), durante el primer año de vigencia de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

**B.** Cuando el trabajador cumpla diez (10) años de servicios continuos en la Empresa, se le pagará por una sola vez la suma de ochenta mil pesos (\$80.000), durante el primer año de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

**C.** Cuando el trabajador cumpla quince (15) años de servicios continuos en la Empresa, se le pagará por una sola vez la suma de cien mil pesos (\$100.000), durante el primer año la de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

**D)** Cuando el trabajador cumpla quince (20) años de servicios continuos en la Empresa, se le pagará por una sola vez la suma de ciento treinta mil pesos (\$130.000),

durante el primer año la de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

➤ **AUXILIO PARA TRANSPORTE:** Durante la vigencia de la presente convención, a los trabajadores que vivan fuera de las instalaciones de la finca y deban utilizar vehículos de transporte público para su movilización entre su vivienda y la finca, la Empresa les reconocerá un AUXILIO DE TRANSPORTE equivalente al subsidio legal de transporte que fije el Gobierno Nacional.

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: 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.

➤ **PRIMA DE ALTO COSTO DE VIDA:** La empresa pagará al trabajador que se encuentre vinculado a la empresa y afiliado a Sintrainagro una prima de alto costo de vida, en el mes de marzo y en el mes de octubre. Cada una de esta prima tendrá un valor de trecientos mil \$300.000.

**ARTÍCULO 17º: PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE:** Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador.

Cuando el medio de pago consista en tarjetas débito recargables, no vinculadas a una cuenta bancaria, y el trabajador no reciba el abono del salario en su medio electrónico de pago, el empresario le efectuará un préstamo para atender sus gastos inmediatos, a más tardar el día lunes siguiente, y procederá a efectuar la averiguación con la entidad financiera sobre la causa del faltante. Cuando la causa del aparente faltante fuera un hecho imputable al trabajador se procederá inmediatamente a descontar al trabajador la suma de dinero que se le hubiera prestado o éste procederá a consignar directamente la correspondiente suma a la empresa. Cuando la causa del faltante fuere un hecho fraudulento imputable al trabajador se procederá conforme lo establece el procedimiento disciplinario.

Cuando el pago de la nómina se efectúe mediante cheques, el empleador deberá garantizar la existencia de la provisión de fondos necesarios para el pago del mismo

se haga a través del banco librado. Cuando, en razón de la insuficiencia de fondos disponibles en el banco, el empresario direcciona el cambio de los cheques a través de personas distintas a la entidad bancaria respectiva, éste deberá sufragar los costos derivados del cambio del cheque.

**ARTÍCULO 18º: FALTANTES DE NÓMINA:** Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador del pago adoptado en cada empresa.

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

**ARTÍCULO 19º: VALOR DE LAS LABORES A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA:** A partir del inicio la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y hasta el día 31 de diciembre de 2019, los valores de las labores cuya remuneración se encuentra pactada al destajo o por unidad de obra se pagaran con base a los valores unitarios que se hacen constar en cuadro anexo a esta convención colectiva.

**PARAGRAFO UNO: NUEVAS CONDICIONES SOBRE ALGUNAS LABORES.**

- Mis (cirugía + deshoje) su frecuencia será semanal, en caso de tener atraso se pagara el 100% de las semanas atrasadas.
- Cirugía: su frecuencia será semanal, en caso de tener atraso se pagara el 100% de las semanas atrasadas.
- Fertilización y limpieza 60 gramos en adelante: se aclara que la dosificación del fertilizante es 108 gramos y cualquier dosificación hacia abajo se pagara de manera proporcional.
- Lavada de planta de recirculación: su frecuencia será semanal
- Limpia de canal primario, secundario y terciario: su frecuencia será cada 8 semanas.
- Desmache con palin: su frecuencia es a ocho semanas.

## **CAPITULO CUARTO ASPECTOS LABORALES**

**ARTICULO 20°: SISTEMA DE PAGO DE ATRASOS EN LABORES:** Cuando la ejecución de las labores de amarre, deshoje y embolse se atrase por causas imputables al Sindicato o a los Trabajadores, este atraso se pagará así:

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

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

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

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

La labor de cargue de cajas o pallet después de terminado el embarque se reenumerará después del número de horas fijadas como jornada de trabajo en el respectivo día.

Cuando los atrasos de estas labores sean imputables a la empresa, se pagará el (100%), del valor unitario pactado para la labor.

**ARTICULO 21°: 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: Chicopack, Banacluster, Clusterbag, Turbanita, Piccola, Pettite, Mini pack, chiquita junior, troppypack, tres libras, aspirados y todo sellado.

En el evento en que resultará un empaque de caja diferente a los enumerados y que demande procesos repetitivos que reduzcan notoriamente el rendimiento normal del proceso de corte y empaque, dicho empaque se considera como empaque especial, se negociara con la organización sindical Sintrainagro.

**PARAGRAFO UNO: FRUTA MERCADO NACIONAL:** cuando se efectuó la labor a destajo "caja integral" para la fruta con destino al mercado nacional de veinte (20) kilos, se reenumerará con una suma equivalente al ochenta por ciento (80%) del valor establecido para la fruta Premium o proporcional al peso de la caja, si este es superior o inferior al peso antes señalado.

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

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

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

**ARTIUCLO 22°: HOMBRE BROCHA:** Cuando la administración de la finca tome la decisión de utilizar durante la totalidad del embarque una persona en la labor de fumigado y sellado de coronas y como reemplazo de la "cortina" se pagará al salario promedio del embarque del día.

**ARTICULO 23°: PRECIOS DE LABORES EN ÁREAS DE ALTA PARICIÓN, DE RENOVACIÓN, CHOPEO Y SIEMBRAS NUEVAS:** las partes acuerdan que se considerará como alta parición a partir de 65 bacotas por hectárea neta.

- **Embolse:** se remunerará a 185 pesos por bacota
- **Amarre:** se remunerará a 175 pesos por mata
- **Desflore:** se remunerará a 85 pesos por racimo

**ARTICULO 24°: SUSTENTACION DE LAS AREAS:** La empresa sustentará las áreas de los lotes, longitud de los cables y canales conforme a los planos topográficos 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 del sindicato y uno 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.

**ARTICULO 25°: ÁREA NETA DE LA FINCA:** Para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluyen del arrea 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 cable vías, de acuerdo con los datos presentados por la empresa.

**PARÁGRAFO UNO: MODIFICACION DE LAS AREAS:** Sí por cualquier motivo las áreas netas o brutas de la finca son modificadas, esto es que se realicen obras de infraestructura que reduzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplíen los existentes, etc., la administración de la finca, conjuntamente con el comité obrero, revisarán y aprobarán las áreas a descontar. De igual manera sucederá en sentido contrario, es decir, sí 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 el topografo, para corroborar las medidas y absolver las dudas que tenga 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 a la comisión de veeduría convencional para que se evalúe el reclamo presentado.

**ARTÍCULO 26: NEGOCIACIÓN DE LABORES NUEVAS, MODIFICADAS Y/O ENSAYOS:** Para la negociación de las labores nuevas, modificadas y/o ensayos; que al momento se están implementando en la finca o grupo de finca (s), se negociarán.

N°	NOMBRE DE LA LABOR	DESCRIPCION
1	Hidratación del racimo	Se solicita la negociación de esta labor.
2	Fumigation con dos productos	Labor para pactar su descripción y precio
3	Labor de riego	Labor para pactar su descripción y precio
4	Botada de rechazo en canastilla (sector gurvia)	Labor para pactar su descripción y precio
5	Realce	Labor para pactar su descripción y precio
6	Hombre agricultor	Labor para pactar su descripción y precio
7	Area de moko	Labor para pactar su descripción y precio
8	Area de chopeo y renovacion	Labor para pactar su descripción y precio
9	Embarque en bolsa	Labor para pactar su descripción y precio
10	Embarque nacional exportado	Labor para pactar su descripción y precio

## **CAPÍTULO QUINTO SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

### **ARTICULO 27º: 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 la presente convención, 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 la convención colectiva de trabajo 2018 - 2020, 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 periodo de Incapacidad temporal fijado en la Ley. Copia de la comunicación remitida por la empresa se entregará a Sintrainagro.

**PARÁGRAFO UNO:** La coordinación de las actividades y compromisos establecidos en las normas precedentes y de las actividades relacionadas con la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá se realizará por conducto del Secretario de Salud y Seguridad Social de 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.

**ARTICULO 28°: TRASLADO PARA ATENCION MEDICA Y EVALUACIONES:** 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, Col pensiones o AFP) respectiva

Quando, 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 setenta y cinco mil pesos (**\$75.000**) 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 /Af-P). 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 treinta y dos mil pesos (**\$32.000**) 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 médicamente 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 noventa mil pesos (**\$90.000**) cuando el traslado sea aéreo y hasta cincuenta mil pesos (**\$50.000**) 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: PRESTAMO PARA EVENTOS EN QUE EL TRABAJADOR TRASLADADO REQUIERA ACOMPAÑANTE:** En el evento que por prescripción de la A.R.L. o la E.P.S se disponga el traslado del trabajador afiliado a Síntrainagro 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.

**ARTÍCULO 29° COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST):** Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1984, reglamentado por la resolución número 02013 de 1986, y el Decreto Ley

1295 de 1994, en la Empresa operará un comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASS).

La constitución y funcionamiento de este comité estará sujeta a las disposiciones legales que reglamentan la materia. Podrán formar parte de este Comité, en representación de los trabajadores, las personas que hubieren sido designadas para integrar el Comité Obrero Patronal.

**PARÁGRAFO UNO.** En el evento en que un trabajador hiciere parte del comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASS) 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 Paritario de Salud Ocupacional (COPASS).

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

**ARTÍCULO 30° RIESGOS LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL:** La Empresa y Sintrainagro adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARL correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley.

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

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

**PARÁGRAFO UNO:** Las empresas colocarán a disposición del Sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento.

**PARÁGRAFO DOS:** Las Empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con SINTRAINAGRO y con la respectiva ARL.

**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.

**PARAGRAFO CUARTO: - POLITICA DE PREVENCION Y CONTROL:** 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.

**PARAGRAFO QUINTO:** Las empresas en sus fincas se comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales (A.R.L.) en lo pertinente a salud ocupacional; así como a acatar las del COPASS 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.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Sintrainagro y las empresas que no suministren agua apta para el consumo humano, buscarán los mecanismos necesarios para posibilitar el suministro de ésta, en los términos establecidos en la ley.

**ARTÍCULO 31º: FUMIGACIONES AÉREAS:** Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro, en ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la sigatoka negra. La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.



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

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

**ARTÍCULO 32º: FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ:** A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos 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.

**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 tres (3) primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

**A. 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.

**B. 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.

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

**PARÁGRAFO UNO:** En caso de accidente laboral se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obra realizadas en el respectivo día hasta el momento en que se produce el incidente que se reporta a la ARP. 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 de 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 de salario de la respectiva catorcena o bisemana.

- D. MODIFICACIÓN PARCIAL Y RATIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES:** Corresponde al trabajador la obligación de acreditar oportunamente al empleador (a) el otorgamiento de una incapacidad temporal de origen común o laboral, para que éste (a) a su vez pueda cumplir con la obligación de tramitar SU reconocimiento y pago por parte de la EPS o la ARL, según el caso

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

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

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

**E. 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.

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

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

el futuro modifique esta resolución, y la comprobación de la asistencia efectiva a la cita médica así programada.

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

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

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

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

**PARAGRAFO:** 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 motivadas 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.

**ARTICULO 33°: 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 asequibilidad condicionada de los numerales primeros (1°) de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y siempre que estas normas conserven su vigencia normativa; la empresa respetará la estabilidad reforzada del(a) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en 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 13 cual se extiende la protección laboral reforzada.

**ARTÍCULO 34°: 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 o al descanso vacacional, 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 las partes acuerdan lo siguientes, cuando al momento de liquidar una prestación social o el descanso vacacional se encuentre que el promedio salarial de un trabajador está por debajo del salario mínimo legal, por efecto de un(a) incapacidad(es) temporal(es) prolongada(s), los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, se 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.

**ARTICULO 35°: TRANSPORTE DE TRABAJADORES PARA IR AL MEDICO:** par los trabajadores que vivan en la finca, o deban desplazarse desde la finca, y que lo necesiten, la empresa buscará un mecanismo para facilitar el transporte para ir al médico.

**ARTICULO 36°: SUMINISTRO DE AGUA POTABLE:** Sintrainagro y las empresas que no suministren agua potable agua apta para el consumo humano, buscarán los

mecanismos necesarios para posibilitar el suministro de ésta, en los términos establecidos en la ley.

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

**ARTÍCULO 37º: SUMINISTRO DE DOTACIÓN:** 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 termo con una capacidad de cuatro (4) litros y un (1) pantalón y una (1) chaqueta plásticos impermeables, 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 31 de diciembre de 2019.

**PARAGRAFO UNO:** En el momento de la iniciación del contrato de trabajo la empresa suministrara al trabajador (a) una dotación de vestido y calzado de labor, la cual se imputara como anticipo de la primera dotación legalmente exigibles la entrega se sucede dentro de los dos (2) meses previos a oportunidad fijada en la ley para la entrega de la primera dotación.

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

## **CAPITULO SEXTO FONDOS SOCIALES Y DISPOSICIONES VARIAS**

**ARTÍCULO 38º: FONDO PARITARIO DE VIVIENDA:** Para efectos de la capitalización de los Fondos Rotatorios Convencionales de Vivienda, los empresarios bananeros, durante la vigencia de la presente convención, efectuarán un aporte adicional de doscientos mil pesos (\$200.000) por hectárea neta sembrada en banano. Este valor se aportará a razón de cien por ciento (100%) durante el primer año de la vigencia de la convención.

Los descuentos serán efectuados previa autorización dada por los productores a la comercializadora por intermedio de la cual exporten su fruta. La respectiva comercializadora constituirá un fondo autónomo e independiente con los dineros

aportados por los productores que exporten su fruta a través de ésta. Mensualmente la comercializadora deberá informar y relacionar a Sintrainagro el monto de los aportes efectuados por los productores.

**CONSTITUCIÓN DE LA JUNTA PARITARIA DE VIVIENDA:** Se constituye una Junta Paritaria por comercializadora, integrada por tres representantes de Sintrainagro y tres representantes por los productores a portantes al fondo de que se trata. Sintrainagro podrá delegar o designar los representantes del comité paritario de vivienda.

Son funciones de la Junta Social planear, organizar, diseñar, ejecutar y revisar los programas, planes y procedimientos que se establezcan para el cumplimiento de los objetivos sociales de que trata.

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:** Los productores y/o empresas vinculados a la presente negociación colectiva de trabajo autorizan, en forma irrevocable, a la comercializadora No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo a la cual entreguen la fruta con destino a la exportación, para que deduzca de los embarques las sumas 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, 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.

**ARTÍCULO 39º: FONDO 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 millones de pesos (**\$800.000.000**). Dichos recursos se destinarán para la realización de actividades de Educación, Recreación, Cultura y Deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

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

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

**ARTÍCULO 40º: DIVULGACIÓN DEL TEXTO CONVENCIONAL:** Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias de la

convención que se detallan a continuación: a) Las copias necesarias para el depósito de la convención ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. b) Una (1) copia impresa para la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro. c) Una (1) copia en medio Magnético para la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro. d) una (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca. e) Una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité obrero-patronal, incluido el suplente. f) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanente. g) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.

**PARÁGRAFO UNO:** Con el fin de facilitar la divulgación de la convención colectiva resultante de los presentes acuerdos generales, sindicato y empleadores acordarán las fechas, los tiempos y la metodología, para la presentación de la convención colectiva de trabajo.

**ARTÍCULO 41°: VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA:** La vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo que resultare del presente petitorio, será de veinticuatro meses contados a partir del 01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2020.

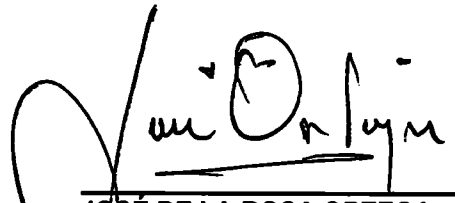
**ARTÍCULO 42°: LECTURA DE LA CONVENCION COLECTIVA:**

Con el propósito de facilitar que los representantes de Sintrainagro efectúen la lectura y explicación de la Convención Colectiva de Trabajo, las Empresas concederán a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario promedio devengado por el trabajador en el último año.

Presentado por:

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA SINTRAINAGRO TURBO**

  
\_\_\_\_\_  
DANIEL GUERRA OVIEDO  
PRESIDENTE

  
\_\_\_\_\_  
JOSÉ DE LA ROSA ORTEGA  
S.RIO GENERAL