



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINTRABAJO

Bucaramanga,

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SI201871680010003082
		Fecha	2018-11-26 01:45:02 pm
Remitente	Sede	D. T. SANTANDER	
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL		
Anexos	0	Folios	1
COR08SI201871680010003082			

Al responder por favor citar este número de radicado

93

Doctora
MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
COORDINADORA DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Carrera 14 No 99-33
Bogotá, D.C

ASUNTO: Remito copia de depósito de la convención colectiva del sindicato Nacional de Trabajadores de la industria agropecuaria sintrainagro seccional Puerto Wilches y las empresas PALMA Y TRABAJO SAS, OLEAGINOSAS DE YUMA SAS Y PROGRESO PALMERO. Radicado 01EE2018716800100012213 de fecha 22/11/2018.

Para su conocimiento y fines pertinente se remitirle copia del asunto constante en 13 folios útiles.

Atentamente,

NHORA GOMEZ SANTOS
Inspectora de trabajo

Anexan 13 folios útiles

Sede Dirección Territorial Santander
Calle 31 No.13-71 Bucaramanga
Teléfono PBX
(57-1) 5186868 Extensión 6829

Línea nacional gratuita
0180001125183
Celular 120

www.mintrabajo.gov.co



19246-39

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

**Dirección Territorial de Santander
 Inspectora de Trabajo NHORA GOMEZ SANTOS
 Número 276**

CIUDAD:	BUARAMANGA	FECHA:	22	11	2018	HORA	8 A.M
----------------	-------------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	--------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	GONZALO GONZALEZ HERNANDEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	91320818 de Puerto Wilches		
CALIDAD	PRESIDENTE DE SINTRAINAGRO SECCIONAL PUERTO WILCHES		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Calle 5 No 7-29 Barrio Defensa Civil Punte Sogamoso		
No. TELÉFONO	3115130684	Correo Electrónico	sintainagrowilches@outlook.es

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	PALMA Y TRABAJO SAS NIT 900.702.560-0 , OLEAGINOSAS DE YUMA SAS NIT 900.769.574-1 Y PROGRESO PALMERO NIT 901.142.503-0.					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA SINTRAINAGRO SECCIONAL PUERTO WILCHES					
CUYA VIGENCIA ES	21/11/2018 HASTA EL 20/11/2026					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	300	AMBITO DE APLICACION		Nacional		
				Regional	X	
				Local		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	-----	No. Folios		13 FOLIOS DE LA CONVENCION COLECTIVA		

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

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

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



NHORA GOMEZ SANTOS
 Inspectora de Trabajo



GONZALO GONZALEZ H
 El Depositante



MINTRABAJO No. Radicado 01EE2018716800100012213

Fecha 2018-11-22 08:20:30 am

Remitente GONZALO GONZALEZ HERNANDEZ

Destinatario Sede D. T. SANTANDER
Depen GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y
TRAMITES

Anexos 0 Folios 14



COR01EE2018716800100012213

A

En Bucaramanga, a los veintiún (21) días del mes de noviembre del dos mil dieciocho (2018), siendo las 9:36 a.m., se reunieron en las instalaciones de la Caja de Compensación Familiar de Santander (Cajasan), ubicada en la carrera 27 No. 61-78 Puerta del Sol, por una parte: JOSE BARRENECHE AVILA, SADC BERTEL, JESUS CARREÑO, PATRICIA APREZA, JUAN CARLOS PEDROZO CASTELLANOS, ALONSO LINERO SALAS y VICTOR JULIO DIAZ DAZA, en sus calidades de negociadores designados por las empresas, PALMA Y TRABAJO S.A.S., OLEAGINOSAS DEL YUMA S.A.S. y PROGRESO PALMERO S.A.S., y por la otra, los señores: GONZALO GONZALES HERNANDEZ, MARELY CELY SILVA Asesora Jurídica, KELLY SOLANO Asesora del Sindicato, ANDRES HERNANDEZ, LUIS CARLOS CAAMAÑO OLIVEROS, Palma y Trabajo, MIGUEL CONDE TAPIAS Vicepresidente de Sintrainagro y CAMILO JOSE EPINAYU, en su condición de negociadores del sindicato de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, SINTRAINAGRO, dentro del conflicto colectivo originado por la presentación del pliego de peticiones presentado por la organización sindical, a las empresas mencionadas, se encuentra también ENRIQUE GUARIN MENDOZA miembro del comité ejecutivo de la CUT.

Las partes llegaron a un acuerdo total respecto a todos los puntos del pliego de peticiones, y por lo tanto suscriben la presente convención colectiva que se detalla a continuación por su contenido específico:

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

VIGENCIA A PARTIR DEL AÑO DE 2018

EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" con personería jurídica No. 002581 de julio 24 de 1975, filial de la Central Unitaria de Trabajadores CUT Y LAS empresas PROGRESO PALMERO S.A.S., PALMA Y TRABAJO S.A.S. Y OLEAGINOSAS DEL YUMA S.A.S.

ARTICULO 1º: DENOMINACIÓN DE LAS PARTES

Para efectos de esta convención colectiva las empresas palmeras, **OLEAGINOSAS DEL YUMA SAS, PALMA Y TRABAJO SAS Y PROGRESO PALMERO SAS**, las cuales en adelante se denominarán las EMPRESAS y por Sindicato se entenderá el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO" o quien haga sus veces.

PARAGRAFO: GARANTIAS PARA COMISION NEGOCIADORA: Las empresas garantizaran a los firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo el ejercicio de los derechos fundamentales, individuales y colectivos y mantendrá estabilidad laboral en los

CH
P

2

términos legales y no tomara ninguna represalia en el futuro, con quienes intervinieron en ella.

ARTICULO No. 2: RECONOCIMIENTO SINDICAL

Las empresas **OLEAGINOSAS DEL YUMA SAS, PALMA Y TRABAJO SAS Y PROGRESO PALMERO SAS**, y las sociedades que en el futuro la reemplacen, reconocerán **EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"** con personería jurídica No. 002581 de julio 24 de 1975, o quienes lo reemplacen en el mismo campo de actividad y a sus miembros total o parcialmente en forma mayoritaria o por fusión organizativa, y a sus directivas, como representantes legales de los trabajadores sindicalizados en los términos dentro de los cuales lo reconoce la ley, como a aquellos otros quienes bajo los requisitos legales pertinentes soliciten la asesoría del SINTRAINAGRO.

Las empresas se entenderán con el sindicato para todo lo relacionado con la aplicación de la convención colectiva de trabajo, igualmente reconocerán el derecho de asesoría que le otorga la ley a las entidades del segundo (2) y tercer (3) grado a las cuales este afiliado el sindicato, o a las que se llegare a afiliarse, y se compromete a no promover paralelismo sindical de Acuerdo al Decreto 2025 de Junio 8 de 2011 y el Art- 26 de la ley 1453 del 2011, Convenios 87 y 98 de la OIT, Art 53, 55, 56 y 93 de CP de 1991.

ARTICULO No 3: VIGENCIA

La convención colectiva de trabajo que se suscribe como resultado de la negociación del presente pliego, tendrá una vigencia de ocho (8) años contados a partir del 21 de noviembre de 2018 al 20 de noviembre de 2026.

ARTICULO No 4: FINALIDAD APLICACIÓN Y ALCANCE

La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre las empresas **OLEAGINOSAS DEL YUMA SAS, PALMA Y TRABAJO SAS Y PROGRESO PALMERO SAS**, y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"** con personería jurídica No. 00258 de julio 24 de 1975, para fijar las normas que rigen para los contratos individuales de trabajo de los empleados beneficiarios de la misma, durante su vigencia y procurar el mejoramiento y la seguridad industrial, salud y seguridad en el trabajo e higiene en las condiciones laborales. A ella se consideran incorporadas todas las disposiciones legales pertinentes, y toda disposición o reglamentación en contrario a los fines expresos de esta Convención que tiendan a desvirtuar o a contradecir las estipulaciones de la misma, se tendrán como inexistentes.

PARAGRAFO 1. El contenido de la presente convención colectiva no se aplicará a los trabajadores que desempeñan funciones de dirección, confianza o de manejo y que presten sus servicios en las empresas **OLEAGINOSAS DEL YUMA SAS, PALMA Y TRABAJO SAS Y PROGRESO PALMERO SAS**; tampoco a aquellos, que la ley excluye expresamente de esta posibilidad.

2

PARAGRAFO 2. Lo anterior no implica que supervisores y personal administrativo que no representen al empleador, puedan hacer ejercicio de sindicalización.

ARTICULO Nº 5: PROTECCION EN CONFLICTOS COLECTIVOS

Las empresas **OLEAGINOSAS DEL YUMA SAS, PALMA Y TRABAJO SAS, PROGRESO PALMERO SAS**, y las sociedades que en el futuro la reemplacen, respetaran los derechos de los trabajadores a sindicalizarse conforme a las disposiciones legales y convenios internacionales como los de la O.I.T. En caso de conflicto colectivo comprendido entre la fecha de presentación del pliego y hasta la fecha de la firma de la Convención Colectiva o revisión salarial, o hasta cuando quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuese el caso, Las empresas **OLEAGINOSAS DEL YUMA SAS, PALMA Y TRABAJO SAS, PROGRESO PALMERO SAS**, darán aplicación al contenido del artículo 25 del D.L. 2351 DE 1965.

ARTICULO No. 6: ATENCION A DIRIGENTES SINDICALES

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de trabajo LAS EMPRESAS se reunirán ordinariamente con la organización Sindical por lo menos una vez cada trimestre o cuando las circunstancias extraordinarias lo exijan a solicitud de alguna de las partes, para tratar asuntos de mutuo interés para las empresas o el sindicato.

ARTICULO Nº 7: DERECHO DE ASOCIACION Y ASESORÍA SINDICAL

Las empresas **OLEAGINOSAS DEL YUMA SAS, PALMA Y TRABAJO SAS, PROGRESO PALMERO SAS**, EL EMPLEADOR garantizaran a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente al SINDICATO, y a este, el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias y la representación de los trabajadores. Igualmente, reconoce el derecho de representación y asistencia a entidades Federales y Confederales, legalmente constituidas a las cuales este afiliado. LAS EMPRESAS reconocerán al SINDICATO como el representante de los trabajadores sindicalizados, de acuerdo a lo que, para el ejercicio de sus derechos colectivos, dispone la ley.

De igual manera le dará cumplimiento al fuero y a las garantías establecidas en el Art 39 de la Constitución Política.

ARTICULO No. 8: CUOTAS SINDICALES

Las empresas **OLEAGINOSAS DEL YUMA SAS, PALMA Y TRABAJO SAS, PROGRESO PALMERO SAS** descontaran de los salarios de cada uno de los trabajadores Sindicalizados y

Handwritten initials and marks at the bottom right corner.

a partir de su vigencia el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que establezca la asamblea y los estatutos del sindicato. LAS EMPRESAS pagaran estas cuotas al sindicato, simultáneamente con el pago de nómina de la empresa, donde se realizó el descuento, y a la vez enviara un listado pormenorizado donde figure el nombre del trabajador, cuantía y fecha.

PARÁGRAFO: Las empresas descontaran a los trabajadores sindicalizados, el valor de un día (1) de salario del aumento salarial y los entregara a la tesorería del sindicato, a más tardar al quinto (5) día hábil de su recaudo.

ARTICULO No. 9: PERMISOS SINDICALES

LAS EMPRESAS concederán treinta y seis (36) días de permiso sindical remunerado con el salario básico, por cada año de vigencia de la convención, para adelantar actividades propias de la organización sindical, y reuniones ordinarias o extraordinarias de la junta directiva:

Estos permisos deberán ser solicitados con una antelación no inferior a 5 días.

ARTICULO Nº 10: CONTRATOS DE TRABAJOS Y VINCULACION DE PERSONAL

Con posterioridad a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LAS EMPRESAS seguirán contratando a sus trabajadores con arreglo a lo que para estos eventos dispone la ley.

Los trabajadores sindicalizados que a la fecha de la firma de la presente convención colectiva, y que hubieren notificado debidamente a la empresa de su afiliación, y se encuentren vinculados mediante contratos de trabajo a término fijo, pasarán a tener contratos de duración indefinida.

ARTICULO No. 11: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Antes de aplicar una sanción disciplinaria las empresas citarán a descargos al o a los trabajadores encartados.

El trabajador podrá asistir sólo o acompañado con dos compañeros de trabajo y si éste es sindicalizado, en la citación, se le hará saber el derecho que le asiste de presentarse a la misma, con dos personas que pertenezcan a la organización sindical.

De la diligencia de descargos se levantará un acta y la decisión tomada por el funcionario competente de la oficina de talento humano, se le informará por escrito al trabajador. Si el trabajador no se presenta a la diligencia se levantará un acta, dejando tal constancia.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga omitiendo este trámite.

Handwritten initials and a signature mark in the bottom right corner.

ETAPAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO:

Todo proceso disciplinario que se adelante y en el cual se encuentre involucrado un trabajador sindicalizado, se regirá por las siguientes etapas:

1. Al empleado se le debe poner en conocimiento de la existencia de una investigación en su contra, el empleador deberá comunicar al empleado por escrito, los hechos, la fecha, hora y lugar de los mismos y las pruebas que hubiere recibido o vaya a recibir, para comprobar la existencia de la presunta falta.

2. La persona encargada de adelantar la averiguación, deberá citarlo dentro de los tres días hábiles siguientes, a aquel en el cual se tiene conocimiento del hecho materia de la diligencia, no podrá ser citado a ninguna diligencia ningún trabajador, cuando los hechos hubiesen ocurrido con por lo menos dos (2) meses de anticipación, siempre que el empleador, hubiere tenido conocimiento de la ocurrencia de los mismos.

3. En la citación de la diligencia de descargos, el empleador deberá comunicar al empleado por escrito, los hechos, la fecha, hora y lugar de los mismos y las pruebas que hubiere recibido o vaya a recibir, para comprobar la existencia de la presunta falta; si de testigos se tratare, deberá expresarlo así, indicando, además, la fecha y hora, en la cual tendrá lugar la diligencia o en caso de haberlos recibido, deberá indicarlo así.

4. Recepcionadas las pruebas el empleador deberá ponerlas en conocimiento del empleado, para su contradicción; es entendido que todos los hechos constitutivos de una falta disciplinaria, o la sanción por aplicar, deben estar previamente contenidos en la ley, el contrato de trabajo, las políticas empresariales, o el reglamento interno de trabajo.

5. Puestas a consideración del empleado las conductas que se le endilgan y las pruebas que pesan sobre él, este podrá presentar sus descargos de manera verbal o escrita dentro de los tres días hábiles siguientes, pudiendo acopiar o solicitar pruebas o controvertirlas.

6. La diligencia de descargos, si la hubiere deberá tener lugar siempre que existan motivos o hechos que la sustenten, el trabajador deberá asistir a la misma, su asistencia es obligatoria y solo se admitirá como excusa la médica, salvo circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor; la excusa médica deberá provenir de la entidad a la cual el trabajador se encuentre afiliado; la decisión del empleador deberá sustentarse en debida forma, a través de decisión motivada y congruente, con los elementos de prueba aducidos, y dentro del análisis deberán ser consideradas las explicaciones que suministre el trabajador si las hubiere, en idéntico sentido y cuando el trabajador las adujere, se deberán considerar sus medios de prueba.

afB

6

7. Toda sanción deberá ser proporcional a la falta que se comete.

8. En desarrollo del principio de Continuidad, toda falta que tuviere más de dos meses de ocurrida, siempre que hubiere sido conocida por el empleador, y que no hubiere dado origen al procedimiento que aquí se señala, se entenderá que prescribirá y no podrá ser analizada por este.

9. El despido, entendido como la facultad que tiene el empleador de ponerle fin al contrato de trabajo con justa causa, o sin justa causa cancelando el monto que corresponde a la respectiva indemnización, no constituye una sanción disciplinaria; solo las constituyen, la multa y la suspensión y las demás que se mencionan dentro la ley, el contrato de trabajo, las políticas empresariales, o el reglamento interno de trabajo de las empresas. El simple llamado de atención, por primera vez, no constituye una sanción disciplinaria.

10. En la decisión que resuelva las solicitudes del empleado, se podrá incluir la negativa a la práctica de las pruebas solicitadas por éste, cuando de las mismas se pueda evidenciar con claridad, que no son conducentes, es decir, que carecen del mérito necesario para demostrar aquello que se pretende o que no son pertinentes; es decir que no guardan relación con el tema del cual se tratare; si se encontrare que los hechos son constitutivos de una justa causa, el trámite se terminara de inmediato y la decisión dejará de ser considerada como una sanción disciplinaria.

El empleador podrá sin embargo despedir, si lo considera indispensable, pero podrá también abstenerse de hacerlo, cuando a su juicio, ello, no sea conveniente.

11. Producida la sanción, el trabajador contará con dos días hábiles después de que se le comunique la decisión, para interponer, si lo desea el recurso de reposición, contra quien impuso la sanción o en subsidio el de apelación, para ante el inmediato superior de quien la impuso, ambos recursos deberán ser sustentados en debida forma. La decisión definitiva deberá ser proferida dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al recibo del documento y se notificará al trabajador, personalmente o por el medio que mejor le asegure el conocimiento de la misma.

No se consideran días validos los dominicales, ni los festivos, o aquellos dentro de los cuales el trabajador no presta servicios.

12. GRADOS DE RESPONSABILIDAD:

Al trabajador solo se le podrá sancionar teniendo en cuenta el grado de participación en el cual hubiere incurrido, por acción o por omisión, en los hechos que se le imputan.

CP
E

En la determinación de su responsabilidad se deberá tener en cuenta además del grado de culpabilidad del empleado, su comportamiento, conducta o compromiso anterior y todos los demás factores relacionados con aquellas o con los hechos materia de indagación, en todo caso, de ello deberá dejarse constancia dentro de la decisión que se produzca.

Impuestas las sanciones por las personas facultadas para ello, éstas serán ejecutadas a través del Departamento de Recursos Humanos, dependencia que notificará por escrito al trabajador.

ARTICULO 13. REGIMEN DE SALARIOS:

Actualmente la tabla de salarios es la siguiente:

Se anexa la tabla de precios actualmente vigente:

ANEXO 1. TABLA DE SUELDOS POR LABORES

LABOR	DETALLE	RENDIMIENTO	TARIFA	UNIDAD	VR UNITARIO	BASICO	Cantidad/año	Observación
COSECHA								
a. Mayor de 20 años	Corte y recolección de fruta	1.378	1.349	Kg	\$ 21,88	\$ 29.509	6.552.798	
b. de 6 a 15 años	Corte y recolección de fruta	1.991	1.349	Kg	\$ 21,87	\$ 29.509	15.613.963	Hibrido a 21,87
c. de 3 a 5 años	Corte y recolección de fruta	1.618	963	Kg	\$ 30,64	\$ 29.509	3.586.180	
d. Menor de 3 años	Corte y recolección de fruta	914	757	Kg	\$ 39,00	\$ 29.509	506.008	
PODA CICLO UN AÑO								

07
E

a. Palma > 20 años	Poda	72	60	Palma	\$ 491,80	\$ 29.509	30.662	Palma mayor de 27 años a 590,18
b. Palma de 15 a 20 años	Poda	80	72	Palma	\$ 408,92	\$ 29.509	65.359	De 14 a 17 años
c. Palma de 5 a 15 años	Poda	106	110	Palma	\$ 268,26	\$ 29.509	87.753	De 6 a 13 años
d. Palma de 1 a 4 años	Poda	98	100	Palma	\$ 295,09	\$ 29.509	72.543	De 1 a 5 años
PLATEO MECANICO CICLO 45 A 90 DIAS								
a. De 6 en adelante	Radio 2 mts	306	289	palm a	\$ 102,01	\$ 29.509	1.146.041	De 8 años en adelante
b. De 4 a 6 años	Radio 2 mts	273	195	palm a	\$ 151,33	\$ 29.509	48.490	De 4 a 5 años
c. De 0 a 3 años	Radio 2 mts	260	220	palm a	\$ 134,07	\$ 29.509	471.530	De 2 a 3 años
d. Alquiler de guadaña	Para plateo mecánico			palm a	\$ 66,78	\$ 29.509	1.666.061	Promedio
LIMPIA DE DRENAJES								
a. Principal	De 1 a 2 mts de profundidad	No aplica	No aplica		No aplica	\$ 29.509		
b. Secundario	De 0 a 99 cem	No aplica	No aplica		No aplica	\$ 29.509		
GUACHAPEO MECANICO								
a. Invasión Alta	De 90 días en adelante	No aplica	No aplica		No aplica	\$ 29.509		

af8
E

b. Invasión media	De 50 a 89 días	No aplica	No aplica		No aplica	\$ 29.509	
FERTILIZACION							
Fertilización	De 1 kg'	1.250	955		\$ 30,89	\$ 29.509	263.259
Fertilización	De 0,5 kg	1.700	1.432		\$ 20,60	\$ 29.509	553.431
Fertilización	Bórax	2.100	1.815		\$ 16,26	\$ 29.509	553.431
PLATEO QUIMICO							
Plateo químico	De 0 a 5 años	No aplica	No aplica		No aplica		
Plateo químico	De 6 años en adelante	No aplica	No aplica		No aplica		
RASTRILLA							
Rastrilla de platos	De 0 a 3 años	No aplica	No aplica		No aplica		
Rastrilla de platos	De 6 años en adelante	No aplica	No aplica		No aplica		
SANIDAD							
Lectura de plagas	8 x 8	85	72	Muestra	\$ 411,0	\$ 29.509	33.808
Lectura de pc	lectura de pc	1.972	1.622	palm a	\$ 18,2	\$ 29.509	18.139
Cirugía	Control pc	1	1	Jornal	\$ 29.508,0	\$ 29.509	2.400
Strategus	Control	9	8	Hect área	\$ 3.641,0	\$ 29.509	18.219
POLINIZACION							

De 0,9 a 1,1 kg

De 0,4 a 0,6 kg

De 0,01 a 0,2 kg

12 x 12

Se paga 2111 la hectárea

Se paga al jornal

Handwritten signature

Polinización	De 0 a 110 inflorescencias	10	9	Hectárea	\$ 3.253,09	\$ 29.509	126.864
Polinización	Inflorescencia adicional						
Polinización	Hectárea adicional		9		\$ 3.253,09	\$ 29.509	

Se paga por hectárea a por rangos

ANEXO 2. TABLA DE SUELDOS

Cargo	Salario Mensual
MECANICO	901.000
OPERADOR DE PLANTA INDUSTRIAL	850.000
AUXILIAR DE BASCULA	881.820
ELECTRICISTA	937.041
OPERADOR DE MAQUINARIA	1.179.568
AUXILIAR DE ALMACEN	850.189
AUXILIAR DE ASEO	850.189
ANALISTA DE LABORATORIO	941.009

Dichos valores se incrementarán así:

Handwritten signature/initials

Para el año de 2019, con base en el IPC certificado por el DANE para el año 2018, mas medio punto (0,5)

Para el año 2020, con base en el IPC certificado por el DANE para el año 2019, mas medio punto (0,5)

Para los otros años de vigencia de esta convención, a partir de enero de cada año, con base en el IPC certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior.

PARAGRAFO: En el caso de que las empresas reconozcan bonificaciones extralegales, no constitutivas de salario, estas bonificaciones se harán extensivas a los trabajadores sindicalizados que laboren en las mismas áreas, en la cual se haga tal reconocimiento, cumpliendo las condiciones requeridas para obtener dicho beneficio, como todos los demás trabajadores.

ARTICULO 14. PERMISOS REMUNERADOS

LA EMPRESA concederá Permiso remunerado con salario básico, para cita médica en medicina general ordenada por el médico de la EPS a la cual está afiliado EL TRABAJADOR, pero en ese caso EL TRABAJADOR no perderá derecho a la remuneración del descanso dominical.

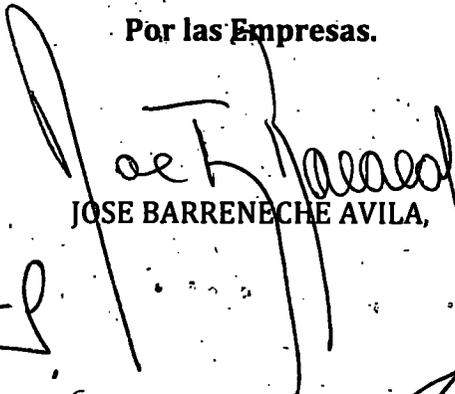
En caso de citas médicas ordenadas por médicos especialistas de la EPS a la cual esté afiliado EL TRABAJADOR, se le reconocerá un auxilio de desplazamiento, no constitutivo de salario, por una sola vez por evento, por la suma de TRENTA MIL PESOS.

Esta suma se reajustará periódicamente en el mismo porcentaje en que se incremente el salario de EL TRABAJADOR.

Con el presente se declarada solucionado todos los puntos del pliego de peticiones presentado por la Organización.

Para mayor constancia se firma la presente convención colectiva de trabajo por los que en ella participaron.

Por las Empresas.

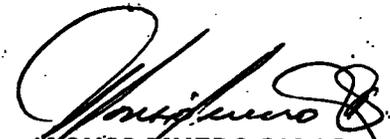

JOSE BARRENECHE AVILA,

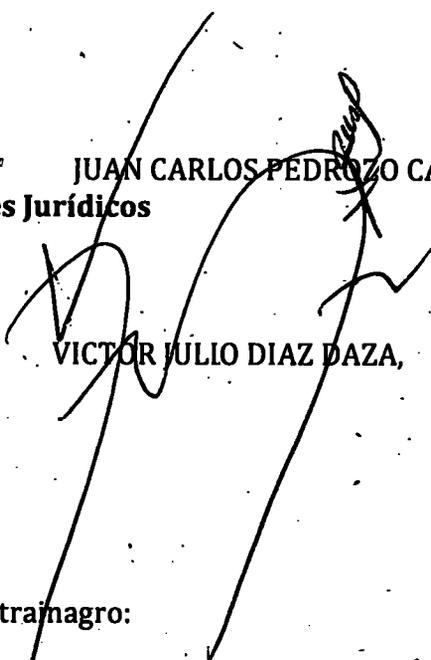

SADOC BERTEL


JESUS CARREÑO

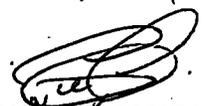

PATRICIA APREZA

JUAN CARLOS PEDROZO CASTELLANOS
Asesores Jurídicos


ALONSO LINERO SALAS


VICTOR JULIO DIAZ DAZA,

Por Sintrainagro:


GONZALO GONZALES HERNANDEZ
Presidente Sintrainagro


MARELY CELY SILVA
Asesora Jurídica

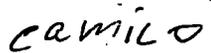

KELLY SOLANO
Asesora del Sindicato

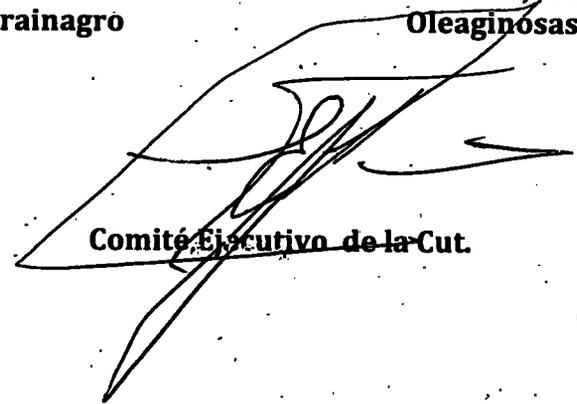

ANDRES HERNANDEZ


LUIS CARLOS CAAMAÑO OLIVEROS

Palma y Trabajo


MIGUEL CONDE TAPIAS
Vicepresidente de Sintrainagro


CAMILO JOSE EPINAYU
Oleaginosas del Yuma


Comité Ejecutivo de la Cut.

13

ENRIQUE GUARIN MENDOZA

13
2