 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 ANTIOQUIA
Inspector de Trabajo EFREN MADRIGAL RIVERA
Número 007

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	03	02	2016	HORA	11:35 A.M.
----------------	-----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	-------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	JUAN FERNANDO GIRALDO RESTREPO		
No. IDENTIFICACIÓN	79933199		
CALIDAD	REPRESENTANTE LEGAL		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Carrera 31 No 37 SUR – 35 Envigado Antioquia		
No TELEFONO	2763530	Correo Electrónico	NO REPORTA

TIPO DE DEPÓSITO


HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	AGROPECUARIA LA CORUÑA S.A.S.					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>				
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA "SINATRA"					
CUYA VIGENCIA ES	01/07/2015 – 30/06/2017					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	8	AMBITO DE APLICACIÓN			Nacional	<input type="checkbox"/>
					Regional	<input type="checkbox"/>
					Local	<input checked="" type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios				

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

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

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


EFREN MADRIGAL RIVERA
 (Nombre y firma)
 Inspector de Trabajo de ANTIOQUIA


JUAN FERNANDO GIRALDO RESTREPO
 (Nombre y firma)
 El Depositante

AGROPECUARIA LA CORUÑA SAS

69 #

NIT. 900339148-2

cod: 41045
cod: 332100
MARZO 4 2016

Medellín, Febrero 2 de 2016

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERCER SECTOR DE ANTIOQUIA

RADICADO NO

NO 1483

MEDELLIN

03 FEB 2016 11:20

Per

Correspondencia

Señores:

Ministerio de Trabajo

Seccional Medellín

ASUNTO: OFICIO REMISORIO DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA

Apreciados señores, por medio de la presente y para todos los asuntos pertinentes, les remito el siguiente oficio de depósito de convención colectiva vigente para el período 2016-2017 celebrada entre **AGROPECUARIA LA CORUÑA SAS Y SINATRA**.

Atentamente;

Agropecuaria
La Coruña S.A.S
Nit. 900.339.148-2

Juan F. Giraldo Restrepo
JUAN FERNANDO GIRALDO RESTREPO

REPRESENTANTE LEGAL

AGROPECUARIA LA CORUÑA SAS

CRA. 31 NRO. 37 SUR 35

ENVIGADO ANT.

PBX (4) 2763530

AGROLACORUNA@GMAIL.COM

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA AGROPECUARIA LA CORUÑA S.A.S FINCA "MONTECARLO" Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA "SINATRA".

AÑOS 2015 - 2017

En las oficinas de la finca Praga, en el Municipio de Apartadó, Antioquia, a los 8 días del mes de julio de 2015, nos reunimos de una parte y en representación de sociedad AGROPECUARIA LA CORUÑA S.A.S., finca Montecarlo el señor JUAN FERNANDO GIRALDO RESTREPO, como representante legal de la sociedad, el señor PEDRO COBOS NARANJO Administrador, identificados como aparece al pie de sus firmas y debidamente facultados; quien estuvieron acompañado por el asesor legal la abogada LUZ MARIORI GÓMEZ CUERVO y en representación de SINATRA los señores JOSE MIGUEL PADILLA, ALVARO ANTONIO MORELO, Secretario General de la Junta Nacional; WALTER MENA BETANCUR, Fiscal de la Junta Nacional y JESUS GOEZ, Tesorero de la Junta Nacional, identificados como aparece al pie de sus firmas y debidamente facultados para conciliar y/o transigir.

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

1.- Preámbulo y reconocimiento sindical:

Las partes acordaron que el preámbulo y el reconocimiento sindical será en la forma como esta redactado en el pliego de peticiones, el cual dice:

PREAMBULO

"Con el fin de desarrollar mecanismos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, transparencia y estabilidad de la actividad bananera, fortalecer la competitividad del industria. La implementación de un proceso gradual de asunción de responsabilidad social, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los Derechos Humanos y laborales, fortalecer la unidad y el desarrollo de la región de Urabá, se firma la presente convención entre SINATRA y el representante de la empresa AGROPECUARIA LA CORUÑA S.A.S., la cual se regirá por los siguientes principios:

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral solo podrán intervenir de manera legítima las personas que la suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los jueces de la república.
2. Las partes declaran que el crecimiento y el fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes.

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

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

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

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

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

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

8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, SINATRA y los trabajadores, como co-responsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del autocuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por las empresas o las autoridades del ramo.

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

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

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

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

~

a menores, con ajuste a las normas legales vigentes, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal al menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.

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

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

15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de la empresa y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.

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

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

RECONOCIMIENTO SINDICAL:

La empresa SOCIEDAD AGROPECUARIA LA CORUÑA S.A.S., finca MONTECARLO, reconoce al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA "SINATRA", con personería jurídica No. 32 del 11 de noviembre de 2011 otorgado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados en la citada finca, en los términos de las leyes laborales colombianas, igualmente, la empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sinatra.

2.- Vigencia de la Convención

La vigencia de la convención colectiva que se suscribe de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 1 de julio de 2015 hasta el 30 de junio de 2017.

3.- Nombramiento del directivo base

En la finca existirá una comisión directiva de base, en la forma y términos que a continuación se determinan:



- a) Estará integrada por un (1) representante de la empresa y un (1) representante de los trabajadores.
- b) El representante de los trabajadores se denomina: Directivo base.
- c). Solo habrá elección del directivo base en el momento en que SINATRA agrupe la mayoría del número de afiliados trabajadores de la sociedad Agropecuaria La Coruña s.a.s., en el finca Montecarlo, esto es el 50 más 1. Será elegido por votación directa. El directivo base estará integrada por un (1) principal y un (1) suplente para las faltas temporales o absolutas. En este tema se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas por incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la convención colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales de la comisión directivo de base cuando estuviere remplazando al principal.
- d) Los representantes de los trabajadores deberán estar vinculados a la empresa respectiva con una antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la fecha de designación y para ser elegidos, tanto el principal como suplente, debe demostrar buena disciplina y buen comportamiento. El trabajador que se postule no podrá tener suspensiones o llamados de atención en la hoja de vida por temas disciplinarios (no de labores) y de comportamiento dentro de los 6 meses anteriores a su postulación.

4.- Permiso para el directivo base

Para el cumplimiento de las funciones definida en los acuerdos colectivos de trabajo suscrito con la sociedad Agropecuaria La Coruña, finca Montecarlo concederá al directivo base un (1) día quincenal.

La remuneración se efectuará al básico convencional, previa presentación de la constancia de utilización de éste expedida por el sindicato.

La empresa concederá durante la vigencia de la convención, viático para los directivos de base por cada día completo, el valor de quince mil pesos (\$15.000) para el primer año y el incremento del IPC para el segundo año.

PARAGRAFO: En ningún caso habrá más de un trabajador en permiso o evento sindical de manera simultánea.

5.- Permiso para evento sindical o cooperativos:

Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, la empresa concederá a SINATRA quince (15) días de permiso remunerado por año de vigencia convencional, no acumulables de un año a otro.

La remuneración de esos días de permiso se efectuará con base en el salario promedio del trabajador que haga uso del permiso.

Para la utilización de estos permisos el Sindicato deberá solicitarlos mediante comunicación escrita firmada por el Presidente y el Secretario de Educación de la respectiva seccional de SINATRA, con una antelación no inferior a tres (3) días indicando expresamente los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

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

PARAGRAFO: En ningún caso habrá más de un trabajador en permiso o evento sindical de manera simultánea.

6.- Auxilio único a SINATRA:

Durante la vigencia de la convención colectiva para 2015-2017 la empresa reconocerá a SINATRA doce (12) pesos por caja de 20 kilos exportada o su equivalente en peso.

PARAGRAFO PRIMERO: Este auxilio será otorgado proporcionalmente de acuerdo al número de trabajadores afiliados al sindicato.

PARAGRAFO SEGUNDO: Esos doce (12) pesos que recibe de auxilio SINATRA se distribuirán así: Cinco (5) pesos se destinará para programas de vivienda, educación y similares a favor del trabajador afiliado, para lo cual se reglamentará por parte del sindicato y tendrá un tiempo de dos (2) meses después de la firma de la convención para elaborar dicho reglamento, el cual se entregará a la empresa para distribución y aprobación del mismo. Adicionalmente los siete (7) pesos restantes irán para la organización sindical con el fin de atender los gastos derivados de este fondo para cumplir con las licencias de directivos sindical y auxilio sindical ordinario, auxilio a las organizaciones de segundo y tercer grado, construcción de la sede sindical, gastos derivados por programas, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos.

7.- Con relación a los descuentos sindicales y auxilios a SINATRA:

Todos los descuentos sindicales y auxilios a SINATRA serán realizados por la empresa y consignados oportunamente. Pero en caso de eventos naturales y económicos (tales como, vientos, inundaciones, revaluación del peso) y que pueden ser demostrados, la empresa seguirá descontando las cuotas y auxilios sindicales, y en caso de mora por dichos valores por las razones descritas, las partes realizarán un acuerdo de pago, el cual no se cobraran intereses por las sumas debidas ni prestará mérito ejecutivo.

8.- Procedimiento para aplicar sanciones y despidos con justa causa

Este procedimiento se realizará siempre garantizando el debido proceso y el derecho de defensa. Todas las sanciones guardarán proporcionalidad con respecto a la falta cometida y en todo caso se ceñirá al Reglamento interno de Trabajo, el Código Sustantivo de Trabajo Vigente y la convención.

PARAGRAFO: Se aplicará el procedimiento disciplinario, en estos eventos, el reconocido por el sindicato mayoritario, pero las partes acordaron los siguientes puntos:

1. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que ocurrió la presunta falta, los cuales contarán a partir del día en que el representante de la empresa haya tenido conocimiento de dicha falta. En caso de faltas graves o delitos serán diez (10) días hábiles, contados a partir del conocimiento de la falta por los miembros de la administración.
2. Si la empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria, este podrá interponer el recurso de reposición contra la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes para ejercerlo, el cual será decidido a su vez en cuatro (4) días hábiles siguientes por la empresa.

La sanción que se imponga será proporcional a la falta cometida y el procedimiento y las sanciones estarán ceñidas al Código Sustantivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley

9.- En el caso de labor del proceso de embarque, las cajas a elaborar:

Al inicio de la jornada será expuesto y/o presentado el contrato de cajas a elaborar, en ese instante el trabajador acepta al momento de iniciar las labores. Por ningún motivo podrán quedar racimos colgados en los cables vías o en las piscinas de lavado. Todo racimo deberá ser procesado y convertido en caja, salvo instrucción de la empresa. Si hubiere pedido adicional, este se discutirá con el directivo base para llegar a un acuerdo en cuanto el horario de trabajo.

ACUERDO SOBRE JORNADA INCOMPLETA Y FORMA DE REMUNERACIÓN

10.- Sistema de Contratación laboral

La empresa tiene potestad para contratar según las necesidades productivas requeridas, bajo cualquiera de las modalidades señaladas en la ley, sea a termino indefinido o fijo.

11.- Jornada de trabajo:

La jornada de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales de lunes a sábado. Será repartida por el empleador de la siguiente forma: lunes a sábado de ocho (8) horas (6 a.m. a 3:30 p.m.) se entenderá que los tiempos de alimentación del trabajador no están incluidos en esta jornada laboral de 8 horas.

Para el trabajador que sea citado el día domingo a laborar, es obligatoria su asistencia y se le pagará ese día con los recargos de ley.

PARAGRAFO PRIMERO: El trabajador será responsable de su contrato y su desempeño en la jornada laboral para obtener su remuneración. Cuando su labor al contrato, no alcance la remuneración mínima de ley, se evaluará y se reconocerá el salario mínimo legal vigente para ese caso con base en el promedio mensual. Si al corte del mes, el promedio del salario devengado es por debajo del salario mínimo mensual legal vigente, la empresa reajustará este valor para cumplir la disposición legal.

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando ocurra algún suceso de fuerza mayor o caso fortuito, la empresa se reunirá con el sindicato y el representante de los trabajadores en la finca, para evaluar el sistema de remuneración, buscando garantizar la estabilidad de los trabajadores y de la empresa. En este caso, el tope de remuneración será el salario mínimo mensual legal vigente para los trabajadores durante la ocurrencia del evento y hasta que se normalice la productividad de la finca. Siempre evaluando los contratos de los trabajadores y el estado del cultivo.

12.- Jornada incompleta:

Los trabajadores de jornada incompleta trabajarán un mínimo de seis (6) días por catorcena o bisemanal, siempre y cuando la productividad de la finca sea suficiente para generar dicho reparto. En caso de un evento de fuerza mayor o caso fortuito, los días asignados a trabajar serán evaluados por la empresa y serán citados para garantizar un ingreso. En ningún momento por fuerza mayor o caso fortuito la empresa reconocerá salarios de protección.

Parágrafo: Conviene las partes que para las labores de cosecha, o más conocida como corte y empaque, se podrán contratar trabajadores de jornada incompleta, dichos trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías en forma proporcional al tiempo laborado, con las mismas prestaciones legales y extralegales que tiene el trabajador que labora las cuarenta (48) horas.



REGIMEN ECONOMICO DE LA CONVENCION

13.-Sistema de remuneración:

1. El salario mínimo convencional o de protección: Todo trabajador, a partir del 1 de julio de 2015, por la jornada ordinaria laboral diaria de ocho (8) horas, distribuidas como se establece en la presente convención colectiva de trabajo, tendrá derecho a un salario mínimo o de protección de veinte tres mil cuatrocientos veintidós pesos (\$23.421,24).

2. Incremento salarial: Para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos, comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017, el salario básico convencional y las labores a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC obrero a nivel nacional certificado por el DANE.

3. Auxilio por negociación (2015-2017): La empresa concederá por una sola vez a los trabajadores un auxilio por negociación equivalente a la suma de trescientos mil pesos (\$300.000), por cada trabajador cuyo afiliado a esta organización sindical laboralmente dentro del 1 de julio de 2015 y que en la misma condición continua vinculado hasta el 20 de septiembre de 2015, fecha que se fijo para el pago. Cuando el trabajador afiliado hubiere ingresado con posterioridad a la primera fecha indicada y se mantenga vinculado a la última de ella, el auxilio se concederá en este caso será proporcional al tiempo servido hasta el 20 de septiembre.

4. Pago de labores al destajo o por unidad de obra: Para el periodo de vigencia (2015-2017) las labores al destajo o por unidad de obra serán pagadas de acuerdo a la tabla anexa a estos acuerdos convencionales y de acuerdo al manual técnico y paquete tecnológico de la finca.

5. Pago de atraso de las labores: Cuando en la ejecución de las labores de amarre, deshoje y embolse se atrasen por causa imputable al empleador, este atraso se pagará al 100%, si es imputable al trabajador de acuerdo a la siguiente tabla:

Primera semana el 70% del valor pactado
Segunda semana el 60% del valor pactado
Tercera semana el 50% del valor pactado

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

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

En la labor de limpia y fumigación de canales se pagará proporcional por cada semana de ciclo si hay atraso.

6. Contrato de caja integral: La labor del contrato de caja integral se pagará por caja de veinte (20) kilos o su equivalencia y se incluirán todas las labores necesarias para empacarlas, estibarlas y montarlas al camión rumbo al embarcadero de acuerdo a las especificaciones requeridas por la comercializadora. Esta labor de contrato de caja integral será pactado al inicio del día y se culminará hasta que la última caja este estibada y montada al camión.

7.- Embarque especial y su remuneración: Se entiende por embarque de caja especial aquella que para su elaboración y procesamiento, requiera un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común de 20 kg palletizada. Acuerdan las partes que dicho embarque especial se pagará con un valor adicional del 18% sobre la caja integral. Parágrafo: Se evaluará por las partes, en que caso se denominará caja especial de acuerdo al esfuerzo proporcional adicional que esto conlleve.

8.- Fruta mercado nacional: Cuando se efectuó la labor al destajo de caja integral para la fruta con destino al mercado nacional de 20 kg, se pagará un valor equivalente al sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la caja integral, dependiendo de cómo se negocie la caja tipo exportación.

9.- Rechazo de cajas: En caso de rechazo de cajas imputable al trabajador o empacador este será descontado del saldo total de cajas a pagar a los trabajadores. Salvo en caso de accidente de camión o error administrativo, el cual será asumido por la empresa y las cajas serán pagadas.

10.- Cargue de pallet: Debido a que el cargue del pallet al camión está incluido dentro del contrato de caja integral, no existirá recargo alguno por el cargue del mismo, salvo que debido a las altas productividades eventuales y a la dificultad de los embarcaderos pueden ocasionarse cargue después de horas, las partes acuerdan el pago adicional de (mil trescientos) \$1.300 pallet que cargue adicional después de terminado el embarque, siempre y cuando no este el carro a la terminación o este se encuentre próximo a llegar.

11.- Precisión sobre siembra nuevas y similares: En caso de incremento repentino de producción, siembras nuevas, renovaciones forzadas, la empresa evaluará para llegar a un acuerdo y pagar los auxilios por alta productividad, siempre y cuando la media este por encima del desempeño normal de la empresa.

12.- Frente a la tabla de productividad: Las partes acuerdan que no existirá en ningún caso tabla de productividad.

PRESTACIONES EXTRALEGALES

13. - **Incremento de las prestaciones extralegales:** Estas prestaciones extralegales vigentes, se incrementarán en el mismo porcentaje acordado para el aumento de salarios en la presente negociación colectiva, para el primer año se ar el 4% y el segundo año el IPC, a excepción del auxilio de deportes por ser un valor único.

PARAGRAFO UNO: NO INCIDENCIA SALARIAL-: Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tengan establecidas las empresas y/o productores vinculados a la presente negociación colectiva, no constituyen salario; en consecuencia no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

ARTÍCULO 1° PRIMA DE VACACIONES: Como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador amparado por la Convención Colectiva de Trabajo, una prima de vacaciones de (\$ 132.278.90) para el primer año vigencia de la Convención.

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

ARTÍCULO 2° PRIMA DE AGUINALDO: Se harán acreedores a este AGUINALDO los trabajadores beneficiados con la convención colectiva que para la fecha de pago su tiempo de servicios sea superior a 2 meses.

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

La empresa para aquellos trabajadores que hayan laborado a su servicio durante doce (12) meses de cada año de vigencia de la convención, en el mes de diciembre le dará un aguinaldo de (\$131.756,8) para el primer año de la vigencia de la convención.



ARTICULO 3° AUXILIO DE MATRIMONIO: Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, ésta reconocerá un auxilio de (\$ 138.908) para el primer año de vigencia de la convención.

PARÁGRAFO UNO: PERMISO POR MATRIMONIO Y REMUNERACIÓN: En caso de matrimonio eclesiástico o civil, la empresa concederá permiso remunerado de cuatro (4) días calendario los cuales se pagarán con el básico convencional.

ARTICULO 4° AUXILIO DE MATERNIDAD: En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, inscrita en la administración de la finca, la empresa reconocerá un auxilio de (\$ 139.023,53) para el primer año de vigencia de la convención.

Igual auxilio al contemplado en este artículo se pagará en caso de aborto no provocado, sufrido por la esposa o compañera permanente del trabajador, inscrita ante la administración de la finca, ocurrido después de cuatro meses de embarazo, previa certificación médica de la causa y el tiempo.

Para tener derecho al pago de este auxilio, el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento del hijo. Tendrá 4 días de plazo calendario.

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

PARÁGRAFO UNO: PERMISO POR MATERNIDAD Y REMUNERACIÓN: Para las empresas a quien se les aplique los acuerdos sobre creación extralegales contenidos en el presente acuerdo general, la licencia de maternidad y la licencia por paternidad se sujetaran a las condiciones sobre número de días establecidas en la denominada "LEY 755 DE 2002" y la retribución estará a cargo de la entidad promotora de salud (EPS) a que se encuentre afiliado el (la) Trabajador (a) siguiendo los procedimientos para el pago a través del empleador definidos por los reglamentos del sistema de seguridad social.

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

ARTICULO 5° AUXILIO MUERTE FAMILIARES: En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, que estuviere debidamente inscrito ante la administración

de la finca y en Caja de Compensación Familiar, que conviva con éste y dependa económicamente de él, la empresa reconocerá para el primer año de vigencia de la convención, un auxilio de (\$ 206.401,6).

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

Para el reconocimiento de este auxilio no será exigible que el familiar conviva con el trabajador, ni la dependencia económica. Los demás requisitos previstos en cada convención seguirán vigentes.

PARAGRAFO UNO: PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR: Para las empresas a quienes se apliquen los acuerdos sobre creación de extralegales contenidos en el presente acuerdo general, los permisos por fallecimiento de familiares de trabajador se sujetaran a las previsiones establecidas en la LEY 1280 DE 2009, mediante la que se adiciono el N° 10 al artículo 57 del C.S. del T. y retribución se hará con base al salario básico convencional.

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

PARAGRAFO DOS: No son acumulables la licencia de luto prevista en las normas legales (ley 1280 de 2009) y el permiso convencional por muerte de un familiar del trabajador; por tanto, el (la) trabajador (a) solo tendrá derecho a reclamar aquel de estos que le resulta más favorable. Igualmente se precisa que el reconocimiento del permiso convencional o la licencia de luto no excluyen el pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva convención colectiva.

ARTICULO 6° AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR: En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa, reconocerá un auxilio de: (\$642,746.9) para el primer año de vigencia de la convención.

Este auxilio se pagará así:

1. Trabajador casado o con compañera permanente:

- a. Esposa o compañera permanente debidamente inscrita.
- b. Padre o madre, debidamente inscritos ante la empresa.
- c. Hijos debidamente inscritos ante la empresa.

2. Trabajador soltero:

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

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

ARTICULO 7° AUXILIO DE TRANSPORTE: La empresa auxiliará a sus trabajadores que residan fuera de la finca, con el subsidio designado por el gobierno nacional, proporcional a los días realmente laborados, dicho auxilio se pagará con los requisitos y términos de ley (ingreso salarial, distancia).

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

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

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

PARÁGRAFO TRES: La empresa para aquellos trabajadores que no les suministra el transporte, no exista oferta de transporte hacia la finca en el horario de entrada y/o salida, y las fincas se encuentren retiradas de los cascos urbanos o corregimientos; el sindicato buscará con los empleadores, la metodología para el suministro de transporte.

ARTICULO 8° AUXILIO DE CASINO: La empresa dará un auxilio al empresario del casino oficial por la suma de (\$ 61.907,6) mensualmente, por el primer año de vigencia de la presente convención. Queda entendido que el manejo del casino se hará por personas particulares, las que en ningún momento tienen vínculo laboral con la empresa.

ARTICULO 9° AUXILIO DE EDUCACION: La empresa, a partir de la firma de la presente Convención dará un auxilio monetario para educación a los hijos de los trabajadores debidamente inscritos, para estudios de primaria o secundaria la suma de: **(\$ 34.422,74)**

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

El trabajador deberá presentar los documentos para reclamar este beneficio a más tardar el último día del mes de febrero de cada año de vigencia de la convención. La no presentación de éstos en esta fecha exonera a la Empresa del pago de este beneficio. En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa se pagará un solo auxilio.

ARTICULO 10° AUXILIO DE ANTEOJOS: La empresa suministrará hasta **(\$ 45.712,4)** por una sola vez y previa prescripción médica especializada, hasta tanto la Entidad Promotora de Salud (EPS) asuma el servicio de optometría.

ARTICULO 11° AUXILIO DE DEPORTES Y RECREACIÓN: La empresa dará a los representantes del sindicato la cantidad de **(\$806.557,6)** por el primer año de vigencia de la presente convención.

ARTICULO 12° AUXILIO DE ARRENDAMIENTO: La empresa pagará para el trabajador casado o con compañera como auxilio de arrendamiento la suma de **(\$ 46.999,94)** por el primer año de vigencia Convencional.

Este auxilio se pagará siempre y cuando la finca no suministra alojamiento en sus campamentos a los trabajadores. No tendrá derecho a este auxilio el trabajador que sea propietario de casa o habitación y solo se pagará a los beneficiarios previa presentación del contrato de arrendamiento vigente.

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

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

ARTICULO 13° PRIMA DE ANTIGÜEDAD: Durante el primer año de vigencia de la presente convención por una sola vez para aquellos trabajadores que cumpla n los años de vinculación en la empresa que a continuación se expresa, la empresa dará una prima de antigüedad, la cual no constituye salario y por los períodos que se causen a partir de la firma de la presente convención así:

↙

Al cumplir 4 años continuos de servicio en la Empresa	20.405,94
Al cumplir 6 años continuos de servicio en la Empresa	32.737,2
Al cumplir 8 años continuos de servicio en la Empresa	40.922,13
Al cumplir 10 años continuos de servicio en la Empresa	49.108,29
Al cumplir 12 años continuos de servicio en la Empresa	57.294,43
Al cumplir 14 años continuos de servicio en la Empresa	65.479,37
Al cumplir 16 años continuos de servicio en la Empresa	73.666,77

DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.

14.-En lo referente a la seguridad social integral, será lo establecido en la Ley y las normas complementarias, así mismo con el tema de la seguridad y salud en el trabajo.

15.- **Traslado de trabajadores:** Cuando por determinación de la EPS o de la ARL, un trabajador sea trasladado a la ciudad de Medellín u otra ciudad y éste no fuere hospitalizado inmediatamente, la empresa asumirá el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos, en dinero o en especie, que tenga que realizar el trabajador para cumplir las citas médicas; sin perjuicio de los acuerdos que sobre estos suministros celebren las partes. La empresa decidirá en 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, mientras no la asuma la entidad del sistema de seguridad social (EPS o ARL) respectiva.

FONDO DE PRÉSTAMOS

16.- **Fondo paritario convencional de vivienda:** Para efectos de capitalización de los fondos rotatorios convencional de vivienda, la empresa, durante la vigencia de la presente convención, efectuará un aporte de \$75.000 por hectárea y será pagadero a FUNDAVIVIENDA o a la fundación que haga sus veces de administradora.

Parágrafo Primero: Solo se hará un pago por finca y por vigencia de la convención, lo que nos indica, que en el evento de existir varias convenciones colectivas vigentes y acordarse este auxilio para el fondo paritario convencional de vivienda, solo se pagará una sola vez y por vigencia a FUNDAVIVIENDA o la fundación que haga sus veces de administradora.

Parágrafo segundo: Los trabajadores afiliados a cualquier organización sindical con o sin convención colectiva suscrita y vigente, tienen derecho a acceder al

d

fondo paritario convencional de vivienda, siempre y cuando cumpla las condiciones estipuladas por la empresa y las reglamentadas por el respectivo fondo.

DETERMINACIÓN DE LAS LABORES Y SU PAGO

17.- Las partes aprobaron la siguiente tabla:

LABOR	UNIDAD	PRECIO
MEZCLA PRODUCTORA	Ha	\$ 13.942
FUMIGACIÓN	Ha	\$ 10.138,49
RESIEMBRA SEMILLON	semilla	\$ 700
CAJA 20K INTERNACIONAL	UNIDAD	\$ 1.396
ASEO PLANTA EMPACADORA	UNIDAD	\$ 33.075
REPIQUE PLANTAS	JORNAL	\$ 23.422
OFICIOS VARIOS	JORNAL	\$ 23.422
CAJA 20K INTERNACIONAL SP	UNIDAD	\$ 1.655
PROMISS	Ha	\$ 13.000
ALIMENTACIÓN PLANTA	BULTO	\$ 4.333,41
ALIMENTACIÓN SUELO	BULTO	\$ 2.000
AJUSTE DE POBLACIÓN	UNIDAD	\$ 1.170
DESMACHE	SEMANA	\$ 6.840
CAJA NACIONAL	UNIDAD	\$ 841,68

- Mezcla Productora: Embolse, amarre, reamarre, desflore, desde
- Promiss: Protección y Mis

18.- **Vaciado y firma de convención:** Una vez alcanzado el acuerdo general que ponga fin a la negociación colectiva se desarrollara un proceso de vaciado de la convención colectiva entre SINATRA y la empresa, este proceso se llevará a cabo en el Municipio de Apartadó por un periodo de 15 días calendario no prorrogable contados a partir del día 11 de septiembre de 2015.

Por la Empresa:


JUAN FERNANDO GIRALDO


PEDRO COBOS

MARIORI GOMEZ



Por el Sindicato

JESUS ALBERTO OSPINA

Jesus Goetz
 JESUS GOEZ

Jose Miguel Radilla
 JOSE MIGUEL RADILLA

Tabla 1: PRECIO DE LABORES

LIMPIA CANAL PRIMARIO	140,46
LIMPIA CANAL SECUNDARIO	99,00
LIMPIA CANAL TERCARIO	82,31
RECAVA CANAL PRIMARIO	636,05
RECAVA CANAL SECUNDARIO	636,05
RECAVA CANAL TERCARIO	636,05
AMPLIACION CANALES	1166,40
AMPLIACION CANALES	2120,84
ROTURA SANGRAS	408,48
LIMPIA SANGRIAS	31,77
RECOGER NYLON	522,06
APERTURA FUNDA CAMPO	13,64
APERTURA BOLSAS EMPAQUE	12,62
CACIQUEO	13,38
RESIEMBRA PUYON	663,66
RESIEMBRA CABEZA TORO	1241,55
ENGRASE CABLES	23,18
HECHURA PUENTES 1R02R03R0	23,18
HECHURA DE ESCALERA	8,78
REPARACION GARRUCHAS	3534,74
ASEO EMPACADORA	33,08
PICADA Y REGADA DE RECHAZO	84,08
BOTAR Y REGAR VASTAGO	25,15
PEGADA DE CAJA	48,87
CARGUE Y DESCARGUE CARTON	9,69
CARGUE Y DESCARGUE DE ABONO	216,21
CARGUE PALLET 1 HORA DESPUES	1864,45
CARGUE C JAS 1, HORA DESP.EMBARO	103,40
CARGUE Y DESCARGUE DE ESTIBAS	82,24
PROCESO DE BOLEJA DE EMPACADORA	5,28
PROCESO DE BOLEJA/CAMP/CAB	319,56
REPIQUE MATAS CAIDAS	3367,66
RECOLECCION BOLSA DE CAMPO	11187,41
CHAPEO ARBUSTO Y BEJUCO	31917,28
ELIMINACION DEDOS LATERALES	956,77
EMBOLSE CON NUDO	122,13
FERTILIZACION LIQUIDA	22240,66
FERTILIZACION ORGANICA	22,19
COMPOST APLICACION	15,55
COLOCACION GUANTELETE	151,49
COLOCACION LAMINILLA	124,47
COLOCACION YUMBOLON CABLE	21,81
MISS	11372,64
FERTILIZACION CON CACIQUEO	5678,37

TABLA 2: AREA DE LOTES Y CANALES

Lote No.	Has.
1	4.18
2	3.73
3	3.82
4	3.98
5	3.39
6	3.06
7	2.95
8	5.00

CANALES	Mts/ Lineales
Primario 1	560
Primario 2	588
Primario 3	492
Primario 4	458
Secundario 1	390 Lote 1 con Lote 2.
Secundario 2	270 Lote 2 con Lote 3.
Secundario 3	240 Lote 3 con Lote 4.
Secundario 4	285 Lote 4 con Lote 5.
Secundario 5	230 Lote 5 con Lote 6.
Secundario 6	392 Lote 6 con Lote 7.
Secundario 7	460.
Terciario 1	890 Lote 1.
Terciario 2	650 Lote 3.
Terciario 3	644 Lote 3.
Terciario 4	417 Lote 4.
Terciario 5	234 Lote 5.
Terciario 6	321 Lote 6.
Terciario 7	273 Lote 7.
Terciario 5	234 Lote 5.
Cabeza. 5,6,7.	461.