

22 FEB 2016

7205045 - 00000305

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Apartado 22 de Febrero de 2016

PARA: COORDINADORA GRUPO ARCHIVO SINDICAL
Natalia Ruiz Campuzano
Carrera 14 No. 99-33 pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX: (57-1) 4893900 y (57-1) 4893100
Bogotá D.C.

DE: INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ASUNTO: Comunicación CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA DE FINCA RESERVAGRO S.A.S. NIT. 900 871 893 -1.

Respetados señores.

El día diecinueve 19 de Febrero de 2016 siendo las 03:27 p.m. El despacho, recibió constancia de DEPOSITO DE CONSTANCIA DE CONVENCION COLECTIVA DE RESERVAGRO S.A.S. NIT. 900 871 893 -1 entre:

1. SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO".

Y La en empresa RESERVAGRO S.A.S. NIT. 900 871 893 -1 DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA DE RESERVAGRO S.A.S. NIT. 900 871 893 -1 en sesenta y tres (63) folios más oficio remitario para un total de 64 folios. Vigencia DESDE PRIMERO (01) DE FEBRERO DE 2016 HASTA - TREINTA DE (30) DE JUNIO DE 2017

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

Atentamente,


CARLOS ARTURO PEREA IRIS
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Anexo(s): 6 folios.

Copia: Archivo Sindical

Transcriptor: cperea

Elaboró: cperea

Revisó/Aprobó: faram

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

9154

 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 OFICINA ESPECIAL DE URABA Y APARTADO
 Inspector de Trabajo CARLOS ARTURO PEREA IRIS**

Número 002

CIUDAD:	APARTADO - ANTIOQUIA	FECHA:	19	02	2016	HORA	03:27 P. M.
----------------	-----------------------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	--------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	MARIA DEL PILAR MOLINA VELEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	42.898.775 DE ENVIGADO		
CALIDAD	GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Cra. 103 No. 97-80 barrio Chinita Apartado Antioquia - FINCA LA RESERVA - COMUNAL EL SIETE MUNICIPIO DE CAREPA		
No. TELÉFONO	828 9130 - 314 632 1788	Correo Electrónico	medialcour@gmail.com

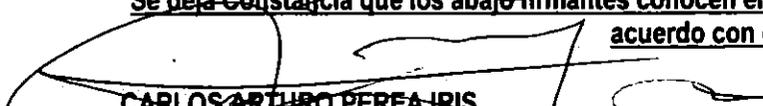
TIPO DE DEPÓSITO

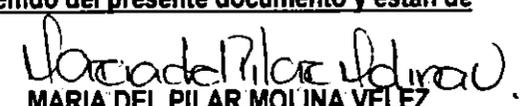
HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	RESERVAGRO S.A.S. NIT. 900 871 893 -1					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"					
CUYA VIGENCIA ES	DESDE PRIMERO (01) DE FEBRERO DE 2016 HASTA - TREINTA DE (30) DE JUNIO DE 2017					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	25	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				Regional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				Local	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		63		

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

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

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


CARLOS ARTURO PEREA IRIS
 Inspector de Trabajo y Seguridad Social


MARIA DEL PILAR MOLINA VELEZ
 El Depositante

MINISTERIO DEL TRABAJO

19 FEB 2016 227
 Hoy a los 19 de febrero de 2016 la Coordinación del Grupo de Inspección y Vigilancia Control y
 Resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.
 Recibió la convención Colectiva Pacto Colectivo Laudo arbitral
 Contrato Sindical Acta de Acuerdo Firmada el día 25/02/2016
 Entre la Empresa RESERVAGRO S.A.S.
 y el Sindicato SINTRAINAGRO
 o sus trabajadores.
 ENTREGADO POR: Meda Pider MOLINA
 RECIBIDO POR: Maria Teresa

Carepa, 08 de febrero de 2016

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
OFICINA ESPECIAL PARA URABA
 E. S. D.

Auxiliar Administrativo

Ref. Depósito legal de Convención Colectiva De Trabajo

ADOLFO LEON ZAPATA BETANCUR, mayor de edad, domiciliado en el Municipio de Apartado Antioquia, me permito presentar ante ustedes para el depósito de la Convención colectiva suscrita entre **RESERVAGRO S.A.S**, sociedad domiciliada en Apartado Antioquia, con NIT. 900871893-1, y el **SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**, para la vigencia Comprendida entre el 01 de febrero de 2016 y el 30 de junio de 2017.

Respetuosamente,

ADOLFO LEON ZAPATA BETANCUR
 CC.71.639.076 de Medellín
 Representante Legal

9156

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA SOCIEDAD RESERVAGRO S.A.S NIT: 900871893-1 FINCA "LA RESERVA", Y EL SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" SECCIONAL CAREPA.

AÑOS 2016 - 2017

En el municipio de Medellín, Departamento de Antioquia, República de Colombia, el día Veinti cinco (25) del mes de enero de 2016, se reunieron los señores: **ADOLFO LEON ZAPATA BETANCUR**, quienes actúan en nombre y representación de la sociedad **RESERVAGRO S.A.S NIT. 900871893-1**, de una parte, y los señores miembros de la comisión negociadora designada por el **SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**, con personería jurídica número 002581 de julio 24 de 1975 del Ministerio del Trabajo, de otra parte, todos revestidos de plenos poderes, con el fin de elevar a convención colectiva de trabajo los acuerdos logrados en la negociación del pliego de peticiones presentado por el Sindicato a la sociedad empleadora para la(s) Empresa(s) finca(s): **LA RESERVA**.

PREÁMBULO

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, transparencia y estabilidad en la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, la implementación de un proceso gradual de asunción de la 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 Sintrainagro y los Empresarios Bananeros de Urabá, la cual se registrará por los siguientes principios:

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

MINISTERIO DEL TRABAJO

19 FEB 2016

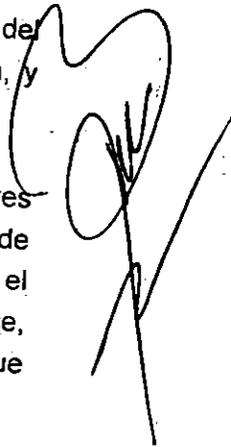
Según a los 19 de febrero de 2016, la Coordinación del Grupo de Inspección y Control de Resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá, recibió la convención Colectiva Pacto Colectivo Laudo arbitral Contrato Sindical Acta de Acuerdo Firmada el día 25/01/2016 Entre la Empresa RESERVAGRO S.A.S y el Sindicato SINTRAINAGRO o sus trabajadores.

ENTREGADO POR Maria del Pilar MORALES
RECIBIDO POR Maria Lopez

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

- 3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional.
- 4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
- 5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.
- 6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.
- 7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.
- 8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, Sintrainagro y los trabajadores, como co-responsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del auto-cuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por las Empresas o las autoridades del ramo.

- 9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.
- 10. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.
- 11. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.
- 12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigentes, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.
- 13. Las partes ratifican que no habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social.
- 14. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
- 15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo éste como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.
- 16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que



tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.

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

**PRIMERA PARTE
ASPECTOS NORMATIVOS**

**CAPÍTULO I
RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES**

ARTÍCULO 1º -RECONOCIMIENTO SINDICAL-: La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Sintrainagro, con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sintrainagro.

ARTÍCULO 2º -DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN-: Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalización comercial, los empresarios bananeros, representados por Augura, y Sintrainagro realizarán procesos de diálogo social y concertación, dirigidos a mejorar las posibilidades del sector bananero y proteger los derechos laborales de los trabajadores.

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

ARTÍCULO 3º -COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL-: Se nombra una Comisión Paritaria de Seguimiento a la Convención, conformada por seis (6) miembros con sus respectivos suplentes, así:

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



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

Funciones: La Comisión tendrá las siguientes funciones generales:

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

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

TOMA DE DECISIONES: la Comisión de Verificación y Seguimiento tomará sus decisiones por consenso.



SANCIONES: En el evento de que el sindicato considere que una empresa ha violado la convención colectiva de trabajo en su sistema de contratación, éste realizará las acciones legales pertinentes, las intervenciones directas ante el respectivo empleador; o efectuará una denuncia pública en la Zona del Urabá Antioqueño, con el fin de que la empresa infractora tome los correctivos necesarios.

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

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

ARTÍCULO 4º -GARANTÍAS SINDICALES-: En desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, la empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la organización sindical, para lo cual se establece:

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

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

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

**CAPITULO II
PERMISOS SINDICALES**

ARTÍCULO 5° -PERMISO PARA LA COMISIÓN OBRERA-: Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal en cumplimiento de las funciones definidas en esta convención colectiva, la Empresa concederá un (1) día de permiso por semana, no acumulable 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 un (1) trabajador de la finca.

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

PARÁGRAFO DOS: Durante el primer periodo de vigencia convencional, la Empresa concederá viáticos para la comisión obrera equivalentes a \$18.616 por cada día completo de permiso utilizado.-

Para el segundo año de vigencia de la convención colectiva este valor se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC - obreros a nivel nacional, certificado por el DANE para el periodo comprendido entre el 1° día 1° de julio de 2015 y el día 30 de junio de 2016.

PARÁGRAFO TRES: La retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores en la comisión obrera, así como la retribución que se reconoce a los beneficiarios de los permisos establecidos para eventos sindicales y cooperativos, previstos en la convención colectiva, no se descontará para los efectos del cálculo del ingreso salarial promedio con el que se liquidan y pagan los descansos dominicales y

festivos, las vacaciones, las cesantías, primas de servicio y los intereses sobre las cesantías.

ARTÍCULO 6° -PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS-:

Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, la Empresa concederá **Veinti seis (26) días** de permiso remunerados por año de vigencia convencional, no acumulables de un año a otro.

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

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por más de un (1) trabajador de la finca, excepto para las Asambleas de Delegados municipales y nacionales, casos en los cuales se podrán ausentar hasta dos (2) trabajadores de una misma finca, dando cumplimiento a las normas estatutarias que establecen el número de delegados que participan en las Asambleas de la Organización Sindical.

Para la utilización de estos permisos el Sindicato deberá solicitarlos mediante comunicación escrita firmada por el Presidente y el Secretario de Educación de la respectiva Seccional de Sintrainagro, con una antelación no inferior a una (1) semana, indicando expresamente los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

En ningún caso estos días de permiso podrán utilizarse para la realización de actividades diferentes a las expresamente señaladas en esta disposición. En caso de constatarse la desviación 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.

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

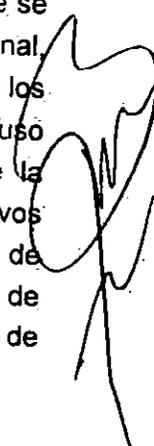
ARTÍCULO 7° -LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE SINTRAINAGRO Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ-: La Empresa en su(s) finca(s) concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de las Juntas Directivas Seccionales de los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó y de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.

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

PARÁGRAFO: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2015-2017), durante esta suspensión del contrato de trabajo corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con el Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).

ARTÍCULO 8° -AUXILIO SINDICAL-: Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilios a las organizaciones de segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la Empresa concederá a Sintrainagro un auxilio de doce pesos (\$12) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

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



PARÁGRAFO UNO: La empresa deberá remitir catorcenalmente al sindicato la relación detallada de los salarios de sus trabajadores y la retención que por cuota sindical se hizo.

PARÁGRAFO DOS: Sintrainagro suministrará a la Asociación de Bananeros de Colombia, Augura, un listado de las empresas deudoras de auxilio sindical y de cuotas sindicales, para que esta a través de circulares generales e 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 afiliado para que retenga esta suma de sus liquidaciones semanales de embarque y las traslade a la Tesorería de la Junta Directiva de Sintrainagro.

ARTÍCULO 9º -DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS-: La empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos:

- a) Como descuento sindical por la negociación, la empresa descontará, a cada uno de los trabajadores afiliados a Sintrainagro una suma equivalente a un (1) día de salario básico convencional, por una sola vez, en la segunda catorcena posterior a la firma de la convención.
- b) El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforme a los estatutos del sindicato.
- c) El valor de las multas que imponga el sindicato de acuerdo con sus estatutos.

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

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



desprendible de pago entregado al trabajador por el empleador, más el correspondiente requerimiento de pago realizado por el sindicato. Se considera que el empleador estará en mora una vez transcurridos cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que efectúe el descuento al trabajador.

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

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

ARTÍCULO 10° -COMITÉ OBRERO PATRONAL-: En la empresa existirá un (1) Comité Obrero- Patronal, integrado en la forma y términos que a continuación se determinan:

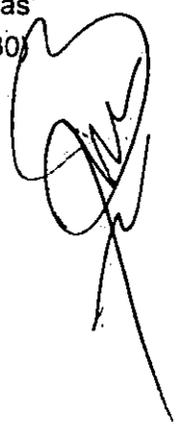
El comité estará integrado por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) representantes de los trabajadores elegidos por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absolutas del principal, de manera que el comité quede integrado de manera paritaria. Para los fines de esta propuesta se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas en incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la convención colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del comité obrero cuando estuvieren reemplazando al principal.

Los representantes de los trabajadores deberán estar vinculados a la empresa con una antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la fecha de designación.

Serán funciones del comité obrero patronal las siguientes:

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

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



ARTÍCULO 11° -MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO-: A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo las empresas y Sintrainagro adelantarán gestiones ante el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, tendientes a que se intensifiquen los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

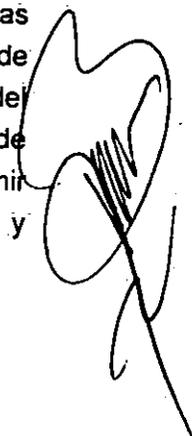
El programa se organizará con el SENA dentro de los dos meses siguientes a la firma de la convención, teniendo en cuenta la dedicación que requieran los diferentes oficios, preferentemente en forma continua, dentro del programa de formación por competencias laborales.

ARTÍCULO 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 asegurar 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, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, las empresas le entregarán preferentemente el control y manejo directo de los casinos a mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en manipulación de alimentos. La Empresa, por conducto de las Cajas de Compensación Familiar, el programa Banatura, el Sena y las Fundaciones Sociales del sector, promoverá 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 DOS: 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 TRES: La Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional efectuará el seguimiento al cumplimiento de los anteriores acuerdos.

PARÁGRAFO CUATRO: Adicional a la obligación de cumplir el acuerdo sobre este mismo tema previsto en los Acuerdos Generales 2011-2013; durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo las empresas, en cada finca, contratarán al menos una (1) mujer en jornada especial. Esto debió materializarse en los primeros dos meses a partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo (2013-2015).

ARTÍCULO 13° -FONDO PARITARIO DE VIVIENDA "CONVENCIONAL"-: Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para capitalización de los Fondos Paritarios de Vivienda, los empresarios bananeros destinarán la suma de setenta y cinco mil pesos (\$75.000) por hectárea neta sembrada en banano.

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

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

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

PARÁGRAFO DOS –SISTEMA DE AUTORIZACIÓN DUAL DE DESEMBOLSOS-: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017), el desembolso de los préstamos de vivienda se efectuará mediante cheque o transferencia electrónica que requerirá de dos (2) firmas o dos (2) autorizaciones electrónicas, según el mecanismo que se adopte, y una de ellas necesariamente deberá ser puesta por el(la) Tesorero(a) de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, para lo cual éste(a) deberá verificar que el crédito se encuentra previamente autorizado en acta de la Junta del respectivo Fondo Paritario de Vivienda.

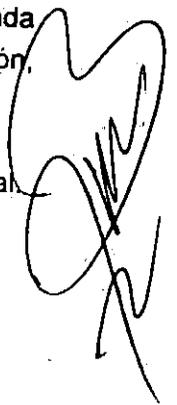
PARÁGRAFO TRES –GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN-: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017), al cierre de periodos trimestrales calendario, la corporación o fundación administradora del Fondo Paritario de Vivienda deberá informar a los representantes de Sintrainagro en la Junta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

PARÁGRAFO CUARTO –VISIBILIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS FONDOS PARITARIOS DE VIVIENDA-: En los proyectos de vivienda que se desarrollen a través de las Corporaciones o Fundaciones encargadas de la administración de los Fondos deberá visibilizarse que a la financiación de los mismos ha concurrido el Fondo Paritario de Vivienda Convencional de Sintrainagro y los Empresarios de la respectiva comercializadora.

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

DISPOSICIÓN GENERAL 2º: Se acuerda modificar los montos máximos de préstamos en cada modalidad, así: a). Para adquisición y/o construcción de vivienda hasta 45 SMLMV. b). Mejoramiento de vivienda hasta 23 SMLMV. c). Titulación, cancelación de hipotecas y legalización hasta 7 SMLMV.

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



SEGUNDA PARTE
ASPECTOS NORMATIVOS

CAPÍTULO I
SISTEMA DE CONTRATACIÓN, JORNADA DE TRABAJO
Y FORMAS DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 14° -SISTEMAS DE CONTRATACIÓN-: Para las actividades normales y permanentes de la empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

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

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

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

Cuando dentro de los sesenta (60) días siguientes al cambio en su jornada de trabajo, el trabajador no reúna los requisitos de idoneidad para desempeñarlo, regresará a su contrato de jornada especial.

PARÁGRAFO CUARTO: Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como ausentismo en días de embarque, atrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar 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: Las partes acuerdan un sistema de contratación especial, esto para el primer año de actividad productiva de la finca, los contratos serán a término fijo, con el objetivo de seleccionar el personal, vencido este término los contratos serán celebrados de acuerdo al sistema de contratación acordado en términos generales.

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 15° -SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL-: Para la realización de las labores de "construcción y mantenimiento de canales con pala", "la recolección de nylon y plásticos" y "siembras nuevas de lotes anexos a la finca y riego manual en la plantación" la Empresa podrá celebrar contratos civiles o comerciales con contratistas independientes, que tengan por objeto la ejecución de obras o la prestación de servicios.

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

ARTÍCULO 16° -JORNADA DE TRABAJO-: La empresa tendrá, a partir de la celebración del presente Convenio Colectivo, una jornada máxima ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas por la Empresa de acuerdo a sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada ordinaria exceda de diez horas.

El trabajo suplementario o de horas extras no podrá exceder el límite máximo de lo semanal establecido en la legislación laboral. Se entiende que en la jornada ordinaria laboral de ocho (8) ó diez (10) horas, no incluye el tiempo utilizado por el trabajador para su alimentación.

El empleador podrá citar al trabajador para laborar los días sábados o domingos si la comercializadora le programa embarque dada la importancia de la actividad bananera; si éste en la respectiva semana ya hubiere laborado las cuarenta y ocho (48) horas, el tiempo que labore el día sábado se entiende como trabajo extra o suplementario y se pagará con los recargos legales y el tiempo del domingo será remunerado como trabajo dominical.

Para la remuneración del trabajo de horas extras se aplicarán los recargos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo sobre el valor pactado por unidad de tiempo, según el caso.

PARÁGRAFO: En los valores pactados para las labores que se realizan por unidad de obra o a destajo se encuentran incluidos los eventuales recargos legales por trabajo suplementario o en tiempo extra. En consecuencia, la Empresa no reconocerá otros recargos por trabajo suplementario o extraordinario a destajo o por unidad de obra.

ARTÍCULO 17º -JORNADA ESPECIAL-: Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral, convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente convención colectiva se podrán contratar trabajadores en jornada especial, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

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

Con todo, la obligatoriedad de este acuerdo, como es obvio, presupone que el trabajador de jornada especial no se encuentre suspendido disciplinariamente, incapacitado para laborar, en uso del descanso vacacional o de licencias o permisos, tales como, más no de manera exclusiva, los permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la convención colectiva; la licencia de paternidad (Ley María); la licencia de maternidad; la licencia de luto; los permisos no remunerados que le hubieran sido concedidos al trabajador; las licencias por causa de fuerza mayor o caso fortuito; las ausencias no justificadas a laborar en días en que el (la) trabajador(a) fue efectivamente convocado(a) para laborar; los permisos convencionales remunerados y todo otro evento que impida la prestación del servicio, que en todos los casos se sucedan en la respectiva catorcena o bisemana, eventos estos que para todos los efectos se imputarán al cumplimiento del

número mínimo de días de convocatoria del respectivo periodo catorcenal y, por tanto, no darán lugar a remuneración alguna con base en este acuerdo. No se imputarán al cumplimiento de este acuerdo la utilización del "permiso sindical para Comisión Obrera" por parte de un trabajador de jornada especial.

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

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

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

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

PARÁGRAFO CUATRO: Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la Empresa así lo requiera, se podrán asignar trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial a la realización de cualquier labor diferente a las labores culturales básicas, es decir: "embolse- (identificación de fruta)", "desflore en campo", "control temprano de sigatoka (CTS) o manejo integral de sigatoka (MIS) o similares", "amarre", "deshoje", "desmache con palín o desmache tradicional", "fumigación de malezas" y "protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)", sea que éstas se ejecuten en

forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el "contrato de caja integral exportada", guardando la proporcionalidad establecida en el parágrafo uno de este artículo, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas "labores varias". No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencias de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la Empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas.

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

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

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

- b) La afiliación y el pago de los aportes obrero-patronales al sistema de seguridad social integral, de los trabajadores de que se trata, se sujetarán íntegramente a lo dispuesto en las normas legales.
- c) El pago del descanso dominical y/o festivo(s) lo determinará la empresa sumando la totalidad de lo devengado dentro de la jornada ordinaria de la respectiva semana y dividiendo tal monto entre las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria semanal.

ARTÍCULO 18°-APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990:- En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación (2009-2011), 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.

La empresa concertará 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.

PARÁGRAFO UNO -SOBRE APLICACIÓN DE ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL:- Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de Ley 50 de 1990, en tratándose de los miembros del Comité Obrero, el tiempo de

permisos sindicales utilizados en la respectiva semana no se descontará para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

PARÁGRAFO DOS -REGULACION DEL ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA JORNADA ESPECIAL: El trabajador de jornada especial vinculado a una empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de cuarenta y ocho (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de destinación exclusiva (artículo 21, Ley 50/90), correspondientes a la respectiva semana; toda vez que para efectos de causación de este derecho, las horas efectivas de trabajo no se acumularán en ningún caso de una semana a otra.

PARÁGRAFO TRES -DISPOSICIÓN INCORPORADA 2015-2017-: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2015-2017, cuando el Empresario decida programar las actividades de capacitación o recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante periodos prolongados de parálisis por corte del fluido eléctrico o falta de insumos de embarque, por razones imputables a negligencia del empresario, se tomará y remunerará este tiempo, en proporción a las horas empleadas, con base en las reglas establecidas en la convención para tal fin.

ARTÍCULO 19° -FUMIGACIONES AÉREAS-: Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con la(s) Organización(es) Sindical(es), 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 del presente Convenio Colectivo (2010-2013), 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 del presente Convenio Colectivo, 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 20° -FORMAS DE REMUNERACIÓN-: Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el sistema de unidad de obra o destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.-

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

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

PARÁGRAFO: 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.

ARTÍCULO 21° -CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES-: El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones.-

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

ARTÍCULO 22°- 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.

PÁRAGRAFO: Los representantes de los empresarios bananeros de Urabá y Sintrainagro se comprometen a efectuar gestiones ante las entidades financieras presentes en la zona bananera de Urabá, para procurar que se instalen cajeros electrónicos con sistema de identificación biométrica (huella digital).

ARTÍCULO 23° -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.

**CAPÍTULO II
ESTABILIDAD LABORAL**

ARTÍCULO 24º -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 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, la Empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece:

- 1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero.

2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un miembro del comité obrero patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o sub-directiva del Sindicato.

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

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

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

4. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la Finca o en las oficinas centrales de la Empresa en Urabá. En este último evento la Empresa garantizará el transporte del trabajador para cumplir con tal fin.

5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignarán por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a instancia de la Empresa, de una parte, y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero, cuando éstos hicieran uso de este derecho, de otra parte. Con todo, cuando surja la necesidad de ampliar las versiones o manifestaciones dadas por los intervinientes y/o practicar otras pruebas para esclarecer aspectos relacionados con la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicarán a continuación de lo actuado, si fuere posible, o en caso contrario se suspenderá la diligencia para ser reanudada el día hábil siguiente.

- 6. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.
- 7. Si escuchados los descargos la Empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
- 8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria, éste podrá interponer el recurso de reposición en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.
- 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 del mismo.
- 10. Cuando el recurso de reposición no se interponga oportunamente o cuando la Empresa al resolver el recurso decida confirmar 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, según el caso.
- 11. 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.
- 12. 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.
- 13. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

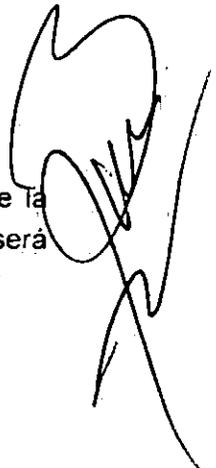
PARÁGRAFO CUATRO: En virtud de lo dispuesto en el presente acuerdo sobre modificación del procedimiento disciplinario, las partes convienen derogar expresamente la disposición convencional que establecía la posibilidad de interponer recursos en contra de la decisión del empleador consistente en declarar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

ARTÍCULO 25° TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA:- Sin perjuicio de otra estipulación que constara en el contrato individual de trabajo, cuando la empresa dé por terminado en forma unilateral sin justa causa el contrato de trabajo, pagará una indemnización de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 26° -COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO:- A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la Empresa entregará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de las fincas.-

**CAPÍTULO III
VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN**

ARTÍCULO 27° -VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA:- La vigencia de la convención colectiva que se suscribe como resultado de la presente negociación será



de diecisiete (17) meses contados desde el día 01 de febrero de 2016 hasta el día 30 de junio de 2017.

ARTÍCULO 28° -CAMPO DE APLICACIÓN-: La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a Sintrainagro que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concorra la calidad de afiliado a Sintrainagro, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de Sintrainagro, en los términos de la legislación laboral colombiana.

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

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

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

CUARTA PARTE
RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA CONVENCION COLECTIVA

CAPÍTULO I
SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL Y SALARIOS AL DESTAJO

ARTÍCULO 29° -SALARIO BASICO CONVENCIONAL-: A partir del inicio de la vigencia de la presente convención colectiva, por la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias, el salario basico convencional será equivalente a veinti tres mil, el cual se incrementara para el segundo año de vigencia convencional. sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

ARTÍCULO 30° -VALOR DE LAS LABORES A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA-: Las partes acuerdan la Sociedad Reservagro S.A.S. "Finca la reserva", ara

parte de la Negociación Colectiva que realiza Sintrainagro y Augura, una vez vencida la convención con vigencia 2015-2017.

ARTÍCULO 31º -DEROGATORIA EXPRESA DE LA TABLA DE PRODUCTIVIDAD: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017) se deroga expresa, íntegra y definitivamente el sistema de remuneración diferencial de labores a destajo por escalas o tablas de productividad.

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

ARTÍCULO 32º -DETERMINACIÓN DE LAS LABORES QUE SU EJECUCIÓN SE PAGARÁ POR UNIDAD DE OBRA-: Durante la vigencia de la presente convención colectiva, las labores cuya realización se remunerará al contrato o por unidad de obra se han dividido en cuatro (4) grupos, así:

- 1. **PLANTACIÓN:** Amarre, reamarre, embolse, deshoje; protección de fruta, la cual incluye desvío de puyones y racimo; desflores en el campo, cuando la empresa lo requiera; desmache, fumigación de malezas en plantaciones de banano y fertilización.
- 2. **CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA:** La cual se sujetará a los términos de la presente convención colectiva.
- 3. **MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN DE DRENAJES (CANALES):** Comprende las limpias, chapeos, fumigaciones, recavas, roturas, ampliaciones y demás.-
- 4. **LABORES GENERALES:** Comprende las demás labores al destajo o por unidad de obra pactadas en la convención colectiva.

ARTÍCULO 33º -DEFINICIÓN DEL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA: Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 1/5 lb.) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en palets dentro del camión, debidamente

arrumadas, amarrados al camión (palets), protegidas(os) de la intemperie y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de bañano. En la unidad de obra denominada "Caja Integral Exportada" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas de cosecha, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desfloradores, volteadores de corona, desmanidores, bajafruta, gurvieros (saneadores de fruta), lavadores o pesadores, bandejeros, selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho, aspiradores, paletizadores, hidratación de racimos en cablevia (mójada de racimo en cosecha), auxiliares de cartonera (mete-base o alimentador de cartón) y arrumadores. El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lb) o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "caja integral Exportada".

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

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

PARAGRAFO UNO: EMPAQUE INTEGRAL ESPECIAL: Comprende los tipos de empaque denominados: Chicopack, Banacluster, Clusterbag, Turbanita, Picola, Petite, Minipack, Empaque denominado cinco (5) libras, Ensayo, entre otros.

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

PARAGRAFO DOS: RECHAZO DE CAJAS: Cuando se produzcan rechazos de cajas elaboradas se descontará del contrato de cajas integral, en el día que se produce el rechazo, para todo el personal que participa en el contrato de "Caja Integral Exportada".

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

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.

En caso de pérdidas de cajas no imputables a la responsabilidad del trabajador: 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 el orden de corte, se reconocerá el pago de dichas cajas en este día.

ARTÍCULO 34° -REMUNERACIÓN BOTADA DE RECHAZO- Cuando la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Cuando la fruta de rechazo sea recogida por "bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma:

Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, ésta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera:

- a) Cuando tengan que botar el rechazo de un (1) día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.
- b) Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.
- c) Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.
- d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por cien (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

No obstante lo anterior no deberá entenderse que el rechacero o bolejero deba ir en cada uno de los días de embarque para efectos de determinar el número de días con base en el cual se pagará esta labor, es decir, que podrá recoger al final de la semana la totalidad del rechazo, en este evento se entiende que el trabajador no ha tenido que ejecutar ninguna labor y en consecuencia no se remunerará. Por lo tanto se entiende que al finalizar la semana lo que se paga efectivamente el trabajador de la finca es por la botada de rechazo acumulada dentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero.

En el evento en que el trabajador deba realizar la botada de puntilla o espuela total que quede en la planta empacadora al final de la semana, se remunerará con el diez por ciento (10%) del valor establecido para la botada de rechazo en la semana

ARTÍCULO 35° -TABLA DE RENDIMIENTOS DE LABORES-:

	RENDIMIENTO PARA 10 HORAS			RENDIMIENTO PARA 08 HORAS		
	REND. MÍNIMO	REND. NORMAL	REND. MÁXIMO	REND. MÍNIMO	REND. NORMAL	REND. MÁXIMO
AMARRE	6.60	7.50	11.00	5.28	6.00	8.80
REAMARRE	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20
AMARRE+REAMARRE	5.50	6.50	9.50	4.40	5.20	7.60
EMBOLSE	10.00	12.00	17.50	8.00	9.60	14.00
DESFLORE EN CAMPO	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20

EMBOLSE+DESFLORE	8.50	10.00	14.50	6.80	8.00	11.60
PROTECCIÓN FRUTA	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20
DESHOJE	15.50	18.00	26.00	12.40	14.40	20.80
PROTECCI+DESHOJE	10.00	12.00	17.50	8.00	9.60	14.00
DESMACHE	1.00	1.50	2.00	0.80	1.20	1.60
FUMIGACIÓN	3.50	4.00	5.50	2.80	3.20	4.40
FERTILIZACIÓN	8.00	12.00	14.00	6.40	9.60	11.20

ARTÍCULO 36° -CICLOS-: Las partes han acordado los siguientes ciclos mínimos para labores, así:

- Amarre, una vuelta semanal.
- Reamarre, una vuelta catorcena.
- Deshoje, una vuelta semanal.
- Protección de fruta (comprende el desvío de puyón y desvío de racimo), una vuelta semanal.
- Embolse, dos vueltas semanales (premáturo).
- Embolse, una vuelta semanal (presente).
- Desflores en el campo, dos vueltas semanales (si se realiza).
- Fumigación de malezas, cada cuatro semanas libres con herbicida de contacto y cada ocho semanas libres con herbicidas sistémicos.
- Fumigación de canales, cada ocho semanas libres. Esta fumigación podrá ser alterna con el chapeo de canales.
- Chapeo y limpia de canales primario, secundario y terciarios, cada ocho semanas libres.
- Desmaché, cada seis semanas libres.
- Fertilización, bulto de 50 Kg., según programación, o proporcional al peso del bulto de abono.

ARTÍCULO 37° - PAGO DE ATRAZOS EN LAS 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 el 70% del valor pactado.

- Segunda semana de atraso el 60% del valor pactado.
- Tercera semana de atraso el 50% del valor pactado.

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

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

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

ARTÍCULO 38° - MANUAL TÉCNICO:- Las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa. Hará parte integral de esta convención sin que sea necesario adjuntarla a esta el manual de descripción técnica de labores y oficios que se encuentran integrados y establecidos en la convención que se vence. Las labores se desarrollarán de acuerdo a los ciclos o frecuencias establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo. Los precios pactados para remunerar las diferentes labores, se entienden que se hace para ejecutar la labor en la forma descrita en este manual.

ARTÍCULO 39° -SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS:- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo y para efectos del pago de las diversas labores de campo, cuyo precio se paga por hectárea netas, las áreas netas a aplicar por lote y por sección, serán las registradas como áreas de cultivo en el plano de la(s) finca(s) elaborados por la firma Sadec S.A., o topógrafo profesional. Para efectos de pago de las diversas labores de campo cuyo precio se establezca por metro lineal, las longitudes a aplicar serán las registradas en los planos elaborados por la firma SADEC S.A., o topógrafo profesional.

PARAGRAFO: A juicio de la empresa, las labores de campo, de mantenimiento de drenajes y de empacadora, obedecerán a una programación semanal hecha por la administración de la empresa, la cual se entregará al trabajador, por escrito, forma verbal, explicando los lotes, la dosificación y métodos de aplicación cuando la labor conlleve el uso de agroquímicos los cuales deben ser recomendados únicamente

por los técnicos. Los rendimientos deben guardar correlación con los rendimientos tomados como base para establecer los precios de la presente convención.

**CAPITULO II
PRESTACIONES EXTRALEGALES**

ARTÍCULO 40° - PRIMA DE VACACIONES:- Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador beneficiario una prima de vacaciones en cuantía de \$137.991. Este beneficio se pagará siempre y cuando se disfrute de dicho descanso y mientras subsista el contrato de trabajo.

Esta prima vacacional será cancelada al momento de que el trabajador regrese del disfrute efectivo de las vacaciones.

PARÁGRAFO: 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 41° - PRIMA NAVIDAD O AGUINALDO:- Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, a aquellos trabajadores que hayan laborado a su servicio durante doce (12) meses de cada año, la Empresa les pagará en el mes de diciembre una prima de navidad o aguinaldo en cuantía de \$138.000 pesos.

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

ARTÍCULO 42° -AUXILIO DE MATRIMONIO:- Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, ésta reconocerá un auxilio de matrimonio en cuantía de \$79.348.-

PARAGRAFO- PERMISO Y REMUNERACIÓN POR MATRIMONIO-: En caso de matrimonio eclesiástico o civil, la empresa concederá al trabajador un permiso por tres (3) días remunerados con el salario básico convencional.

ARTÍCULO 43° -AUXILIO DE MATERNIDAD-: Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, en caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, inscrita en la administración de la empresa, la empresa reconocerá un auxilio de maternidad en cuantía de \$102.000.-

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 empresa, 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 o certificado médico de aborto.

PARAGRAFO UNO -PERMISO Y REMUNERACIÓN POR MATERNIDAD-: En estos mismos casos, la empresa concederá al trabajador un permiso por maternidad de cinco (5) días hábiles, si el hecho ocurre en la zona de Urabá; o de ocho (8) días hábiles, si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá. Estos días de permiso serán remunerados con el salario básico convencional.

PARÁGRAFO DOS: 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 TRES: No son acumulables la licencia de maternidad o la licencia de paternidad previstas en las normas legales y el permiso convencional por nacimiento de hijo(a) del (de la) trabajador(a); por tanto, el (la) trabajador(a) sólo tendrá derecho a reclamar aquel de éstos 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.

ARTÍCULO 44° -AUXILIO MUERTE FAMILIARES-: Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, en caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, que estuviere debidamente inscrito ante la administración de la empresa, la empresa reconocerá un auxilio en cuantía de **\$160.000**.

Se entiende como familiares del trabajador: Esposa o compañera permanente, padres e hijos.

En caso de existir dos o más familiares laborando en la empresa, se otorgará un solo auxilio.

La empresa exigirá para el pago de este que se acredite el parentesco del trabajador con el fallecido y el acta de defunción del mismo.

PARÁGRAFO UNO - 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 la convención seguirán vigentes.

PARÁGRAFO DOS -PERMISO Y REMUNERACIÓN POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES-: En estos mismos casos, la empresa concederá al trabajador un permiso por cuatro (4) días calendario, si el fallecimiento ocurre en la zona de Urabá, o de cinco (5) días calendario, si el fallecimiento ocurre fuera de la zona de Urabá. Estos días de permiso serán remunerados con el salario básico convencional y no serán acumulables con la licencia de luto.

PARÁGRAFO TRES .-: 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) sólo tendrá derecho a reclamar aquel de éstos que le resulte 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.

ARTÍCULO 45° -AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR-: Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, en caso de fallecimiento de un trabajador, sin perjuicio del auxilio de entierro que consagra la Ley 100 de 1993, la empresa pagará un auxilio en cuantía de **\$302.000** a quien acredite haber sufragado los gastos funerarios:-

ARTÍCULO 46° -AUXILIO DE TRANSPORTE-: La empresa suministra el servicio de transporte a sus trabajadores desde las cabeceras de los municipios o corregimientos hasta el sitio de trabajo, este deberá ser de buena calidad y comodidad.

ARTÍCULO 47° -AUXILIO DE EDUCACIÓN-: Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, la empresa concederá al trabajador beneficiario un auxilio monetario para educación de sus hijos, así:

Para estudiantes de Primaria	\$34.000
Para estudiantes de secundaria	\$42.000

Es requisito indispensable para el pago de estos auxilios, la presentación del certificado del establecimiento donde se encuentre matriculado el hijo del trabajador. Dicho establecimiento deberá estar reconocido por el Ministerio de Educación Nacional y que esté ubicado en la zona de Urabá.

Además, el hijo del trabajador deberá estar debidamente inscrito como tal ante la administración de la empresa. 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.

PARÁGRAFO UNO: La empresa colaborará con aquellos trabajadores que llenen los requisitos y manifiesten el deseo de recibir capacitación en el SENA a través de los cursos que allí se dictan, al igual en los que programe las comercializadoras.

PARÁGRAFO DOS -SOBRE RELACIONES DE APRENDIZAJE -APRENDICES-: La Empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para la celebración de relaciones de aprendizaje encaminadas a cumplir la cuota de aprendices que fije el Sena, siempre que el contenido del programa que éste(os) cursa(n) tenga relación y aplicación en la actividad bananera, de manera que pueda también garantizarse al

aprendiz un adecuado campo de práctica. Los programas de formación que pueden ser objeto de estas relaciones de aprendizaje deberán ser impartidos por una entidad de formación reconocida por el Sena para los efectos del cumplimiento de la cuota de aprendices.

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

ARTÍCULO 48°-AUXILIO PARA DEPORTES Y RECREACIÓN- A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la Empresa constituirá un fondo para deportes y recreación en cuantía de \$720.000, el cual se destinará a sufragar los costos de la participación de los trabajadores en eventos deportivos, hasta agotar los recursos. Los trabajadores de la finca, sin distingo alguno, participarán en la toma de las decisiones sobre la destinación que se debe dar a estos recursos.

PARÁGRAFO: Las partes acuerdan que los auxilios y prestaciones extralegales pactados en la presente convención, su valor será incrementado en la negociación colectiva del 2017-2019.

ARTÍCULO 59° -SOBRE LA AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES-: En los casos de prestaciones extralegales que se reconocieran por hechos relacionados con los padres del (de la) trabajador(a) beneficiario(a), para acreditar la ocurrencia del hecho, el parentesco y la relación de dependencia económica se recurrirá en primer término a los medios ordinarios de prueba, tales como: registros civiles, declaraciones extraprocesales, certificaciones médicas, entre otras. Cuando los padres del trabajador, por razón de la edad y la autonomía económica, no sean beneficiarios del sistema de subsidio familiar, no podrá exigirse la constancia de inscripción ante la Caja de Compensación Familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

CUARTA PARTE

CAPITULO I

SALUD, AUXILIOS DE INCAPACIDAD, COMITÉ PARITARIO Y SUMINISTRO DE DOTACIONES

ARTÍCULO 50° -FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ-: A través de los Comités Paritarios de Salud y Seguridad en el Trabajo y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

A. 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 días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

B. 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 laboral y enfermedad laboral se pagarán de acuerdo con el régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

C. 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 laborales o enfermedad laborales, no hospitalarias, se

pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente laboral o se diagnostique la enfermedad laboral.

D. 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 laborales o enfermedad laborales, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente laboral o se diagnostique la enfermedad laboral.

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

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

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

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, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador.

PARÁGRAFO CUATRO: Sin perjuicio de los acuerdos que se encuentren vigentes en la Empresa, cuando a un(a) trabajador(a) afectado(a) por una patología o lesión identificada con un mismo código diagnóstico le sea expedida una incapacidad

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

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

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

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

medicina general dispuesto en la Resolución 1552 de 2013 del Ministerio de Salud y Seguridad Social, o en el término máximo que establezca la norma que en el futuro modifique esta resolución, y la comprobación de la asistencia efectiva a la cita médica así programada.

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

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

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

F. ADICIÓN SOBRE GESTIÓN DEL AUSENTISMO: La Empresa enviará mensualmente a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la respectiva finca, una relación de los casos de ausentismos de los trabajadores, indicando los índices de frecuencia y número de días de incapacidad, y los casos de trabajadores que reiteradamente se ausentan del trabajo en el primer día hábil de la semana.

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

Seccional a fin de escuchar las explicaciones del trabajador comprometido en las reiteradas ausencias.

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

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.

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, decide de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

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

ARTÍCULO 51° -NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL- El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo profesional constituye una típica prestación social y, por tanto, no constituye factor salarial. Entienden también las partes que las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o riesgo profesional no

están previstas como causal de suspensión del contrato en la legislación laboral vigente (Artículo 51 del C.S. del T.) y, por tanto, para efectos de la causación de prestaciones sociales o descansos vacacionales no se descontarán los días de incapacidad temporal por enfermedad común o riesgo profesional. Por la misma razón, al momento de determinar el ingreso salarial promedio que serviría de base a la liquidación de una prestación social, descanso vacacional o una prestación extralegal fijada en días de salario, el valor del auxilio económico por incapacidad temporal no se incluye dentro de los acumulados salariales, de una parte, y tampoco se descuentan los días de incapacidad temporal porque no se ha sucedido una suspensión del contrato de trabajo, de otra parte.

Sin perjuicio de los entendimientos comunes precedentes, a partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva (2011), cuando al momento de liquidar una prestación social o el descanso vacacional o las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se encuentre que el promedio salarial de un trabajador está por debajo del salario mínimo legal, por efecto de un(a) incapacidad(es) temporal(es) prolongada(s), los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que resulte mayor en cada caso, según corresponda para el respectivo periodo de liquidación. En la misma situación que es objeto de esta regulación, cuando el salario promedio del trabajador, calculado de la misma forma arriba indicada, resulte estar por encima del salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que sea mayor en cada caso, los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario promedio resultante de la operación arriba indicada.

ARTÍCULO 52º -RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL- La Empresa y Sintrainagró adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y las ARL correspondientes implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley.

En coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la Empresa realizará programas preventivos de accidentes y enfermedades laborales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos y

de laboratorio clínico, según lo establecido en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo 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 laborales) 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 Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de conformidad con la Resolución 2013 de 1986, el Decreto 1295 de 1994 y el Decreto 1443 de 2014 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 realicen 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.-

PARÁGRAFO CUATRO –POLÍTICA DE PREVENCIÓN 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.

PARÁGRAFO QUINTO: Las empresas en sus fincas se comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L.) en lo pertinente a salud ocupacional; así como a acatar las del COPASST 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 53° -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, el Decreto Ley 1295 de 1994 y el Decreto 1443 de 2014, en la Empresa operará un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

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 Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) 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 Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

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

ARTÍCULO 54° -SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR-: Las empresas suministrarán a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la Ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizado por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la ley.

Adicionalmente, la empresa suministrará durante la vigencia convencional los siguientes elementos, como parte de la dotación: un termo con una capacidad de dos litros y un (1) pantalón y una (1) chaqueta plásticos impermeables, de calidad y resistencia adecuada, para cada uno de los trabajadores, sin tener en cuenta el tope salarial señalado en la Ley 11 de 1984. La chaqueta y el pantalón plásticos impermeables y el termo a que se alude se entregarán a más tardar el día 30 de junio de 2016.

PARAGRAFO UNO: La anterior disposición deroga expresamente la norma convencional que hacía referencia a la entrega de una dotación adicional de calzado y vestido de labor en el mes de abril de cada anualidad.

PARÁGRAFO DOS -SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL-: Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de riesgo ocupacional (ARO) determine la presencia de riesgo físico-químico que pueda afectar el órgano de la visión, la Empresa, con carácter devolutivo, suministrará el elemento de protección personal ("gafas-protección ocular") que de ordinario se muestre adecuado para la mitigación del factor de riesgo. Éste, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.

**CAPITULO II
FONDO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA**

ARTICULO 55° -FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS DE CALAMIDAD DOMESTICA- : Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el fondo rotatorio para préstamos en eventos de calamidad doméstica será equivalente dos millones seiscientos mil pesos (\$ 2.600.00.-

1. DEFINICIÓN DE EVENTOS DE CALAMIDAD DOMÉSTICA



- a) Muerte de la esposa o compañera permanente, de los padres, de los hijos y/o hermanos del trabajador, previamente inscritos.
- b) Daños que afecten la vivienda del trabajador, causados por siniestros mayores, tales como incendios, inundaciones o movimientos telúricos.
- c) Aquellos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, tales como robo y pérdidas debidamente comprobadas.
- d) La grave enfermedad que afecte al familiar del trabajador y que dependa económicamente de él.

2. PRUEBA DEL EVENTO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA

El trabajador deberá acreditar al comité los siguientes documentos:

- a) En los casos de muerte: Copia del certificado de defunción.
- b) En los casos de robo y pérdidas: Copias de las denuncias penales en los que conste la descripción completa y el valor de los objetos robados o perdidos.
- c) En los casos de enfermedad de familiares del trabajador, se debe presentar dictamen escrito de medico graduado y todos los demás documentos y evidencias que el comité estime necesario.
- d) Los familiares en relación con los cuales se conceden permisos remunerados por calamidad domestica deberán ser inscritos oportunamente en la oficina de la administración de la finca.

3. VALOR MÁXIMO DEL PRÉSTAMO:

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$350.000. 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.

4. AMORTIZACIÓN DEL PRÉSTAMO:

La amortización se hará en cuotas catorcenales equivalentes al 10% del devengado catorcenal, salvo autorización expresa se harán descuentos mayores. En caso de estar el fondo agotado y un trabajador requiera un préstamo la solicitud será estudiada por el comité obrero – patronal, el que decidirá si lo otorga y en este caso fijará la forma de pago.

CAPÍTULO III
NATURALEZA JURÍDICA E IMPUTABILIDAD

ARTÍCULO 56° -NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES-: Los beneficios extralegales pactados en favor de los trabajadores no constituyen salario, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales, indemnizaciones, descansos remunerados, aportes parafiscales y cotizaciones al sistema integral de seguridad social

ARTICULO 57° -IMPUTACIONES DE SALARIO Y BENEFICIOS-: Si dentro de la vigencia del Convenio por disposición legal o gubernamental se incrementa el salario mínimo a una cantidad mayor a la acá pactada la empresa hará los reajustes necesarios. De igual forma, si por Ley o Decreto se establecen prestaciones, indemnizaciones, u otros beneficios equivalentes o similares a los convencionales, el trabajador podrá escoger entre la norma legal o la convencional pero en ningún caso podrá exigir las dos.

ARTÍCULO 58° -MODIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS-: El presente Convenio Colectivo que se firma como resultado de la negociación modifica todos los contratos de trabajo celebrados entre la empresa y sus trabajadores en los términos de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 59° -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 1: La coordinación de las actividades y la distribución de los recursos se realizará de manera paritaria entre Augura y Sintrainagro.

PARÁGRAFO 2: 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 60° -INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES-: Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2013-2015 y las disposiciones contenidas en las actuales convenciones colectivas de trabajo que no hubieran sido modificadas o derogadas en virtud de los presentes Acuerdos Generales.

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

ARTÍCULO 61° -PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD-: La convención colectiva se suscribe por las partes en el marco de los principios consagrados en la constitución política de Colombia y en la legislación laboral aplicable a las relaciones de carácter individual y colectivo. En caso de conflicto o de duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la interpretación más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

ARTÍCULO 62° -DENUNCIA Y PRORROGA-: El presente Convenio Colectivo de Trabajo podrá ser denunciado por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento de que el Convenio no sea denunciado, su vigencia se prorroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 63° -CREACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL-: A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2015-2017) se constituye la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral", integrada por cuatro (4) representantes de los empresarios bananeros, los señores Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez y Luis Carlos Jaramillo Franco, de una parte, y cuatro (4) representantes designados por Sintrainagro, los señores José Guillermo Rivera Zapata, Gilberto Torres Espitia, Medardo Cuesta Quejada y Daniel Guerra Oviedo, de otra parte.

La Comisión Paritaria de Concertación Laboral se reunirá al menos tres (3) veces por año calendario, el primer jueves de los meses de febrero, junio y octubre. La citación y coordinación de la agenda estará a cargo de Augura y Sintrainagro.

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

1. Establecer un sistema de remuneración por unidad de obra para la realización de las labores de "embolse", "desflore" y "amarre", durante los ciclos iniciales de "alta parición" en plantaciones nuevas y áreas renovadas.
2. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a la Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional.
3. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a los representantes de las partes en el Comité Tripartito de Seguridad Social.
4. Implementar las tareas definidas en el "Acuerdo para el mejoramiento de la productividad, la sostenibilidad de las empresas y la preservación de los niveles de trabajo decente alcanzados en la zona bananera de Urabá", contenido en los Acuerdos Generales 2013-2015, el cual se ratifica, salvo lo dispuesto allí sobre "cajas excedentes" y "la parcela".
5. Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición de las formas de remuneración de "labores nuevas", entendiéndose por éstas aquellas que agreguen valor al proceso productivo o a la calidad de la fruta, requieran un entrenamiento adicional y represente un mayor esfuerzo por parte del trabajador. En la primera reunión de la comisión, octubre de 2015, se analizará la actividad denominada "pulpa-crema".

ARTÍCULO 64º. – BONIFICACION ESPECIAL: (2015-2017): La Empresa concederá por una sola vez la suma de trescientos mil pesos (\$300.000) por cada trabajador cuyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente al día 01 julio de 2016 y que en la misma condición continúe vinculado al día 30 de junio de 2017, fecha esta última en que se sucederá el pago, los trabajadores que se vinculen con posterioridad se les reconocerá de manera proporcional al tiempo laborado.

ARTÍCULO 65:- 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 los acuerdos generales.

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

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

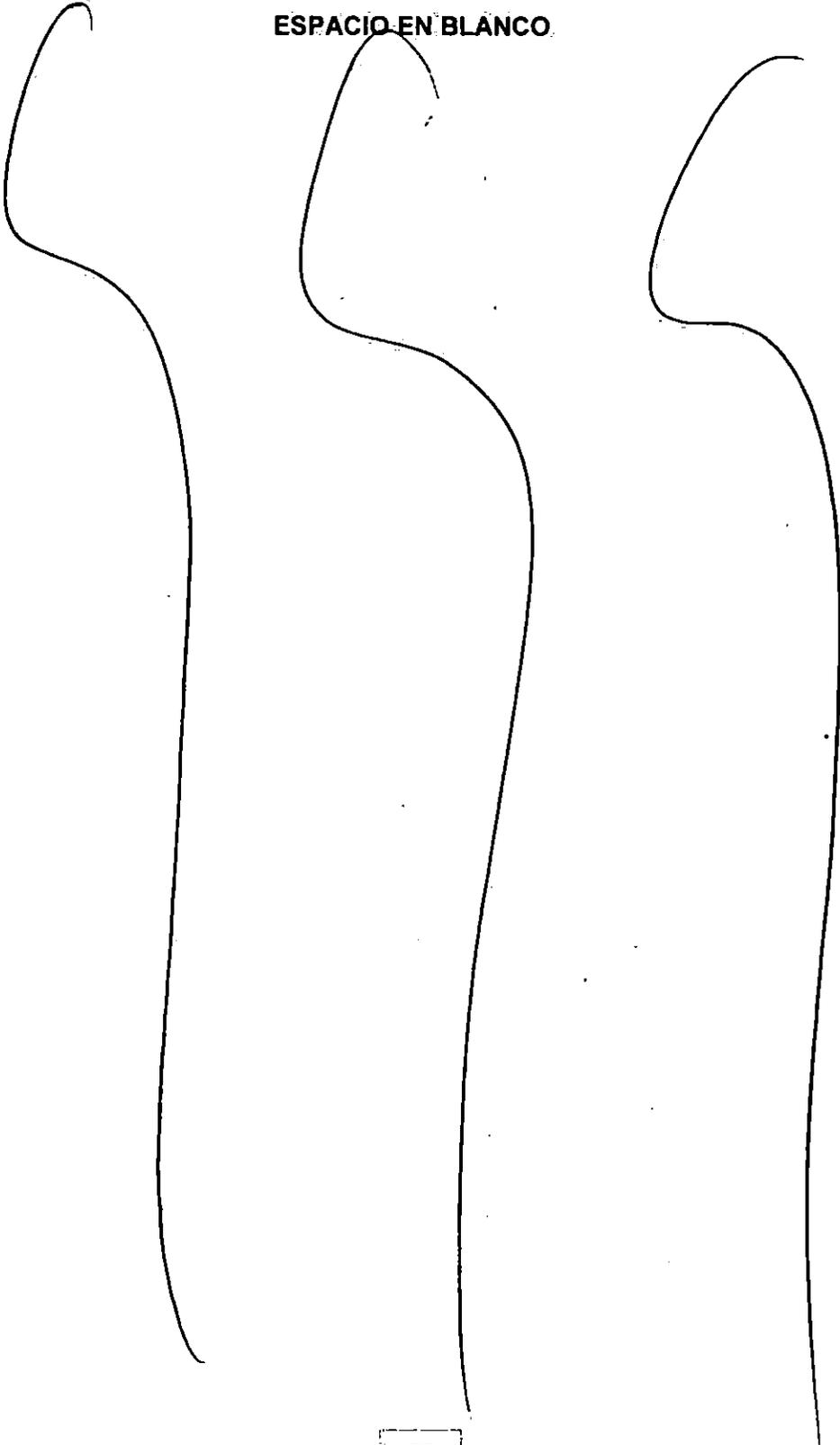
ESPACIO EN BLANCO

ESPACIO EN BLANCO

ESPACIO EN BLANCO

A large, stylized handwritten signature in black ink, located on the right side of the page. The signature is somewhat abstract and difficult to decipher, but it appears to be a personal name.

ESPACIO EN BLANCO.



**CONVENCIÓN COLECTIVA PARA LA EMPRESA "FINCA EL ROBLE"
LISTADO DE PRECIOS UNITARIOS DE LABORES A DESTAJO**

NOMBRE DE LA LABOR	UNIDAD	PRECIO UNITARIO
AMARRE	HECTAREA NETA	\$ 5.622,64
REAMARRE	HECTAREA NETA	\$ 1.681,75
EMBOLSE	HECTAREA NETA	\$ 2.680,28
ELIMINACIÓN DE LATERALES	HECTAREA NETA	\$ 737,47
DESFLORE EN EL CAMPO	HECTAREA NETA	\$ 2.680,28
DESHOJE	HECTAREA NETA	\$ 2.838,06
PROTECCIÓN FRUTA	HECTAREA NETA	\$ 1.510,10
DESMACHE	HECT NETA /SEM LIBRE	\$ 6.490,38
FERTILIZACIÓN SÓLIDA	BTO 50.KG / PROP	\$ 3.936,66
FUMIGACIÓN SISTEMICO	HECT NETA /SEM LIBRE	\$ 1.445,27
MIS CON CIRUGÍA (DESHOJE+CIRUGÍA+PROTECCIÓN)	HECTAREA NETA	\$ 12.560,28
MISS CON DESPUNTE (DESHOJE+DESPUNTE+PROTECCIÓN)	HECTAREA NETA	\$ 11.896,04
CAJA 20 KG PALETIZADA	CAJA EXPORTADA	\$ 1.203,78
CAJA 13 KG PALETIZADA	CAJA EXPORTADA	\$ 785,16
CAJA 20 KG PALET ESPECIAL	CAJA EXPORTADA	\$ 1.358,74

9214

Convención Colectiva "finca la Reserva"
Y Sintrainagro 2016-2017

NOMBRE DE LA LABOR	UNIDAD	PRECIO UNITARIO
CAJA 20 KG COMUN DARIEN	CAJA EXPORTADA	\$ 1.095,23
CAJA PALET MERCADO INTERNO	CAJA ELABORADA	\$ 716,26

NOMBRE DE LA LABOR	UNIDAD	PRECIO UNITARIO
LIMPIA CANAL PRIMARIO	MT LINEAL / SEM LIBRE	\$ 13,51
LIMPIA CANAL SECUNDARIO	MT LINEAL / SEM LIBRE	\$ 10,90
LIMPIA CANAL TERCARIO	MT LINEAL / SEM LIBRE	\$ 6,78
RECAVA CANAL PRIMARIO	METRO LINEAL	\$ 401,65
RECAVA CANAL SECUNDARIO	METRO LINEAL	\$ 401,65
RECAVA CANAL TERCARIO	METRO LINEAL	\$ 397,98
CHAPEO MADRE VIEJA	METRO LINEAL	\$ 106,45

NOMBRE DE LA LABOR	UNIDAD	PRECIO UNITARIO
ARREGLO DE PITAS	UNIDAD	\$ 12,74
APERTURA BOLSA EMPAQUE	UNIDAD	\$ 12,74
BOTAR RECHAZO.CAJA 20KG EXP	CAJA 20.KG EXPORTADA	\$ 52,68
BOTAR VASTAGOS	UNIDAD	\$ 50,23
CABLERO	SALARIO DIA	\$ 35.390,71

NOMBRE DE LA LABOR	UNIDAD	PRECIO UNITARIO
ENGRASE DE CABLES	METRO LINEAL	\$ 6,06
CACIQUEO DE PLANTACION	HECTAREA NETA	\$ 17.520,41
DESCARGUE DE CARTÓN	UNIDAD COMPLETA	\$ 13,42
CARGUE/DESC. FERTILIZANTE	BULTO	\$ 203,61
CARGUE CAJA 1HR D.T.E. HASTA 9PM	CAJA 20 KG EXPORTADA	\$ 46,55
CONSTRUCCION DE ESCALERA	UNIDAD COMPLETA	\$ 9.817,23
DESPUNTE DE SIGATOKA	HECTAREA NETA	\$ 2.563,90
GUANTELETE O LAMINILLA	UNIDAD	\$ 156,05
PEGADA Y SELLADA DE CAJAS	CAJA COMPLETA	\$ 35,23
PEGADA Y SELLADA CAJAS MCDO INT.	CAJA COMPLETA	\$ 35,23
RESIEMBRA CABEZA TORO	LABOR COMPLETA	\$ 1.000,00
LABORES AREA NUEVA	SALARIO DIA	\$ 26.474,86
RECOLECCION NYLON	PITA	\$ 40,41
ASEO COMPLETO DE EMPACADORA (INCLUYE ASEOS DE PLANTA RECIRCULACIÓN, LAVADA RESERVORIO, DELANTALES, MESAS DE SELECCIÓN, BANDEJAS, BASCULAS, CASCOS Y LA DIVISION DE DESMANE Y DESLECHE)	LABORAL COMPLETA PARA TRES PERSONAS	\$120.000,00

NOMBRE DE LA LABOR	UNIDAD	PRECIO UNITARIO
BOTADA DE CORONA.	HORA BÁSICO	\$ 2.738,49
ASEO DE INSTALACIONES	HORA BÁSICO	\$ 2.738,49
ASEO UNIDADES SANITARIAS	HORA BÁSICO	\$ 2.738,49
CARGUE DE INSUMOS	HORA BÁSICO	\$ 2.738,49
REPIQUE MATAS CAIDAS HORA	HORA BÁSICO	\$ 2.738,49
MANTENIMIENTO RESIEMBRA	HORA BÁSICO	\$ 2.738,49
LABOR AL BASICO	HORA BÁSICO	\$ 2.738,49
LAVADA Y SACADA GUANTELETE	HORA BÁSICO	\$ 2.738,49

Convención Colectiva "finca la Reserva"
Y Sintrainagro 2016-2017

	semana anterior	
Amarre una vuelta semana	\$ 90 Pesos por unidad, por bacota amarrada	El amarre del racimo y orientación de la mata.

La tabla anterior solo aplicara cuando el embolse este en niveles de parición de 70 bacotas hectáreas por semana, en lotes o área neta de la finca. Cuando el número de bacotas anteriormente referenciadas sea inferior, las labores serán remuneradas de acuerdo a los valores pactados en la convención colectiva de trabajo.

Las partes acuerdan que todos los valores acordados para la remuneración de las labores, serán incrementados en los porcentajes que resulten de la negociación 2017-2019.

Para constancia de los anteriores acuerdos, se firma el presente Convenio Colectivo de Trabajo, por las personas que en representación de la Empresa y las Organizaciones Sindicales intervinieron en la negociación, en cuatro (4) ejemplares, cuya destinación es la siguiente: Un ejemplar para la empresa, un (1) para la Organización Sindical y dos (2) ejemplares para el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, con los que se cumplirá la obligación legal del depósito.

POR LA EMPRESA

ADOLFO LEON ZAPATA BETANCUR
Representante Legal

SINTRAINAGRO

BENJAMIN ROJAS CHAMORRO
Sr. De Relaciones Laborales

MINISTERIO DEL TRABAJO

19 FEB 2016

Ley a los la Coordinación del Vigilancia Control
 resolución de conflictos de la a FSP Urbá.
 recibió la convención Pacto laudo arbitral
 Contrato Sindical - **Reservación**
 Entre la Empresa **Sintrainagro**
 y el sindicato **Sintrainagro**
 o sus trabajadores.

ENTREGADO POR: María del Piedad Molino
RECIBIDO POR: Marino Lopez

Auxiliar Administrativo

ISRAEL BANBA PATERNINA
Sr. De Salud y Bienestar Social



CODIGO DE VERIFICACIÓN: WEyqnxwNjQ

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS
RENUOVE SU MATRÍCULA MERCANTIL A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.

LA CAMARA DE COMERCIO DE URABA , CON FUNDAMENTO EN LAS MATRICULAS E INSCRIPCIONES DEL REGISTRO MERCANTIL,

CERTIFICA:

NOMBRE : RESERVAGRO S.A.S
N.I.T.:900871893-1
DIRECCION COMERCIAL:CR 103 97-80
BARRIO COMERCIAL: CHINITA
DOMICILIO : APARTADO
TELEFONO COMERCIAL 1: 8289130
TELEFONO COMERCIAL 2: 3146321788
DIRECCION DE NOTIFICACION JUDICIAL :CR 103 97-80
BARRIO NOTIFICACION: CHINITA
MUNICIPIO JUDICIAL: APARTADO
E-MAIL COMERCIAL:medialcour@gmail.com

E-MAIL NOT. JUDICIAL:medialcour@gmail.com

TELEFONO NOTIFICACION JUDICIAL 1: 8289130
TELEFONO NOTIFICACION JUDICIAL 2: 3146321788
FAX NOTIFICACION JUDICIAL:

CERTIFICA:

QUE EL MATRICULADO TIENE LA CONDICION DE PEQUEÑA EMPRESA DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 1 DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 1429 DE 2010.

CERTIFICA:

ACTIVIDAD PRINCIPAL:
0122 CULTIVO DE PLATANO Y BANANO

CERTIFICA:

ACTIVIDAD SECUNDARIA:
0164 TRATAMIENTO DE SEMILLAS PARA PROPAGACION

ACTIVIDAD ADICIONAL 1:
4653 COMERCIO AL POR MAYOR DE MAQUINARIA Y EQUIPO AGROPECUARIOS

CERTIFICA:

MATRICULA NO. 00077955
FECHA DE MATRICULA EN ESTA CAMARA: 24 DE JULIO DE 2015

***** CONTINUA *****



CAMARA DE COMERCIO DE URABA
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
RESERVAGRO S.A.S

Fecha expedición: 2016/02/19 - 08:18:44, Recibo No. R000783760, Operación No. 01NBE0219026

CODIGO DE VERIFICACIÓN: WEyqnxwNjQ

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS
RENUOVE SU MATRÍCULA MERCANTIL A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V

CERTIFICA:

CONSTITUCION : QUE POR DOCUMENTO PRIVADO NO. 0000001 DE ASAMBLEA CONSTITUTIVA DE APARTADO DEL 24 DE JULIO DE 2015 , INSCRITA EL 24 DE JULIO DE 2015 BAJO EL NUMERO 00012783 DEL LIBRO IX, SE CONSTITUYO LA PERSONA JURIDICA: RESERVAGRO S.A.S

CERTIFICA:

REFORMAS:

DOCUMENTO	FECHA	ORIGEN	CIUDAD	INSCRIPCION	FECHA
0000001	2015/10/28	ASAMBLEA DE ACCIONISAPA		00012965	2015/10/30
0000001	2015/10/28	CONTADOR PUBLICO	APA	00012966	2015/10/30

CERTIFICA:

VIGENCIA: QUE EL TERMINO DE DURACION DE LA PERSONA JURIDICA ES INDEFINIDO

CERTIFICA:

OBJETO SOCIAL: LA SOCIEDAD TENDRA COMO OBJETO PRINCIPAL LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES: EXPLOTACION DE TODA ACTIVIDAD AGRICOLA Y PECUARIA, SIEMBRA Y PRODUCCION DE CUALQUIER CLASE DE ESPECIES AGRICOLAS Y PECUARIAS, ESPECIALMENTE BANANO Y PLATANO, SELECCION DE SEMILLAS DE CUALQUIER CLASE DE PRODUCTOS AGRICOLAS O DE ORIGEN ANIMAL, DESTINADAS PARA VENTAS DE EXPORTACION Y/O PARA EL MERCADO NACIONAL, EN FORMA NATURAL O PROCESADA, O CON EL FIN DE SER UTILIZADOS POSTERIORMENTE EN ACTIVIDADES INDUSTRIALES Y /O COMERCIALES. LA IMPORTACION DE TODO TIPO DE PRODUCTOS AGRICOLAS Y PECUARIOS, MAQUINARIA Y EQUIPOS Y LA DE INVERSIONES EN TODAS SUS MANIFESTACIONES. LA EXPLOTACION DE TODAS LAS MANIFESTACIONES DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL, INVERSIONES COMERCIALES Y AGROINDUSTRIALES. LA COMPRA, VENTA, ALQUILER Y ADMINISTRACION DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES, SEAN URBANOS O RURALES. NO OBSTANTE LO ANTERIOR, LA SOCIEDAD PODRA REALIZAR CUALQUIER TIPO DE ACTIVIDAD COMERCIAL LICITA. EN DESARROLLO DEL MISMO PODRA LA SOCIEDAD EJECUTAR TODOS LOS ACTOS O CONTRATOS QUE FUEREN CONVENIENTES O NECESARIOS PARA EL CABAL CUMPLIMIENTO DE SU OBJETO SOCIAL. IGUALMENTE EN DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL, LA COMPAÑIA PODRA ALQUILAR, COMPRAR, VENDER, ADQUIRIR A TITULO ONEROSO O ENAJENAR EN IGUAL FORMA TODA CLASE DE BIENES MUEBLES O INMUEBLES; DAR EN PRENDA LOS PRIMEROS E HIPOTECAR LOS SEGUNDOS; GIRAR, ENDOSAR, ADQUIRIR, ACEPTAR, COBRAR, PRESTAR, PAGAR O CANCELAR TITULOS VALORES O CUALESQUIERA O TROS EFECTOS DE COMERCIO Y ACEPTARLOS EN PAGO; OBTENER DERECHOS SOBRE PROPIEDADES DE MARCAS, PATENTES Y PRIVILEGIOS EN CESION O A CUALQUIER TITULO. EN CUMPLIMIENTO DE SU OBJETO SOCIAL PODRA,

***** CONTINUA *****



CAMARA DE COMERCIO DE URABA
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
RESERVAGRO S.A.S

Fecha expedición: 2016/02/19 - 08:18:44, Recibo No. R000783760, Operación No. 01NBE0219026

CODIGO DE VERIFICACIÓN: WEyqnxwNjQ

**LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS
RENUOVE SU MATRÍCULA MERCANTIL A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V**

Y ADMINISTRACIÓN DE LOS NEGOCIOS SOCIALES CON SUJECCIÓN A LAS DISPOSICIONES LEGALES Y ESTATUTARIAS Y A LAS DECISIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS. EL GERENTE GENERAL PODRÁ DELEGAR EN SU SUPLENTE AQUELLAS FUNCIONES QUE POR LEY O LOS ESTATUTOS NO LE CORRESPONDA EJERCER DE MANERA PRIVATIVA.

CERTIFICA:

FUNCIONES DEL GERENTE GENERAL: 1. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD JUDICIAL Y EXTRAJUDICIALMENTE. 2. DESIGNAR A LOS FUNCIONARIOS O EMPLEADOS DE LA COMPAÑIA, CUYO NOMBRAMIENTO NO CORRESPONDA A LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS Y FIJARLES SU REMUNERACION SEGUN LOS CRITERIOS SEÑALADOS POR LA JUNTA DIRECTIVA. 3. PRESENTAR ANUALMENTE A LA JUNTA DIRECTIVA, LOS ESTADOS FINANCIEROS DE PROPOSITO GENERAL DE FIN DE EJERCICIO QUE SE VAYAN A SOMETER A CONSIDERACION DE LA ASAMBLEA, JUNTO CON SUS NOTAS, EL INFORME DE GESTION Y UN PROYECTO DE DISTRIBUCION DE UTILIDADES REPARTIBLES. 4. CONVOCAR A LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS A SESIONES ORDINARIAS, EN LA OPORTUNIDAD PREVISTO EN LOS ESTATUTOS Y A SESIONES EXTRAORDINARIAS CUANDO LO JUZGUE CONVENIENTE O CUANDO SE LO SOLICITE UNO O MAS ACCIONISTAS, EN LOS TERMINOS DE ESTOS ESTATUTOS. 5. CELEBRAR TODO ACTO O CONTRATO CORRESPONDIENTE AL GIRO ORDINARIO DEL NEGOCIO, Y CONSTITUIR PRENDAS, HIPOTECAS O CUALQUIER OTRO GRAVAMEN QUE AFECTE LOS ACTIVOS DE LA COMPAÑIA, O CELEBRAR ACTOS O CONTRATOS DE DISPOSICION DE ACTIVOS FIJOS O CONTRAER OBLIGACIONES A CARGO DE LA SOCIEDAD, HASTA POR LA SUMA DE 1.000 SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES. 6. MANTENER A LA JUNTA DIRECTIVA PERMANENTE Y DETALLADAMENTE ENTERADA DE LA MARCHA DE LOS NEGOCIOS SOCIALES Y SUMINISTRAR TODOS LOS DATOS E INFORMES QUE LE SOLICITE. 7. OTORGAR LOS PODERES NECESARIOS PARA LA INMEDIATA DEFENSA DE LOS INTERESES DE LA SOCIEDAD, DEBIENDO OBTENER AUTORIZACION DE LA JUNTA DIRECTIVA CUANDO SE TRATE DE PODERES GENERALES. 8. APREMIAR A LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DE LA SOCIEDAD PARA QUE CUMPLAN OPORTUNAMENTE CON LOS DEBERES DE SUS CARGOS Y VIGILAR CONTINUAMENTE LA MARCHA DE LA EMPRESA SOCIAL. 9. CUMPLIR Y HACER CUMPLIR LAS DECISIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS Y DE LA JUNTA DIRECTIVA. 10. EJERCER TODAS LAS FUNCIONES, FACULTADES O ATRIBUCIONES SEÑALADAS EN LA LEY O LOS ESTATUTOS O LAS QUE LE FIJE LA ASAMBLEA O JUNTA DIRECTIVA Y LAS DEMAS QUE LE CORRESPONDAN POR LA NATURALEZA DE SU CARGO.

CERTIFICA:

QUE NO FIGURAN INSCRIPCIONES ANTERIORES A LA FECHA DEL PRESENTE CERTIFICADO, QUE MODIFIQUEN TOTAL O PARCIALMENTE SU CONTENIDO.

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO

***** CONTINUA *****

9220



CAMARA DE COMERCIO DE URABA
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL
RESERVAGRO S.A.S

095439

Fecha expedición: 2016/02/19 - 08:18:44, Recibo No. R000783760, Operación No. 01NBE0219026

CODIGO DE VERIFICACIÓN: WEyqnxwNjQ

**LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS
RENUOVE SU MATRÍCULA MERCANTIL A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V**

ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUI CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DIAS HABLES DESPUES DE LA FECHA DE INSCRIPCION, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS.

VALOR DEL CERTIFICADO: \$4,800

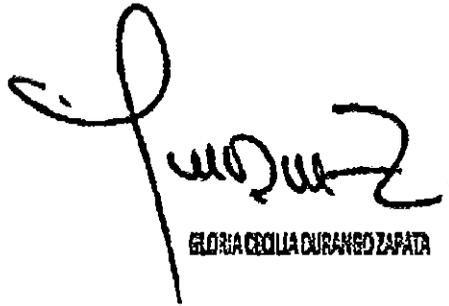
IMPORTANTE: La firma digital del secretario de la CAMARA DE COMERCIO DE URABA contenida en este certificado electrónico se encuentra emitida por una entidad de certificación abierta autorizada y vigilada por la Superintendencia de Industria y Comercio, de conformidad con las exigencias establecidas en la Ley 527 de 1999 para validez jurídica y probatoria de los documentos electrónicos.

La firma digital no es una firma digitalizada o escaneada, por lo tanto, la firma digital que acompaña este documento la podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos pdf.

No obstante, si usted va a imprimir este certificado, lo puede hacer desde su computador, con la certeza de que el mismo fue expedido a través del canal virtual de la cámara de comercio y que la persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado impreso, puede verificar por una sola vez el contenido del mismo, ingresando al enlace <http://sii7.confecamaras.co/cv.php> seleccionando allá la cámara de comercio e indicando el código de verificación WEyqnxwNjQ.

Al realizar la verificación podrá visualizar (y descargar) una imagen exacta del certificado que fue entregado al usuario en el momento que se realizó la transacción.

La firma mecánica que se muestra a continuación es la representación gráfica de la firma del secretario jurídico (o que haga sus veces) de la cámara de comercio quien avala este certificado. La firma mecánica no reemplaza la firma digital en los documentos electrónicos.



GLORIA CECILIA DURANGO ZAPATA