

Rad 40358  
eal 332100  
MARZO 3. 2016

1

7105045.

0000253

12 FEB 2016

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Apartadó, 12 de febrero de 2016

**MEMORANDO**

Para: **NATALIA RUIZ CAMPUZANO**  
COORDINADORA GRUPO ARCHIVO SINDICAL  
Carrera 14 N° 99 – 33 Ministerio del Trabajo  
Bogotá - Colombia

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

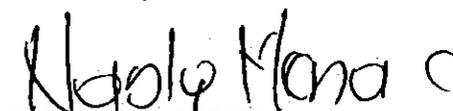
Referencia: Comunicación de depósito de convención colectiva

Estimada doctora Natalia,

De manera atenta me permito enviarle el formato diligenciado de **CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CONVENCION COLECTIVA**, entre el sindicato nacional de trabajadores de la agroindustria (SINATRA) y la empresa agroindustria bellavista S.A.S., realizada por el señor José Miguel Padilla, presidente del sindicato nacional de trabajadores de la agroindustria (SINATRA).

NOTA: se deja constancia que el sindicato nacional de trabajadores de la agroindustria (SINATRA), al momento de realizar el respectivo depósito entregó fotocopia con firmas originales.

Atentamente,

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

Fotos: (04)  
Elaboró: Nasly Mena  
Revisó/Aprobó: Fara Mosquera  
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

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

Dirección Territorial de Urabá  
 Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta

Número 004

<b>CIUDAD:</b>	Apartadó	<b>FECHA:</b>	12	02	2016	<b>HORA</b>	10:22 A.M.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	JOSE MIGUEL PADILLA SILGADO		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	8.188.387 de Necocli		
<b>CALIDAD</b>	PRESIDENTE		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	Carrera 73C con calle 82 N° 03, barrio 12 de octubre, municipio de Carepa		
<b>No. TELÉFONO</b>	8237401 - 3146160696	<b>Correo Electrónico</b>	sindicatosinatra@hotmail.com

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	AGRICOINDUSTRIAS BELLAVISTA S.A.S.					
<b>Y</b>	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	01/07/2015 - 30/06/2017					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	79	<b>AMBITO DE APLICACION</b>			Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>
					Regional	<input type="checkbox"/>
					Local	<input type="checkbox"/>
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>			34	

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.**

Nasly Mena Cuesta  
 (Nombre y firma)  
 Inspector de Trabajo ( ) de ( )

José Miguel Padilla Silgado  
 (Nombre y firma)  
 El Depositante



NIT.900485185-1

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA  
"SINATRA"  
CON PERSONERIA JURIDICA No 32 DEL 11 DE NOVIEMBRE 2011

12 de febrero de 2016

Señores:  
Ministerio de trabajo.  
Oficina especial Urabá.

MINISTERIO DEL TRABAJO  
Oficina Especial de Urabá  
RADICADO No. 123  
APARTADO 12 FEB 2016  
RECIBO EN ESTA FECHA Y HORA  
10:00 am  
Correspondencia

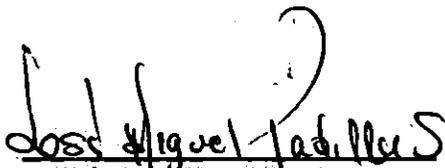
Asunto: Notificación de la convención colectiva de trabajo.

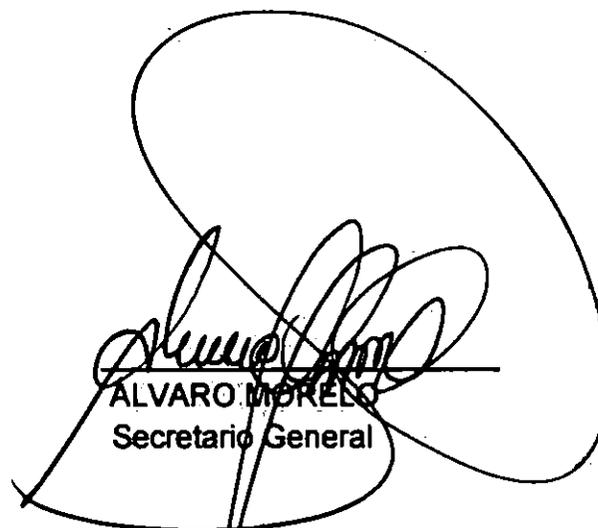
Muy comedidamente nos dirigimos ante ustedes no sin antes agradecerle a este despacho por las diligencias que permitieron el final del conflicto presentado entre la empresa Agroindustrias Bellavista y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria SINATRA.

Hacemos notificación de la convención colectiva de trabajo con vigencia 2015-2017, dejando copia del documento donde las partes firman.

No siendo más muchas gracias por su atención.

Cordialmente:

  
JOSÉ MIGUEL PADILLA  
Presidente J.D.N

  
ALVARO MORENO  
Secretario General

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE  
LA SOCIEDAD AGROINDUSTRIAS BELLAVISTA S.A. Y EL SINDICATO NACIONAL DE  
INDUSTRIA  
AGROPECUARIA "SINATRA"**

En el municipio de Carepa, el día 6 de Septiembre del 2015, entre los representantes de la empresa AGROINDUSTRIAS BELLAVISTA S.A.S vinculados a la presente negociación, de una parte y los representantes del sindicato Nacional de trabajadores de la agroindustria SINATRA de otra parte, se han celebrado los siguientes acuerdos generales que se incorporarán a las convenciones colectivas de trabajo vigentes en la empresa o finca: AGROINDUSTRIA BELLAVISTA S.A.S

El Sindicato estuvo representado por los señores: La empresa estuvo representada por el señor FRANCISCO PALENCIA NEGRETES

La presente Convención Colectiva de Trabajo regula las relaciones entre LA SOCIEDAD AGROINDUSTRIAS BELLAVISTA S.A.S. Sus trabajadores, representados legalmente por el Sindicato Nacional de trabajadores de la Agroindustria -SINATRA- finca BELLAVISTA 1 Y 2 convención que se consigna en las siguientes cláusulas:

**PREÁMBULO Y COMISIÓN DE VEEDURÍA Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL  
PREÁMBULO**

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, transparencia y estabilidad de 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 Sinatra y Agroindustrias bellavistas S.A.S, la cual se regirá por los siguientes principios:

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

En ningún caso se permitirán o propiciarán prácticas atentatorias contra el derecho de asociación sindical o la debida selección de personal, que lesionen a los trabajadores, a los miembros de la Empresa y del Sindicato que hagan parte del Comité Obrero — Patronal o de la organización sindical, buscando siempre la

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
 12 FEB 2016  
 Oficina Especial de Urabá  
 Pacto Colectivo  
 Firmada el día 12/06/2015  
 Acta de Acuerdo  
 y el Sindicato  
 o sus trabajadores.  
 FOR  
 208

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, Sinatra 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, experiencias y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.

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

**COMISION DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL.**

Se nombra una comisión paritaria de seguimiento a la convención, conformada por cuatro (4) miembros con su respectivo suplente, así:

**Por Sinatra.**

Tres (2) representantes de la organización sindical Sinatra con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quien asistirá en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal.

**Por la empresa.**

Dos (2) 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 necesario para el buen desarrollo del trabajo relacionado con la evaluación de los índices de precios al consumir en la región de Urabá.
6. Las demás funciones que de común acuerdo se consideren viables para el mejoramiento general de las relaciones laborales colectivas entre las partes y para el progreso de la zona de Urabá.

**TOMA DE DECISIONES:** La Comisión de Verificación y Seguimiento 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, ésta 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.

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

## CAPITULO I

### CONTENIDO DE LOS ACUERDOS GENERALES

#### **ARTICULO 1: RECONOCIMIENTO SINDICAL**

La empresa AGROINDUSTRIAS BELLAVISTA S.A.S para las fincas bellavista 1 y 2, reconoce al sindicato nacional de trabajadores de la agroindustria, SINATRA, 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, de la citada finca, en los términos de las leyes laborales Colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado SINATRA.

#### **1.1) CAMPO DE APLICACIÓN:**

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

La Convención Colectiva de trabajo 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 SINTRA.

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 conforme a la Ley Laboral Colombiana.

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

#### **1.2) GARANTÍAS SINDICALES:**

En desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, la empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la organización sindical, para lo cual establece:

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

2. La empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborales, o que se ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de la expresión y el derecho de la huelga, todos en los términos consagrados en la presente convención colectiva de trabajo.

3. La empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales y las juntas directivas principales, sub-directivas, comisión de quejas y reclamos, comisión obrera y los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos por 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.

### **1.3) DIALOGO SOCIAL Y CONCERTACION:**

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

La empresa y Sinatra reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con los demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la región de Urabá:

### **1.4) INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES:**

Conservaran su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2015-2017 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 el cual son elevados a convenciones colectivas.

**ARTÍCULO 2: 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 concederán a SINATRA los permisos remunerados por año de vigencia convencional y por finca no acumulables de un año a otro, tal como se encuentran establecidos en la siguiente tabla:

HAS	No PERMISOS
0-60	12 días / año
61-80	14 días / año
81-100	16 días / año
Más de 100	20 días / año

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

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la finca, excepto para la asamblea de delegados municipales y nacionales, casos en los cuales se podrán ausentar máximo tres (3) 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 SINATRA, con una antelación no inferior a una 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 celebración de actividades diferentes a las expresamente señaladas en esta disposición. En caso de constatarse la desviación y/o la indebida utilización de estos permisos, se procederá a establecer la responsabilidad del trabajador implicado, para lo cual se tramitará el correspondiente procedimiento disciplinario.

**ARTICULO 3: PERMISOS PARA LA COMISION OBRERA**

Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal En cumplimiento de las funciones definidas en la convención colectiva de trabajo, las

empresas concederá a SINATRA permisos por fincas, no acumulable a una semana a otra, de acuerdo a la siguiente tabla.

HAS	No PERMISOS
0-70	1 día / 2 semanas
Más de 70	2 días / 2 semanas

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

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

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

**PARAGRAFO DOS: VIATICOS PARA LA COMISION OBRERA**

Durante la vigencia de los presentes acuerdos colectivos de trabajo, la empresa concederá los viáticos para los comités obrero por cada día completo de servicio utilizado por valor de dieciocho mil seiscientos dieciocho. Cuarenta y cuatro pesos (\$18.618.44).

**ARTICULO 4: PERMISOS PARA EVENTOS DE INTEGRACIÓN O ENGLOBAMIENTO DE FINCAS.**

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de Trabajo cuando se presente englobamiento o integración de áreas, para el caso de los permisos sindicales de que se trata, se procederá así:

1. Se sumarán el número de permisos sindicales para eventos sindicales y cooperativos que cada una de las áreas a integrar tenga previsto en los respectivos acuerdos. De igual manera, a la sumatoria de las áreas se le aplicará la tabla prevista dentro de los Acuerdos Generales 2015 -2017. Así las cosas, se obtienen dos totales, en tal caso el número de permisos sindicales para eventos, será la mitad de la diferencia existente entre las dos cifras así obtenida, más lo que por convención le corresponda de acuerdo a la nueva área total integrada.
2. número de permisos para directivos de base en caso de integración o englobamiento se mantendrán siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En caso contrario, se tendrá un solo directivo de base que tendrá el número de días de permiso de acuerdo a la tabla que proveen los acuerdos generales 2015-2017.

HAS	No PERMISOS
0-60	12 días / año
61-80	14 días / año

81-100	16 días / año
Más de 100	20 días / año

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

**ADICION AL ACUERDO SOBRE PERMISOS SINDICALES PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:**

La retribución de los permisos sindicales para los representantes de los trabajadores comité obrero, previstos en la convención colectiva, no se descontara 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 servicios y los intereses sobre las cesantías.

**ADICION AL ACUERDO SOBRE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990 PARA EL COMITÉ OBRERO PATRONAL**

Para los efectos de aplicación del artículo 21 de la ley 50 del 1990 tratándose de los miembros comité obrero, el tiempo de permisos sindicales utilizados en las respectivas semanas no se descontara para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

**ARTÍCULO 4: AUXILIO UNICO A SINATRA:**

durante la vigencia de la convención colectiva para 2015-2017 del 01 de julio de 2015 hasta el 30 junio de 2017 atender los gastos derivados de este fondo para cumplir con las licencias de directivos sindical y auxilio sindical ordinario, a auxilios a las organizaciones de segundo y tercer grado, construcción de sede sindical, gastos derivados por programas, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la empresa concederá a Sinatra un auxilio de ocho pesos (\$8.) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de mayor o menor peso.

A partir de la vigencia de los acuerdos generales, (1 de julio de 2015 hasta el 30 de junio de 2017) el auxilio sindical que se reconoce a Sinatra por cada caja de banano exportada de 20 kg o proporcional, además de servir como fuente de pago de las compensaciones que se reconocen a directivos sindicales de la junta nacional y de las juntas seccionales que hacen uso las licencias acordadas convencionalmente, se destinara también para que la organización sindical sufrague los costos de afiliación de estos mismos directivos sindicales al sistema de subsidio familiar, como afiliados independientes o atreves de un convenio

interinstitucional, a efectos de que reciban las cuotas monetarias de subsidio familiar y las prestaciones en especie que suministra la Caja de Compensación Familiar.

**PARÁGRAFO UNO:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa autoriza a la comercializadora a la cual esta afiliada, para que Semanalmente retenga este auxilio de su liquidación de embarque y sea cancelado por la comercializadora a la tesorería de la Junta Directiva Nacional de SINATRA.

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

**PARÁGRAFO TERCERO:**

La empresa deberá remitir catorcenalmente a la tesorería de la Junta Directiva nacional de SINATRA la relación detallada de los salarios de sus trabajadores y la retención que por cuota sindical se hizo.

**PARAGRAFO CUARTO:** 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 (Col pensiones o AFP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (ÉPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).

**ARTÍCULO 5: DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS.**

La Empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos SINDICALES en los siguientes términos:

- a) El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforme a los estatutos del sindicato.
- b) El valor de las multas que imponga el sindicato de acuerdo con sus estatutos.

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

**PARAGRAFO UNO:** A partir de la firma de la presente convención en caso de que la empresa incurra en mora en el traslado de las cuotas sindicales y/o el descuento sindical por la negociación, se procederá de la siguiente forma: Dentro de los cinco (5) días hábiles

siguientes al descuento, el sindicato realizará el correspondiente requerimiento de traslado de los dineros descontados por la empresa a la tesorería del sindicato. Una vez efectuado el requerimiento escrito, prestará mérito ejecutivo la relación de descuento efectuado que hubiere entregado el empresario al sindicato y/o el desprendible de pago realizado por el sindicato. Se considera que el empleador estará en mora una vez transcurrido cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que efectuó 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, préstamo de calamidad doméstica, préstamo otorgados por el fondo de vivienda y consumos de casino o alimentación.

## CAPITULO II

### COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

#### ARTÍCULO 6: INTEGRACION DEL COMITE:

**COMITÉ OBRERO PATRONAL:** En cada una de las fincas existirá una comisión de directiva de base, 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 las faltas temporales o absolutas del principal, de manera que la comisión 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 estuviere reemplazando al principal.

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

Serán funciones de la comisión obrera las siguientes:

- 1) Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.

- 2) Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
- 3) Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, asistir a los trabajadores miembros del Sindicato, cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.
- 4) Presentar a la empresa 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 estos 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 esta deberá considerarlas en un término de treinta (30) días aceptándolas o negándolas de manera motivada.

### **CAPITULO III**

#### **ARTÍCULO 7: PROCEDIMIENTOS PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS 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 de 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 de educar 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 del Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajado, o de proceder a dar por terminado el contrato de trabajo por la existencia de una justa causa de las consagradas en el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, la Empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece:

1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por 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 dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o subdirectiva del Sindicato.
3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatros (4) días hábiles siguientes a aquel en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquel en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

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

En la comunicación se indicara 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 consignaran por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a instancia de la empresa,

una parte, y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero, cuando estos 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 sufre posible, o en caso contrario se suspenderá la diligencia para ser reanudada el día hábil siguiente.

6. Si 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, consiste 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 aquel 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 consiste 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 al 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 concentración que garanticen al procedimiento 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 requiere procesar un pedido adicional cuyo procesamiento llegará a hacer necesario el desarrollo de trabajo suplementario se deberá concertar con los trabajadores; con participación de los representantes de la comisión obrero-patronal, 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 hubiera procesado la totalidad de las cajas de banano solicitadas por la compañía comercializadora.

Teniendo en cuenta que al trabajador no se le puede obligar a laborar más del horario establecido, si es obligación informar a la empresa al inicio de la jornada (reparto) si están o no dispuestos a extender el horario con miras a cumplir con el programa del día, para que la empresa ajuste la programación y evite incumplimientos en el pedido programado por la C.I EXPORTADORA

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 a cualquier trabajador que exprese que solo laborara horario y así lo haga

**PARÁGRAFO UNO:** La comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, dirigida a los representantes de las partes en las comisiones obrero-patronales de la finca, 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.

**PARAGRAFO DOS:** la facultad 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 expresamente 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 del 1990, modificado por el artículo 28 de la ley 789 del 2002.

**ARTÍCULO 8: TABLA DE INDENIZACION GENERAL:** La empresa pagara en caso de despido sin justa causa una indemnización igual a cincuenta días para aquel trabajador que tenga vinculación de más de dos meses y hasta un año de servicio. Si tuviera más de un año de servicio, pagara la tabla legal a partir de este año, es decir, sumados a lo pagado al periodo entre dos meses y un año de servicio.

**ARTÍCULO 9: TABLA INDENIZATORIA ESPECIAL:** Se trata de despedir sin justa causa a un trabajador miembro del directivo de base, se le pagara una indemnización de cincuenta y tres (53) días para aquellos trabajadores miembros de directivo de base con una vinculación de dos (2) meses a un año de servicios, a partir del segundo año se aplicara la tabla que consagra en el C.S.T. es decir, sumado a lo pagado por el periodo comprendido de dos meses a un año.

#### CAPITULO IV

**ARTICULO 10: ACUERDOS INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL Y FORMA DE REMUNERACION.**

**SISTEMA DE CONTRATACION-:** Para las actividades normales o permanentes de la finca los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incremento 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 inicia la producción en esas aéreas, estos trabajadores se preferirán para ser contratados a término indefinidos, 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 al comisión obrera la causa y condiciones de la contratación.

**PARÁGRAFO TRES:** En caso que se presente vacante en un cargo desempeñado por un trabajador contratado a término indefinido en jornada ordinaria y a juicio de la Empresa fuere necesario su reemplazo, se contratará a 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. Con todo, la única razón se determinará esta modificación será la falta de idoneidad para desempeñar las labores encomendadas; en ningún caso podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador.

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

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

**PARÁGRAFO CUARTO:** 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 trabajadores y los comités obrero- patronales, la Empresa podrá rotar el personal entre sus fincas.

Las objeciones del comité obrero a la rotación temporal o el 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.

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

**JORNADA ESPECIAL:** con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre el sistema de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes la empresa los contratos de trabajo se celebraran a término indefinido, excepto cuando se trate de incremento de 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 (2015-2017), 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; 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 parágrafo anterior.

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

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

**PARÁGRAFO CUATRO:** Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la Empresa así lo 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 (2015-2017), 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 pagos de éstos se regirá por las siguientes normas y en lo no previsto en ellas se aplicarán las disposiciones legales respectivas.

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

**ROTACIONES TEMPORALES Y TRASALADOS DEFINITIVOS:** Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa; tales como: ausentismos en días de embarque, desastros en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, la empresa podrá realizar los traslado necesarios

La decisión de rotar temporalmente o trasladar definitivamente 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 vigilara que la rotación o traslado definitivo no tenga por causa uno o cualquiera de estos motivos.

Las objeciones del comité obrero a la rotación temporal o 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 celebro el contrato de trabajo.

**Parágrafo 1:** La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que hubiera sido rotado temporalmente será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca de la que este proviene, es decir donde laboran habitualmente.

#### **SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:**

Acuerdan las partes establecer un sistema especial de contratación para los siguientes casos:

- a)** Para la realización de las labores de “construcción y mantenimiento de canales con pala”, “la recolección de nylon y plásticos” y “siembras nuevas de lotes anexos a la finca” las Empresas podrán celebrar contratos civiles o comerciales con contratistas independientes, que tengan por objeto la ejecución de obras o la prestación de servicios.

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

- b)** Para las labores de “riego” y “renovación de plantación” las Empresas podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo o contratos sindicales con SINATRA, a elección de la Empresa.

Cuando se celebren contratos sindicales la organización sindical deberá 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.

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

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

**LIBRETA MILITAR:** No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan.

#### **SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:**

Acuerdan las partes establecer un sistema especial de contratación para los siguientes casos:

**a)** Para la realización de las labores de “construcción y mantenimiento de canales con pala”, “la recolección de nylon y plásticos” y “siembras nuevas de lotes anexos a la finca” las Empresas podrán celebrar contratos civiles o comerciales con contratistas independientes, que tengan por objeto la ejecución de obras o la prestación de servicios.

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

**b)** Para las labores de “riego” y “renovación de plantación” las Empresas podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo o contratos sindicales con SINATRA, a elección de la Empresa.

Cuando se celebren contratos sindicales la organización sindical deberá 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.

#### **10) SOBRE LA AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUICITO 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 de 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 exigir la constancia de inscripción ante la Caja de Compensación Familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

#### **11) 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 el periodo regulador del pago adoptado en cada empresa.

Cuando por errores involuntarios al momento del pago del salario se presentan faltantes por no haber sido incluidos en este 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 aquella en que se efectuó el respectivo pago, para que la empresa proceda al pago de 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.

### **CAPITULO V**

#### **ARTÍCULO 12: JORNADA DE TRABAJO**

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

**PARAGRAFO UNO:** El empleador podrá citar al trabajador para 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 o unidad de obra según el caso.

## CAPITULO VI

### ARTÍCULO 13: SISTEMA 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.

## CAPITULO VII

### RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA CONVENCION

#### ARTICULO 14: SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL O DE PROTECCIÓN

A partir del 01 de Julio de 2015, por la jornada ordinaria laboral diaria, de ocho (8) horas distribuidas como se establece en la presente Convención Colectiva de Trabajo, todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo o de protección de Dieciocho mil quinientos cuarenta y cinco pesos con cuarenta y dos centavos (\$23.409.89) por el primer año de vigencia de la convención, sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

Las labores a realizar, no remuneradas al destajo se remunerarán con el básico convencional.

**A) Incremento salarial:**

Para el primer año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de Julio de 2015 y el día 30 de Junio de 2016, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en el (6%). Este incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de Sinatra correspondiente, se aplicará de manera ponderada en las Empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o al interior de uno o varios grupos de labores.

**PARAGRAFO UNO:** 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.-

**PARAGRAFO DOS:** Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de Julio de 2016 y el día 30 de Junio de 2017, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual a la variación del IPC -obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2015 y el 30 de junio de 2016.

**ARTÍCULO 15: SALARIOS A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA**

**DETERMINACIÓN DE LAS LABORES QUE POR SU EJECUCIÓN SE PAGARAN POR UNIDAD DE OBRA:**

Para el período de vigencia de la presente convención, las labores para pagarse al contrato o por unidad de obra se han dividido en cuatro (4) grupos así:

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

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

Amarre: una vuelta semanal.

Reamare: una vuelta catorcenal.

Protección de fruta: una vuelta semanal.

Embalse: dos vueltas semanal (prematuro).

Embalse: una vueltas semanal (presente).

Desflore en campo: dos vueltas semanales si se realiza.

Fumigación de maleza: cada cuatro semanas libre con contacto y una cada ocho semanas libres con sistémico.

Fumigación de canales: ochos semanas esta fumigación podrá ser alternada con el chapeo de canales.

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

Desmache: mínimo cada ocho semanas.

Fertilización bulto de 50 kg: según programación o proporcional al peso del bulto de abono y la dosificación.

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

**PARAGRAFO TRES: PAGO DE ATRASO DE ESTAS LABORES.**

Cuando la ejecución de las labores de amare deshoje y embalse se atrasen por causa imputable al sindicato o a los trabajadores, este atraso se pagara así:

Primera semana el 70% del valor pactado.

Segunda semana el 60% del valor pactado.

Tercera semana el 50% del valor pactado.

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

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.

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 desflores se efectúe en el campo no habrá lugar a reconocimiento de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no pueda hacerse extratemporáneamente.

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

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

**2. 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 pallets dentro del camión, debidamente arrumadas, amarrados al camión (pallets), protegidas(os) de la intemperie y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano.

En la unidad de obra denominada "Caja Integral Exportada" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas de cosecha, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desfloradores, volteadores de corona, desmanadores, baja fruta, gurbieros (saneadores de fruta), lavadores o pesadores, bandejeros, selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho, aspiradores, palletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lb) o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "Caja Integral Exportada".

La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuará diariamente el Administrador de la finca, de

acuerdo a las necesidades de corte y empaque. La distribución del número de personas que 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 banana exigidas por la Comercializadora.

#### **PARÁGRAFO UNO: DEFINICIÓN DE CAJA ESPECIAL Y TIPOS DE EMBARQUE ESPECIAL.**

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

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

En el evento en que resultará un empaque de caja diferente a los enumerados y que demande procesos repetitivos que reduzcan notoriamente el rendimiento normal del proceso de corte y empaque, dicho empaque se considera como empaque especial. Para clasificar este tipo de empaque, se tendrá en cuenta el concepto técnico de la comercializadora.

#### **PARÁGRAFO DOS: LIQUIDACION CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:**

La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de lunes a domingo, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 1/2). La cantidad de cajas exportadas en un bisemanal, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media y libras (42 1/2).

En caso de presentarse empaque común o especial, diferente a cuarenta y dos libras y media (42 1/2) de fruta (25 kilos, 15 kilos, 13 kilos, etc.) Se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cuarenta y dos libras y media (42 1/2).

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

**PARÁGRAFO TRES: RECHAZO DE CAJAS:**

Entre las empresas y Sinatra se continuarán impulsando acciones que contribuyan a la reducción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que originan los rechazos.

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

La empresa podrá establecer políticas de evaluación para realizar control sobre el proceso y cuando pueda demostrar que al trabajador se le realizaron capacitaciones o recomendaciones y por el desacato de las mismas se origina el rechazo de cajas, este deberá asumir la responsabilidad de la falta

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

**ASEO DE EMPACADORA:** Sin perjuicio de la incorporación de los adelantos técnicos en los procesos de lavado y desinfección de las instalaciones o de requerimientos de la compañía comercializadora, el periodo de esta labor es semanal. En consecuencia cuando por culpa de la empresa se produzcan atrasos en la ejecución de esta labor, se aplicara los acuerdos vigentes para el pago de atrasos de labores.

Hacen parte de este; aseo delantales, bandejas, mesas de selección, transportadores y cinco (5) metros a la redonda del área empacadora

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

**INCREMENTO A LA PARICION EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN AREAS DE RENOVACION**

Cuando en la siembra nuevas o en lotes definidos de renovación de la plantación de una finca, se presenten altos índices de parición por hectárea, haciendo que el rendimiento de las labores se reduzca de manera significativa, afectando el ingreso del trabajador, la Empresa y SINATRA concertarán la manera de remunerar las labores por unidad de obra (hectárea neta o racimo) y la vigencia de esos acuerdos temporales.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** en el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentran pactadas con las diferentes fincas, las partes respetaran los acuerdos existentes en cuanto a precio, rendimiento y forma de ejecución.

### PRECIOS AGROINDUSTRIA BELLAVISTA S.A.S 2015 - 2017

GRUPO 1: PLANTACION	UNIDAD	VALOR
AMARRE	HECTAREA	6704.61
REAMARRE	HECTAREA	1659.54
EMBOLSE 1	HECTAREA	4319.50
EMBOLSE 2	HECTAREA	3989.99
DESHOJE	HECTAREA	3457.26
DESVIO	HECTAREA	3148.98
DESMACHE	HECTAREA	45489.18
FERTILIZACION	BULTO	3944.98
FUMIGACION	HECTAREA	11121.31
DESFLORE	HECTAREA	2350.23
FERTILIZACION + CASIQUEO	BULTO	5677.30

### GRUPO 2 CAJA INTEGRAL

CAJA PREMIUM	CAJA	1313.06
CAJA ESPECIAL	CAJA	1689.70
CAJA 13 KLS	CAJA	854.62

### GRUPO 3 DRENAJE

CHAPEO 1	MT/LINEAL	81.71
CHAPEO 2	MT/LINEAL	49.23
CHAPEO 3	MT/LINEAL	40.67
RECAVA CANAL 1	MT/LINEAL	613.13
RECAVA CANAL 2	MT/LINEAL	490.35

RECAVA CANAL 3	MT/LINEAL	367.94
ROTURA CUNETAS	MT/LINEAL	280.75
RECAVA CUNETAS	MT/LINEAL	153.07

**GRUPO 4 GENERAL**

Labores plantación hectárea Banano  1. Y DE  limpias,  recabas, ampliaciones y demás.	DESCARGUE DE ABONO	BULTO	121.74	PARAGRAFO: Las culturales o de se pagaran por neta sembrada en  MANTENIMIENTO CONSTRUCCION DRENAJES (CANALES); Comprende las chapeos, fumigaciones, roturas,
	ASEO EMPACADORA	CONTRATO	68402.78 X cada empacadora	
	RECOLECCION NYLON	PITA	33.55	
	LIM/ENGRASÉ /CABLE	MT/LINEAL	4.82	
	RESIEMBRA	UNIDADES	1182.02	
	CASIQUEO	HECTAREA	14670.89	
	CABLERO	HORA	4266.93	
	MTO, LAV/GARRUCHA	HORA	2933.31	
	PUENTES	UNIDADES	5089.43	
	CARGUE DE PALLET	PALLET	1587.15	
	CINTA	UNIDADES	6.23	
	BOLSA CAMPO	UNIDADES	5.59	
	BOLSA EMPAQUE	UNIDADES	591	
	PEGADA DE CAJA	UNIDADES	35.61	
	BOTAR REHAZO	CAJA	37.37	
	BOTAR VASTAGOS	UNIDADES	25.77	
	PROCE/BOLEJA EMPA	RACIMO	318.28	
	PROCE/BOLEJA CAMPO	RACIMO	192.19	
DESCARGUE DE CARTON	CAJA	6.22		
DESCARGUE DE ESTIBA	UNIDAD	126.64		
LAMINILLA	UNIDAD	166.33		
BASICO	HORA	2933.31		

2. **LABORES GENERALES:** comprenden las demás labores pactadas en la convención.

**ARTÍCULO 16: VALORES DE LA REMUNERACIONES DE LAS LABORES PACTADAS AL DESTAJO:** para el primer año de vigencia convencional, los precios de la realización de las labores para pagar al destajo empezara a regir a partir desde el 01 de julio del 2015 hasta el 30 de junio del 2016, con un incremento salarial del seis por ciento (6%).

**TABLA DE RENDIMIENTO DE LABORES:**

LABOR	RENDIMIENTOS PARA 10 HORAS			RENDIMIENTO PARA 8 HORAS		
	REN	REN	REN	REN	REN	REN

	MINIMO	NORMAL	MAXIMO	MINIMO	NORMAL	MAXIMO
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 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 DE 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
PROTECCIÓN+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
FERTILIZACION	8,00	12,00	14,00	6,40	9,60	11,20

### ACUERDO SOBRE LABORES DE PROTECCIÓN DE FRUTA

Se incorporan de manera permanente a las convenciones colectivas de trabajo las siguientes disposiciones sobre labores, las cuales habían sido temporalmente modificadas en virtud del acuerdo denominado pacto social por el sector bananero y el empleo, suscrito en Bogotá, entre representantes de los empresarios y de SINATRA, con la intervención del Ministerio de la Protección Social.

**A. Colocación de Guantelete y/o laminilla:** Se remunera a ciento sesenta y seis pesos con sesenta y tres centavos (\$166.03) por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.

**B. Colocación de yumbolón en el racimo en el cultivo:** Se remunerará a ciento veinticuatro pesos y sesenta y un centavos (\$124.71), por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la convención colectiva de trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.

**C. Colocación de protector del racimo en el cable:** Se pagará a veintiún pesos con ochenta (21.80) por racimo procesado y el valor total causado se agregará al contrato de caja integral para dividir entre los trabajadores que participan en las labores de corte y empaque. Esta labor deberá ser realizada por el garruchero, quien tendrá la obligación de proteger la totalidad del racimo.

**D. Supresión de dedos laterales con el desflore o desde:** Cuando esta labor se realice en tres o menos manos del racimo no tendrá ninguna remuneración y será ejecutada por el desflorador. Cuando se ejecute la eliminación de todos los dedos laterales en todas las manos del racimo, tendrá un valor de \$877.87 ochocientos setenta y siete pesos con ochenta y siete centavos por hectárea.

Estas labores estarán sujetas a los incrementos establecidos para salarios para el segundo y el tercer año de vigencia convencional.

**E. Hechura de nudo con el embolse:** En relación con la labor de hechura de nudo con el embolse, cuyo precio está establecido en las diferentes convenciones colectivas de trabajo, las partes aclaran que dicha labor está pactada para realizarse en el 100% del áreas de la finca

**ARTÍCULO 17: INCREMENTO DEL VALOR DE LAS LABORES A DESTAJO PARA EL SEGUNDO PERÍODO DE VIGENCIA CONVENCIONAL.**

Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2017, los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC-Obrero a nivel nacional, certificado por el DANE para el período 1ro. De julio de 2015 al 30 de junio de 2016. (IPC-Obrero).

**ARTÍCULO 18: PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS:** con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

**A-Caja Integral:**

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

\*CAJA COMUN

\*CAJAS ESPECIAL

\*CAJA MERCADO NACIONAL

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

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

A partir de la firma de la nueva convención colectiva, las siguientes cajas serán consideradas como especiales: embarque Fredy (colsiete), Morrinson, Petite o dedo suelto (single), Dolfi, Darién 3 libras, Asda, Dedo suelto y largo Q pack 20 Kilos, BlancoBack7.

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

**B- HOMBRE BROCHA**

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

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

**PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS:** Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor el proceso productivo y los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

**A-COLOCADA DE TACO**

Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio de \$15.26 adicionado al porcentaje de incremento que se determine para el primer año de vigencia de la presente convención colectiva, la cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria la utilización.

**B-DESMACHE CON PALIN**

Incluye: la eliminación de todos los orejones, rebrote cortados por debajo del punto de crecimiento.

La doblada de todo tronco seco para evitar que caiga sobre el nylon o sobre los puyones.

La elección del hijo sucesión de cada planta de acuerdo a las instrucciones impartidas por la empresa.

La sacada del denominado hijo estorbo o cacho de chivo eliminando todo material vegetal (como) que pertenece a este hijo y tapando el hueco que se generara de esta labor.

**LA LABOR DE DESMACHE CON PALIN NO INCLUYE:**

La labor de maquillaje o desguásque de la planta.

La cortad de troncos.

**ACUERDO**

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

Los rendimientos de los pactados son de 1.50 has. Como minimo y de 3.has, como máximo, para realizar por el operario en una jornada de 10 horas.

El precio acordado para esta labor es del 60% del valor pactado para la labor de Desmache normal, que se determinara de la siguiente manera: el precio del ciclo actual que tendrá el productor, se dividirá por el número de semanas del mismo, al resultado se le aplicara el porcentaje de 60% y se multiplicara por el número de 8 semanas que tendrá el ciclo que

se pacta. Cuando en la convención este previsto un valor por semana para la labor normal, se multiplicara este valor por el sesenta por ciento 60% para fijar el nuevo valor por semana del Desmache con palín.

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

1 Realizando una vuelta adicional de desguasque.

2 Realizando desguasque o sea únicamente a la puyonería, de modo que en la vuelta siguiente quede al día el desguasque.

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

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

#### 19. ACUERDO TRANSITORIO PARA NEGOCIACION DE LABORES:

SINATRA incluyó en el pliego de peticiones las siguientes labores nuevas o modificaciones a otras existentes como objeto de la negociación colectiva.

GUANTE BOLSA
AMARRE AÉREO
SELLOS DE TRAZABILIDAD
CIRUGIA Y DESHOJE (COMBINADA DE DOS)
CIRUGIA, DESHOJE Y PROTECCION DE FRUTA (COMBINADA DE TRES)
COLOCADA Y CORTADA DE TACO
LAVADA DE COCHINILLA Y FUMAGINA
CORTE ECUATORIANO O CON ESCALA
HIDRATACION DE RACIMO Y MASAJE EN CABLE VIA
REPIQUE EN CASITA
DESMACHE EN SIEMBRAS NUEVAS
DESMACHE CON PALIN
DOSIFICACION FERTILIZANTE LABOR COMPLETA
EMBOLSE MODIFICADO
HERCULÉS
APLICACION DE NITRAX
APLICACION DE FERTIQUIN
FERTILIZACION CON BARRENO

FERTILIZACION LIQUIDA
GALLINAZA-APLICACIÓN, LABOR COMPLETA
PEGADA DE CAJA
TABLA DE ALTA PARICION
ASEO EMPACADORA
REPIQUE DE MATAS POR HECTAREA
REGADA DE CAL
CONTROL DE SIGATOKA
SIEMBRA DECOBERTURA (MAFAFA)
CHAPEO CON GUADANADORA
FUMIGACION DE CABLE VIA
ENGRASE CABLE VIAS
SIEMBRA DE COBERTURA
COMPOSTELA

Para el proceso de negociación se incluye algunas labores nuevas o modificaciones a otras existentes como objeto de la negociación colectiva, las cuales podrán negociarse por fincas o grupos de fincas y con base en los precios de acuerdos realizados con empresarios de las respectivas fincas o grupos de fincas

Sin perjuicio del acuerdo convencional vigente sobre procedimiento para la incorporación de labores nuevas y/o modificación de labores existentes, se define el siguiente procedimiento transitorio para la negociación de las labores nuevas que cada empresario libremente decida ejecutar de entre las que se señalan en el listado anterior.

Las labores que se someterán a la negociación a que se refiere este acuerdo serán aquellas que agreguen valor al proceso productivo o a la calidad de la fruta, requiera un entrenamiento adicional y represente un mayor esfuerzo por parte del trabajador.

Para la definición de los precios unitarios de las labores se tendrán en cuenta los siguientes criterios objetivos: los precios de las actividades similares, la complejidad de la nueva labor, el esfuerzo requerido por el trabajador, el aporte o la importancia de la labor al proceso productivo o a la calidad de la fruta.

Para garantizar la objetividad en la medición de tiempos y movimientos en los respectivos estudios y ensayos, la empresa podrá contratar estudios técnicos con entidades competentes o la participación de personas independientes, en coordinación con SINATRA.

- A. Plazo. La negociación de las labores que cada empresario decida ejecutar deberá concluirse dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de la convención colectiva que resuelve la presente negociación colectiva.
- B. Durante el tiempo en que se adelante la revisión de la descripción, rendimiento y precios unitarios de las labores incluidas en este acuerdo transitorio, la ejecución de las mismas se pagaran con base en salario promedio devengado por el

respectivo trabajador en los últimos tres meses, en proporción a las horas trabajadas, siempre que la misma se realice con niveles de eficiencia normales y con cumplimiento de las especificaciones técnicas impartidas por los representantes de la Empresa.

- C. La empresa y la respectiva sub-directiva de Sinatra concertarán las descripciones, rendimientos y los valores unitarios de estas labores.
- D. Una vez cumplido este proceso y si las partes no se han puesto de acuerdo podrán seguir buscando los acuerdos, tiempo en el cual se garantiza el pago de esta labor con las condiciones anteriormente descritas.
- E. Los acuerdos existentes en las empresas donde se vinieran ejecutando algunas de estas labores se incorporarán a la respectiva convención colectiva que se suscriba como resultado de la presente negociación colectiva.
- F. El empresario que con posterioridad a los dos (2) meses siguientes a la suscripción de la convención colectiva decida incorporar a ejecutar una labor de las incluidas en el cuadro anterior deberá sujetarse al procedimiento transitorio aquí previsto.

**PARÁGRAFO UNO:** En el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentren pactadas con las diferentes fincas, las partes respetarán los acuerdos existentes en cuanto precio, rendimiento y forma de ejecución.

**EMPAQUE DE LA CAJA OPEN TOP Y/O BANDEJA:** De acuerdo al acta adicional de la Convención Colectiva que ser firmó en Agosto veintidós (22) de 2000, la caja integral palletizada de diez (10) niveles, open top y/o bandeja de 17.90 kilos netos de fruta se remunerará con un sobreprecio del 2.5% del valor de la caja común palletizada de 18.84 kilos netos de fruta.

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

**RESIEMBRA CON CABEZA DE TORO EN ÁREAS DE PLANTACIÓN Y ÁREAS AMPLIAS:**

Esta labor se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementen las labores varias

**ARTÍCULO 20: PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS**

En cumplimiento del parágrafo segundo de la estabilidad, contenido en los acuerdos de Bogotá de Abril 09 de 1.987, entre el Sindicato SINATRA y cada finca o empresa, se establecerán de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor (rendimiento

mínimo y máximo) en jornada de ocho (8) y diez (10) horas, para determinar el precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo.

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

**Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:**

1. Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada ni a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obra que excedan las acordadas en las tablas de rendimiento máximo para cada jornada de ocho (8) o diez (10) horas de trabajo.
2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el manual técnico de labores. En todo los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de la finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no aceptará "ayudante" en ninguna de las labores.
3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor deber ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por sí mismo.
4. Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva no son aceptables en el reporte diario de trabajo. Ningún empleado de administración o supervisión, está autorizado a cambiar o modificar los precios y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto de la convención colectiva y no está obligada a pagarlos.
5. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.
6. La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo.

alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.

7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.
8. Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada los materiales y herramientas necesarias se deben recoger en el almacén o bodega de la finca; así mismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca.
9. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo realizado por el trabajador para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. El patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.
10. Todas las labores de este manual técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que de esto dependerá la buena marcha de la empresa. Lo que se pacta en la convención colectiva de trabajo, es el **trabajo bien hecho**. Por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la finca, está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto represente doble ejecución para efectos de pago.
11. A criterio del personal de administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.
12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria. De igual forma se hace obligatorio el buen uso del desinfectante por parte de todas las personas que utilicen herramientas corta punzantes en la empresa

Todo trabajador está obligado a informar a la administración o supervisión de la finca, de la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad.

13. El contrato de fertilización pactado en la presente convención colectiva de trabajo incluye: La sacada del bulto de la bodega de la finca, el transporte al sitio donde se va a aplicar, la golpeada para deshacer terrones y la aplicada en el suelo al pie de los puyones y que no quede sobre el suelo cumpliendo con las instrucciones que imparta el supervisor. La empresa proveerá al trabajador de un recipiente con una medida específica con el fin de racionalizar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación.
14. La limpia de canales, tanto primarios como secundarios y terciarios, se realizará cortando la maleza a ras y sacando la basura del plan del canal, con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) semanas o según lo programe la administración de la empresa. Y se pagará proporcional a las semanas.
15. **FUMIGACION DE CANALES:** Esta labor se realizará con herbicidas de contacto o sistémicos, con una frecuencia de un ciclo de cada ocho (8) semanas libres. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal llegando hasta el borde superior, las dos (2) ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundarios, terciarios, madre vieja y caños según corresponda. El precio base para determinar el valor de este contrato se establecerá según el precio promedio del muestreo que realizó AUGURA en las fincas que actualmente hacen esta labor.
16. La resiembra incluye: la marcada del sitio a resembrar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada y la siembra.
17. Dentro de la labor de embolsé se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de cinta o pintura, el desmane, el desbacote y la sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponde. Los residuos no pueden quedar en áreas de drenajes, cable vías, puyones y el desflore se debe hacer por la parte interna de la bolsa para evitar el daño de fruta por látex.
18. El repique de la mata cosechada está incluida dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están sosteniendo matas, dejar basuras encima de otras matas o de los puyones o al pie de matas vecinas; así mismo debe evitarse tirar material vegetal a las sangrias, canales de drenaje o cable vías.

- Corte, garrucha y arrume de boleja: este contrato se liquida por racimo. Para liquidar el contrato se multiplica el valor unitario por el número de racimos arrumados en el patio de la empacadora y se divide por el total de personas que participaron en la cuadrilla sin excluir ninguna persona.
19. A fin de evitar inequidades en la distribución del trabajo, ningún trabajador debe tener dos (2) contratos a la vez, ni puede reportar la realización de dos (2) contratos el mismo día, a menos que se trate de un día en que el embarque termine a medio día o antes.
  20. La labor de botada de rechazo y vástago deberá ser rotada entre el personal según el criterio de la administración de cada finca.
  21. Comité de productividad: AUGURA y SINATRA seguirán en el comité de productividad integrado por funcionarios de AUGURA, representantes del sindicato, productores y propietarios que se ocuparán de establecer rendimientos máximos y mínimos en la ejecución de las labores a destajo y de la revisión de otros factores que contribuyan al aumento de la productividad de las fincas. Además revisarán el manual técnico para realizar las modificaciones que sean del caso.
  22. La labor de cargue de cajas o pallet después de terminado el embarque se remunerará después del número de horas fijadas en la convención colectiva que se modifica con los presentes acuerdos.
  23. Remuneración botada de rechazo: Cuando la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista en la Convención Colectiva de trabajo. Cuando la fruta de rechazo sea recogida por "bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma: Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, esta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera: a) Cuando tengan que botar el rechazo de un día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. b) Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. c) Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. No obstante lo anterior no deberá entenderse que el rechacero o bolejeros 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 bolejeros o rechacero.

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

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

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

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

**ARTÍCULO 21:** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y para efectos del pago de las diversas labores de campo, cuyo precio se paga por hectárea neta, las áreas netas a aplicar por lote y por sección, serán las registradas como áreas de cultivo en el plano de la(s) finca(s) elaborados por la firma SADEC S.A., o topógrafo Profesional.

LOTE	EMPACADORA	AREA NETA	AREA BRUTA
1		2.62	3.04
2		4.53	5.03
3		6.70	7.36
4		7.21	7.89
5		7.02	7.69
6	0.667	6.81	7.51

7		5.67	6.21
8		5.54	6.07
9		5.45	5.96
10		5.38	5.90
11		5.32	5.83
12		5.23	5.75
13		5.13	5.64
14		5.14	5.64
15		4.63	5.08
16		3.68	4.08
17		2.50	2.83
18		3.16	3.63
19		4.42	4.91
20		6.13	6.75
21		7.85	8.51
22		9.12	9.98
23		10.09	11.02
24		10.81	11.81
25		10.27	11.38
26		8.39	9.48
TOTAL		158.80	175.0

**PARÁGRAFO UNO: SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS:** La Empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cable vías y canales conforme a los planos topográficos o Aero fotogramétricos elaborados técnicamente, según los listados anexos que forman parte del texto convencional. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se determinará de común acuerdo el lote a medir.

En caso de presentarse una desviación considerable, se conformará una comisión integrada por un representante designado por el Sindicato, y un representante de la empresa para acompañar una comisión de topografía que utilizará estaciones láser y amarre geodésico, para que se realice una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor.

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

**PARÁGRAFO TRES: MODIFICACION DE LAS AREAS:** Sí por cualquier motivo las áreas netas o brutas de la finca son modificadas, esto es que se realicen obras de infraestructura que

En ningún caso se podrán reducir los rendimientos mínimos y máximos pactados en la Convención Colectiva. En caso de incumplimiento de esta norma, se reportará ésta a la Comisión de Veeduría Convencional para que evalúe el reclamo presentado.

**ARTÍCULO 22:** Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y para efectos de pago de las diversas labores de campo cuyo precio se haga por metro lineal, las longitudes a aplicar serán las conocidas en la finca y en los planos elaborados por la firma SADEC S.A., o topógrafo profesional.

**PARÁGRAFO:** 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 finca, la cual se entregará al trabajador, por escrito, forma verbal, explicando los lotes; la dosificación y métodos de aplicación cuando la labor conlleve el uso de agroquímicos los cuales deben ser recomendados únicamente por los técnicos. Los rendimientos deben guardar correlación con los rendimientos tomados como base para establecer los precios de la presente convención.

## **CAPITULO VIII**

### **PRESTACIONES EXTRALEGALES**

#### **INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES**

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

**PARÁGRAFO DOS -CONVERSIÓN DE EXTRALEGALES ESTABLECIDAS EN DÍAS A VALORES ABSOLUTOS:-** Los empleadores que tengan establecida alguna prestación en días, y se encuentren interesados en convertirlas a valores absolutos, buscarán con el sindicato, la metodología para la conversión de la prestación.

#### **ARTÍCULO 23: PRIMA DE VACACIONES:**

Como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador amparado por la Convención Colectiva de Trabajo, una prima de vacaciones de \$140.036.41 para el primer año vigencia de la Convención.

general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

**PARÁGRAFO DOS -CONVERSIÓN DE EXTRALEGALES ESTABLECIDAS EN DÍAS A VALORES ABSOLUTOS-**: Los empleadores que tengan establecida alguna prestación en días, y se encuentren interesados en convertirlas a valores absolutos, buscarán con el sindicato, la metodología para la conversión de la prestación.

#### **ARTÍCULO 23: PRIMA DE VACACIONES:**

Como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador amparado por la Convención Colectiva de Trabajo, una prima de vacaciones de \$140.036.41 para el primer año vigencia de la Convención.

Para el segundo año de vigencia Convencional esta prestación extralegal se incrementaran en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

**COMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES:** El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo de 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 24: PRIMA NAVIDAD O AGUINALDO:**

La empresa para aquellos trabajadores que hayan laborado a su servicio durante doce (12) meses de cada año de vigencia de la convención, en el mes de diciembre le dará un aguinaldo de \$ 140.036.41 para el primer año.

Para el segundo año de vigencia esta prestación extralegal se incrementara en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

Se harán acreedores a este aguinaldo los trabajadores beneficiados con la convención colectiva que para la fecha de pago su tiempo de servicio sea superior a dos meses.

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

### AUXILIOS

**ARTÍCULO 25: PRIMA DE MATERNIDAD:** En caso de nacimiento de un hijo de trabajador, con la esposa o compañera inscrita en la empresa, la Empresa le reconocerá un auxilio de (\$149.192).

En caso de aborto no provocado, sufrido por la esposa o compañera permanente del trabajador, inscrita ante 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.

**PARAGRAFO UNO: PERMISO POR MATERNIDAD:** A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, en caso de nacimiento de un hijo del trabajador con la esposa o compañera permanente inscrita ante la administración, la empresa se acogerá a la ley maría.

**PARAGRAFO DOS: REMUNERACION DE PERMISO POR MATERNIDAD:** Los días de permiso por este evento se remuneraran de acuerdo al promedio devengado de los últimos 3 meses laborados.

**ARTÍCULO 26: AUXILIO DE MATRIMONIO:** Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, esta reconocerá un auxilio de ( \$149.192)

**PARAGRAFO UNO: PERMISO POR MATRIMONIO:** En caso de matrimonio eclesiástico o civil la empresa concederá permiso remunerado de 6 días calendario con el básico convencional.

**PARAGRAFO DOS: REMUNERACION POR PERMISO POR MATRIMONIO:**

Los días de permiso por este evento se remunerara con el salario básico convencional.

**ARTÍCULO 27: AUXILIO DE MUERTE DE FAMILIAR:** Para las empresas que se apliquen los acuerdos de extralegales contenidos en el presente acuerdo, los permisos por muerte de familiares del trabajador se sujetara a las previsión establecidas en la ley 1280 del 2008, mediante la que se adiciono el 10 articulo 57 del C.S.T y la retribución se hará de acuerdo al salario básico convencional y recibirá un auxilio de (\$256.556).

No son acumulables la licencia de luto prevista en las normas legales (ley 1280 de 2009) y el permiso convencional por muerte de un familiar del trabajador por tanto el (la) trabajador (a) solo tendrá derecho a reclamar aquel de estos que le resulte más favorable, igualmente se precisa, que el reconocimiento de 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

**PARAGRAFO UNO: PERMISO EN ESTE EVENTO:** Si la calamidad ocurre en la zona de Urabá, la empresa reconocerá hasta 4 días calendarios de permisos remunerados. Si el hecho ocurre

fuera de estos municipios la empresa reconocerá hasta 8 días de permiso remunerado; o se podrá aplicar la ley de luto y si pasado estos términos el trabajador considere que subsiste, prorrogará el termino, este comunicara por escrito al representante de la empresa, administrado o coordinador solicitando una prorroga adicional a la que no será remunerada. Si al finalizar este permiso el trabajador, el trabajador no se presenta a la finca por motivos de fuerza mayor, la empresa esperara (15) días más, pasado este tiempo sin que el trabajador se halla presentado, la empresa podrá reemplazarlo. Los quince días de espera que no serán remunerados.

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

**ARTÍCULO 28: AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:** En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa, reconocerá un auxilio de (\$741.342) por la vigencia de la convención. Este auxilio se pagara así:

1. Trabajador casado o con compañera permanente:
  - a) Esposa o compañera permanente debidamente inscrita.
  - B) Padre o madre, debidamente inscritos ante la empresa.
  - C) Hijos debidamente inscritos ante la empresa.
2. Trabajador soltero:
  - a) Padre o madre, debidamente inscritos ante la empresa.
  - B) Hermanos debidamente inscritos ante la empresa.
  - C) Debe presentar el registro civil del hermano reclamante y del difunto.

En últimas instancia acredita haber cancelado los gastos de las exequias.

**ARTÍCULO 29: AUXILIO DE TRANSPORTE:** La empresa auxiliara a sus trabajadores que residan fuera de la finca, con el auxilio legal más el 20% mensual, proporcional a los días legalmente laborados, dicho auxilio se pagara con los requisitos de término de la ley, (ingreso salarial), distancia.

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

**PARAGRAFO UNO:** no serán beneficiarios del subsidio legal de transporte aquellos trabajadores que vive en los campamentos de la finca donde laboran.

**PARAGRAFO DOS:** Sera función de la comisión de verificación de los acuerdos, articular esfuerzos para el mejoramiento gradual del servicio de transporte, en los términos de los presente convención.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Cuando el empleador no suministre transporte a los trabajadores, no exista oferta de transporte hacia la finca en el horario de entrada y/o salida, y las fincas que se encuentren retiradas de los cascos urbano o corregimientos; el sindicato buscara con los empleadores la metodología para el suministro de transporte.

**ARTÍCULO 30: AUXILIO DE ANTEOJOS:** La empresa suministrara hasta (\$42.119) por una sola vez y previa prescripción médica especializada hasta tanto la entidad promotora de salud (EPS) asuma el servicio de optometría.

**APLICACION DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DEL 1990.** En cumplimiento del artículo 21 de la ley 50 del 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de (48) horas semanales. La empresa otorgara dos (2) horas de la jornada semanal para efecto de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, 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 por un (1) año, a efecto de la realización de la jornada deportivas recreativas y culturales de integración, o programa 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 estudios que presten el respectivo servicio.

La empresa concertará periódicamente con la Comisión Directivo de Base, el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma legal. Las actividades de que trata el Artículo 21 de la Ley 50 de 1990 se realizaran preferentemente en forma semanal o dedicando (1) día al mes, el cual se podrá remunerar en efectivo sin afectar los embarques ni las actividades productivas que no sea susceptibles de interrupción. Para la programación de dichas actividades, las empresas tendrán en cuenta la propuesta planteada por SINATRA, sin perjuicio de la obligación del empleador de organizar las actividades señaladas en la Ley y en el decreto N° 11 27 del 1991, y utilizando instalaciones adecuadas.

**ARTÍCULO 31: AUXILIO DE EDUCACION:** La empresa, a partir de la firma de la presente convención dará un auxilio monetario para educación a los hijos de los trabajadores debidamente inscritos, así:

Para estudiantes de primaria por valor de (\$31.174.50).

Para estudiantes de secundaria por valor de (\$36.847) por el periodo convencional.

Es requisito indispensable para el pago de este auxilio, la presentación del certificado del establecimiento donde se encuentra matriculado el hijo del trabajador. El hijo del trabajador deberá estar debidamente inscrito ante la empresa.

Este auxilio es anual y se pagara 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. La no presentación de estos documentos en esta fecha exonera a la empresa el pago de estos beneficios.

En caso de concurrencia de ambos conyugues como trabajadores de la empresa se pagara un solo auxilio.

**ARTÍCULO 32: AUXILIO PARA DEPORTE:** La empresa dará a los representantes del sindicato un auxilio de deporte por un valor de (\$1.371.287.04) proporcional al número de afiliados de la totalidad de los trabajadores de la empresa.

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

**PARAGRAFO DOS:** la coordinación de las actividades de que se trata correrá a cargo de Augura y Sinatra.

**ARTÍCULO 33: AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:** La empresa pagara como auxilio de arrendamiento para trabajadores casados la suma de (\$42.253.72), y para trabajadores soltero, la suma de (\$36.995.48) por la vigencia de la convención.

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

Si llegara a comprobarse falsedad en los documentos presentados para la reclamación de este auxilio automáticamente se pierde el derecho al auxilio y se procederá a hacer proceso disciplinario. En caso de ocurrencia de ambos conyugues como trabajadores de la misma empresa solo se pagara un auxilio.

**ARTÍCULO 34: PRIMA DE ANTIGÜEDAD:**

Al cumplir 3 años continuos de servicios en la empresa	17659.11
Al cumplir 6 años continuos de servicios en la empresa	35614.32
Al cumplir 9 años continuos de servicios en la empresa	53420.21
Al cumplir 12 años continuos de servicios en la empresa	71233.70

### **ARTÍCULO 35: SALUD:**

1. **AFILIACION DE LOS TRABAJADORES A ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD:** Al momento de ingresar a trabajar todos los trabajadores deberán inscribirse al sistema de seguridad social general. Si el trabajador no presenta los documentos necesarios para su afiliación al sistema de seguridad social general, o se niega de firmar el registro de inscripción, será sancionado disciplinariamente, debiéndose agotar para tal fin el procedimiento para aplicar sanciones establecidas en la convención colectiva.
2. **PAGO DE INCAPACIDADES: Funcionamiento de la seguridad social en Urabá:** A través de los comités paritarios de salud ocupacional y los directivos de base, se impulsara acciones para que la entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilice el otorgamiento de citas, simplifique tramite de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y asegure la continuidad y oportunidad de los siguientes exámenes, tratamientos y medicamentos:
  - A. **PAGO DE INCAPACIDADES 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 a lo que se tuvo pactado en éstas y que se denominó "sistemas 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 3 primeros 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 o adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo y enfermedad profesional, se pagarán de acuerdo al 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 de trabajo o enfermedad

profesional, no hospitalarias, pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

- 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 de trabajo o enfermedad profesional, hospitalarias, se pagarán a partir de la ocurrencia del accidente de trabajo o del diagnostique la enfermedad profesional.

**PARÁGRAFO UNO:** La Empresa, bajo el entendimiento que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal solo es la de ser un agente al pago de la A.R.P. o de las E.P.S., pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva A.R.P. o E.P.S.

**PARAGRAFO DOS:** En caso de accidente laboral se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obra realizadas en el respectivo día hasta el momento en que se produce el incidente laboral que se reporta a la ARL. Bajo el contenido 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 por las unidades de tiempo que el trabajador hubiere realizado o laborado hasta el momento del accidente laboral, Para lo cual se utilizará los conceptos de nómina existentes, a los efectos de que el pago de esa remuneración suceda para el salario de la respectiva catorcena o bisemana.

**REUBICACION:** Sinatru y la empresa 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 sucede cuando las EPS o la ARL, según sea el origen de la patología o lesión decidan de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movida por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubiere finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con la literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador – afiliado, exponiendo a este a enfrentar factores de riesgos como lo presente en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

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.

**TRASLADO:** Cuando por determinación de la E.P.S o de la A.R.L un trabajador sea trasladado a la ciudad de Medellín u otra ciudad diferente y no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la administradora general de pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado de un trabajador a la ciudad de Medellín para ser evaluado por la junta regional de calificación de invalidez, la empresa, asumirá en dinero o en especie, el alojamiento, la alimentación por los días que el trabajador se encuentre en la ciudad de destino y los desplazamientos internos en la ciudad de destino que tenga que realizar el trabajador para cumplir con sus citas para atenciones médicas, sin perjuicio de los acuerdos que sobre estos suministros celebren las partes. La empresa decidirá donde le prestara el servicio al trabajador en condiciones decorosas y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Esta prestación estará a cargo del empleador mientras no la asuma la entidad del sistema de seguridad social (ARL O EPS) respectiva. Cuando en las mismas condiciones y por las mismas causas, antes expresadas, la EPS o la ARL ordene el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá, a una ciudad distinta a Medellín, y este no fuere hospitalizado inmediatamente, la empresa asumirá el alojamiento y la alimentación, en dinero o en especie, a elección de esta, la empresa decidirá donde le prestara el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él, cuando la empresa opte por el suministro en dinero del servicio de alojamiento y alimentación, deberá reconocerle al trabajador un auxilio extralegal por la suma de **(\$50.000)** por cada día en que efectivamente deba permanecer en la ciudad de destino para recibir las atenciones médicas, según la programación de citas ordenadas por a EPS o la ARL esta prestación estará cargo del empleador mientras no lo asuma la entidad del sistema de seguridad social (ARL o EPS) respectiva. En esta misma situación el servicio de desplazamientos internos para asistencia a citas médicas, pruebas diagnósticas o procedimientos médicos, se sujetara a lo dispuesto en el parágrafo siguiente.

Cuando la empresa decidirá suministrar en dinero el servicio de desplazamiento para la atención de las citas para atenciones médicas, en la ciudad a la que hubiera sido trasladado el trabajador fuera de la zona bananera de Urabá, deberá reconocerse a este un auxilio extralegal por la suma de **(\$18.000)** por cada día en que efectivamente deba atender citas para atenciones médicas ordenadas por al EPS o la ARL; circunstancia esta que el trabajador deberá acreditar con las evidencias documentales de la programación y asistencia a esas citas médicas.

La Empresa Y Sinatra, en el marco del comité tripartito de seguridad social, gestionaran conjuntamente para lograr que las entidades de seguridad social cumplan con su obligación de asumir los costos de desplazamientos de los trabajadores enfermos que deban ser atendidos en otra ciudad cuando sea la respectiva E.P.S o A.R.L la que ordene dicho traslado.

disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá para asistir a calificación por parte de la Junta Regional o Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa le concederá permiso no remunerado por los días en que acredite haber asistido a las respectivas citas y por los días en que se cumplieron los desplazamientos entre la zona de Urabá y la ciudad de destino y viceversa, para lo cual el trabajador deberá presentar las evidencias documentales pertinentes.

#### **A. TRANSPORTE DE TRABAJADORES PARA IR AL MEDICO:**

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

#### **B. SUMINISTRO AGUA POTABLE**

SINATRA 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.

#### **C. BOTIQUÍN**

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

### **3. DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y RIESGOS PROFESIONALES**

**3.1 RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL:** La Empresa y SINATRA adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARP correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley. En coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales, realizará programas preventivos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales y de laboratorio clínico periódicos, según lo establecido en el Programa de Salud Ocupacional elaborado en coordinación con la respectiva ARP.

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

comprometen a entregar los resultados de dicha investigación y el mapa de riesgos resultante dentro de los 6 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.

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

**PARÁGRAFO DOS.** Las empresas colocarán a disposición del sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento.

**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-

La Empresa desarrollará una política de capacitación y sensibilización e implementará procedimientos necesarios para evitar que cualquier persona, sin importar su rango o posición, trabaje o visite las áreas de trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas ilícitas.

**PARÁGRAFO CUATRO:** Las empresas en sus fincas se comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales (A.R.L.) en lo pertinente a salud ocupacional; así como a acatar las del COPASO o vigías de salud, siempre y cuando estas últimas estén en concordancia con las disposiciones legales, el reglamento de salud ocupacional, y los planes y programas establecidos en cada empresa y/o finca.

**DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACION Y READAPTACION LABORAL Y LA CALIFICACION DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN.**

Los empresarios Bananeros de Urabá y Sinatra declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o profesional son responsabilidad de las respectivas entidades administradoras del sistema

de seguridad social integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.

Bajo la consideración precedente, las partes expresan su común interés en torno a que la prestación de los servicios asistenciales a los trabajadores –afiliados se suceda en las condiciones de calidad, seguridad, oportunidad e integridad, y teniendo como referencia la evidencia científica, conforme los prescriben las normas vigentes.

Igualmente, las partes reiteran la necesidad de que los requerimientos de atención médica, quirúrgica, hospitalaria, farmacología y de ayudas diagnósticas sean brindados en la misma zona geográfica en que se desarrolla el contrato de trabajo, causa determinante de la afiliación, y donde tiene su entorno familiar el trabajador afiliado.

Bajo el entendido de las declaraciones precedente, las partes que suscriben los presentes acuerdos generales, asumen el compromiso de impulsar los siguientes planes de acción:

- Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los acuerdos generales de 2011, los empresarios bananeros, a través de la Asociación de Bananeros de Colombia AUGURA, se comprometen a contratar los servicios de una entidad independiente que se encargará de efectuar una auditoría a las condiciones en que sucede prestación de servicios por parte de la EPS y/o las ARL presentes en la zona de Urabá, con el fin de sustentar las inconformidades manifestadas a tales entidades.

SINATRA le prestara a dicha entidad toda la colaboración necesaria para la elaboración del informe de la auditoría.

- Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la superintendencia Nacional de salud y la Dirección de Riesgos profesionales del Ministerio de la Protección Social, o de quien haga sus veces, para que la entidades promotoras de salud (EPS) y las administradoras de riesgos profesionales (ARL) que ofrecen sus servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, dispongan y/o contraten en la zona de Urabá una oferta completa y constante de servicios médicos especializados y de instituciones prestadoras de servicios de salud de mediana y alta complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá o , en su defecto, para que esas entidades administradoras del sistema de seguridad social integral suministren al trabajador afiliado los medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas , el desplazamiento y permanencia del paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.

### **3.2 FUMIGACIONES AEREAS:**

Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con SINATRA, 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. Ningún trabajador podrá estar en el área durante la aplicación

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

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

**ARTÍCULO 32: COMITE DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1.984, reglamentado por la resolución número 02013 de 1.986, en la empresa operará un Comité de Higiene y Seguridad Industrial. 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.

**PARAGRAFO UNO:** En el evento en que un trabajador hiciera parte del Comité de Higiene y Seguridad Industrial y del Comité Obrero Patronal, los permisos que convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del Comité de Higiene.

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

**PARÁGRAFO TRES: COMISIÓN PARITARIA ESPECIAL**

A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2015-2017) se constituye la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral", integrada por tres (3) representantes de los empresarios bananeros, los señores Jorge Luis Zapata, Álvaro Javier Piedrahita, Francisco Palencia Negretes y tres (3) representantes designados por SINATRA, los señores

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 SINATRA.

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".

## CAPITULO X

### ARTÍCULO 33: SUMINISTRO DE DOTACIONES

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, un pantalón y una 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 entregaran a más tardar el día 30 de junio de 2016.

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

## CAPITULO XI

### DISPOSICIONES VARIAS

#### **ARTÍCULO 34: CAPACITACION, DESARROLLO Y FORMACION PARA EL EMPLEO:**

**SINATRA** y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa Sectorial como en el Comités Técnico convocados por el **SENA**, con el propósito de implementar para el sector bananero el **MODELO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES**, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del **SENA**, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas.

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

#### **PARÁGRAFO DOS:**

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

**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) tengan relación y aplicación en la actividad bananera, de manera que pueda también garantizarse el aprendiz un adecuado campo de práctica. Los programas de formación que puedan 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.

**PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DÍAS SABADOS:** 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 convocara a laborar 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 concertara la solución con SINATRA.

#### **ARTÍCULO 35: CANASTA FAMILIAR DE URABÁ.**

Durante la vigencia de las convenciones colectivas de trabajo, Augura y SINATRA gestionarán por una sola vez los recursos necesarios, ante los cuatro municipios del eje bananero de Urabá, la administración del Departamento de Antioquia y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la inclusión de partidas en los presupuestos de las vigencias fiscales 2006 y 2009, con destino a la financiación del estudio para construir los indicadores que permitan medir la variación en los costos de la canasta familiar en los cuatro (4) municipios de la zona bananera de Urabá.

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

#### **ARTÍCULO 36: 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 debito 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 SINATRA 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 37: CAMPO DE APLICACIÓN**

La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a SINATRA que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concurra la calidad de afiliado a SINATRA, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de SINATRA, 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 SINATRA.

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.

#### **ARTÍCULO 38: DERECHO A LA INFORMACIÓN**

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

En el mes de noviembre de cada año, AUGURA, propiciará con asistencia de una representación de los productores, una reunión con la Junta Directiva Nacional de SINATRA y los presidentes de las Sub-Directivas de la organización sindical en la zona de Urabá, con el fin de hacer la evaluación del estado de las relaciones laborales en las fincas y el cumplimiento de las Convenciones Colectivas.

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

**PARÁGRAFO DOS –ACUERDO TRANSITORIO-** Con el propósito de facilitar que los representantes de SINATRA efectúen la lectura y explicación de la convención colectiva, las Empresas concederán a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Para las Empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, este permiso se imputará al cumplimiento de las horas de destinación exclusiva establecidas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Este acuerdo sólo regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2015-2017).-

#### **ARTÍCULO 39: 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.

#### **ARTICULO 40: MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO**

A partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo las empresas y SINATRA 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 41: VACIADO Y FIRMA DE CONVENCIONES**

Una vez alcanzados los Acuerdos Generales que pongan fin a la negociación colectiva se desarrollará un proceso de vaciado de las convenciones colectivas de cada una de las empresas comprometidas; este proceso se llevará a cabo en la ciudad de Medellín por un periodo de treinta (30) días calendario no prorrogable, contados a partir del seis (6) de julio de 2015

El o los productores que no se acojan a este periodo de vaciado, correrán con los gastos de viáticos y bonificación para el o los miembro(s) de la comisión Sindical que deba

realizar el trabajo de la revisión del vaciado de la respectiva convención, a razón de un miembro por Seccional de SINATRA en que se encuentren localizadas las fincas a quienes se aplica la respectiva convención, en condiciones iguales a las pactadas para este proceso de negociación.

#### **ARTÍCULO 42: VIGENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS:**

La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de Julio de 2015 a 30 de Junio de 2017.

El primer año estará comprendido entre el día 01 de Julio de 2015 y el día 30 de Junio de 2016. El segundo año de vigencia estará comprendido entre el día 01 de Julio de 2016 y el día 30 de Junio de 2017.

#### **ARTÍCULO 43: MODIFICACION Y REVISION DEL PRESENTE ACUERDO CONVENCIONAL:**

La convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones, solo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que lo suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General de trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por el representante legal de la empresa, de la otra parte.

Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.

#### **ARTÍCULO 44: DENUNCIA Y PRORROGA:**

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

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

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

**ARTÍCULO 45: INCORPORACION DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES:** Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2015-2017 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 los efectos legales, los Acuerdos Generales que ponen fin a la presente negociación colectiva se entienden incorporados a las convenciones colectivas en las empresas comprometidas en el presente proceso de negociación.

**ARTÍCULO 46: INTEGRACIÓN DE LAS ACTAS DE ACUERDOS PARCIALES A LOS ACUERDOS GENERALES 2015-2017:** Para todos los efectos legales y contractuales se entenderán incorporados a los presentes Acuerdos Generales las actas de los acuerdos parciales alcanzados durante la presente negociación.

**ARTÍCULO 47: TERMINACIÓN DE LAS INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS:** En virtud del presente acuerdo las partes desisten de las investigaciones administrativas que hubieran solicitado al Ministerio de la Protección Social por hechos sucedidos durante el desarrollo de la huelga. Las partes se comprometen recíprocamente a no adelantar represalias por hechos sucedidos con ocasión del ejercicio del derecho de asociación, negociación y huelga.

**FINALIZACION DEL CONFLICTO COLECTIVO:** Los presentes Acuerdos Generales solucionan definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que SINATRA presentó a los empresarios bananeros de Urabá relacionados en el acta de instalación de la negociación fechada el día 25 de Mayo de 2015.

En constancia de firma por los que intervinientes en dos (2) ejemplares del mismo tenor en Medellín, el día viernes 12 de junio de 2015

**POR LA EMPRESA**

ALVARO JAVIER PIEDRAHITA B

FRANCISCO PALENCIA NEGRETES

**POR SINATRA:**

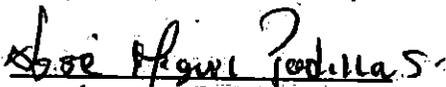
**POR LA EMPRESA:**



---

FRANCISCO PALENCIA

**POR EL SINDICATO:**



---

JOSÉ MIGUEL PADILLA



---

JESÚS OSPINA

---

WALTER MENA

---

ÁLVARO MORELO

---

AMPARO VELEZ

---

JOSÉ MARÍA MURILLO

---

DAGOBERTO CUADRADO

---

JESÚS GOEZ

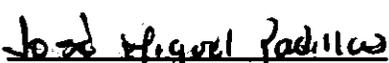
---

OBER FUENTES

**POR LA EMPRESA:**

  
FRANCISCO PALENCIA

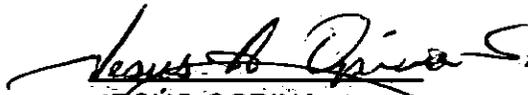
**POR EL SINDICATO:**

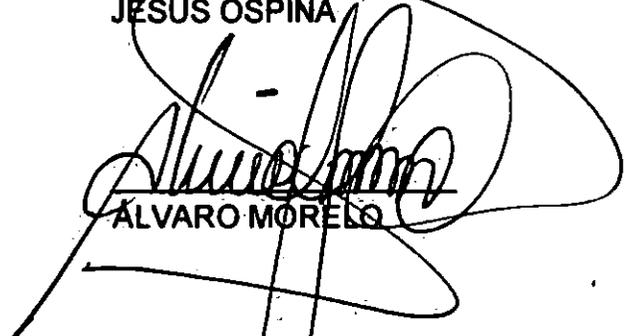
  
JOSÉ MIGUEL PADILLA

\_\_\_\_\_  
WALTER MENA

\_\_\_\_\_  
AMPARO VELEZ

\_\_\_\_\_  
DAGOBERTO CUADRADO

  
JESÚS OSPINA

  
ALVARO MORELO

\_\_\_\_\_  
JOSÉ MARÍA MURILLO

  
JESÚS GOEZ

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

12 FEB 2018 173

OBER FUENTES

... la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia Control y  
resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.  
recibió la convención Colectiva  Pacto Colectivo  Arbitral   
Contrato Sindical  Acta de Acuerdo  Firmada el día 12/06/2016  
Entre la Empresa AGROINDUSTRIA BELLAVISTA S.A.S  
y el Sindicato SINDICATO  
o sus trabajadores.

ENTREGADO POR: José Miguel Padilla  
RECIBIDO POR: Maria Abrego

Auxiliar Administrativa