

ACUERDOS GENERALES

2021-2023





ACUERDOS GENERALES
2021-2023

CONTENIDO

1. Reconocimiento sindical:	7
2. Viáticos para comisiones obreras:	7
3. Auxilios a Sintrainagro:	7
4. No discriminación por edad y genero:	8
5. Suministro de dotación de labor:	9
6. Incorporación de auxilios y prestaciones extralegales	10
7. Suministro de agua para consumo humano en centro de trabajo	11
8. Transporte de trabajadores desde la finca a centro asistencia, en caso de	11
9. Ratificación de las declaraciones y compromisos para el mejoramiento de la prestación de servicios de salud, la reubicación y readaptación laboral y la calificación de la pérdida de capacidad laboral de cualquier origen.	11
10. Traslado para atención médica y evaluaciones	14
11. Reubicación:	16
12. Adición a la regulación sobre “prima de antigüedad”:	17
13. Incorporación de disposiciones convencionales:	17
14. Vigencia de las convenciones colectivas:	17
15. Incremento salarial	18
16. Incremento a las prestaciones extralegales expresadas en valores absolutos:	18
17. Fondos para mejorar indicadores sociales:	19
18. Comisión paritaria de concertación laboral:-	16
19. Auxilio sindical especial por la celebración del acuerdo y compensación por vigencia (2021-2023):	22
20. Proceso de vaciado de las convenciones:	23
21. Acuerdos alcanzados sobre definición y precisión de algunas labores:	23
22. Finalización del conflicto colectivo:	28
23. Divulgación del texto convencional:	28

HOMENAJE

A los productores y ex productores bananeros, Oscar Ochoa Espinal, Luis Carlos Bravo Escobar, Ovidio Yarce y Narcisa Carmona Correa; a los dirigentes sindicales de Sintrainagro, Medardo Cuesta Quejada, Luis Enrique Valverde y Manuel Rivas Palacio, Marcelino Mosquera y Julián Murillo Rodríguez que a causa del Covid 19 y otras enfermedades no alcanzaron a acompañarnos en la realización y culminación de esta negociación colectiva. Honramos su memoria por su liderazgo, visión, compromiso y dedicación, en favor de la agroindustria, la región de Urabá y el país, así como el bienestar de los trabajadores y sus familias. Hacemos extensivo este homenaje a todos los trabajadores y familiares vinculados a la actividad bananera que también fallecieron.

ACUERDOS GENERALES 2021-2023

FECHA: Agosto 20 de 2021
HORA: 6:00 P.M.
LUGAR: Modalidad virtual (plataforma Zoom); la comisión de Sintrainagro en las instalaciones de Augura, ubicadas en el Conjunto Los Almendros del Municipio de Carepa, y la comisión de los empresarios bananeros en la ciudad de Medellín.

En la fecha, entre los representantes de los empresarios bananeros vinculados a la presente negociación, de una parte, y la comisión negociadora de Sintrainagro, de otra parte, se han pactado los presentes Acuerdos Generales (2021-2023), los cuales resuelven íntegramente el(los) conflicto(s) colectivo(s) de trabajo surgido(s) con ocasión de la presentación del(os) pliego(s) de peticiones que Sintrainagro hizo a los empresarios enlistados en el acta de instalación fechada el día 30 de junio de 2021.-





1. Reconocimiento sindical:

La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria, Sintrainagro, con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio de Trabajo, como representante de sus trabajadores que se encuentren afiliados a Sintrainagro, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sintrainagro.

2. Viáticos para comisiones obreras:

Los viáticos para las comisiones obreras se incrementarán en el mismo porcentaje que se defina para el incremento salarial

3. Auxilios a Sintrainagro:

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

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

PARÁGRAFO UNO: Durante la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2021-2023) Sintrainagro deberá destinar del auxilio sindical al menos cuatro pesos (\$4) por caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso, para constituir una fiducia que se destinará exclusivamente a la organización, diseño, financiación e implementación de un plan institucional de pensiones voluntarias que complemente las pensiones de vejez de directivos sindicales beneficiarios de licencias permanentes no remuneradas. La Comisión Paritaria de Concertación Laboral será la encargada de analizar los casos individuales de los potenciales beneficiarios y elegirá la(s) opción(es) y condiciones de los Planes Institucionales.

En virtud de este acuerdo, dado que en su momento existían varios criterios sobre la obligatoriedad de continuar con la afiliación al sistema pensional durante la suspensión del

contrato de trabajo; que el sistema salarial es al destajo o por unidad de obra; que las características y particularidades de la licencia otorgada convencionalmente a los miembros de la Junta Nacional y Juntas Seccionales son las de ser permanente, indefinida y no remunerada, ratifican las partes el acuerdo en el sentido que el ingreso base de cotización al sistema general de pensiones, en los términos exigidos por la normatividad vigente en cada momento, es equivalente al salario mínimo legal vigente.

PARÁGRAFO DOS: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa autoriza a la comercializadora a la cual está vinculada, para que semanalmente retenga este auxilio de su liquidación de embarque y sea cancelado por la comercializadora a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro.

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

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

4. No discriminación por edad y genero:

No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

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

Cuando se presente una vacante en un cargo que venía siendo desempeñado por una mujer trabajadora y a juicio de la Empresa fuere necesario su reemplazo, se contratará preferentemente a otra mujer trabajadora, siempre que reúna los requisitos exigidos para desempeñar dicha labor.

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





PARÁGRAFO UNO: En aras de contribuir al desarrollo social y al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres de Urabá frente a la situación y condición para acceder a un puesto de trabajo en las empresas bananeras, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo las empresas le entregarán preferentemente el control y manejo directo de los casinos a mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en manipulación de alimentos.

PARÁGRAFO DOS: Sintrainagro y los empresarios bananeros, por conducto de las Cajas de Compensación Familiar, el Sena y las Fundaciones Sociales del sector, promoverán actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres cabeza de familia para habilitarles las competencias que les permitan asumir adecuadamente el suministro de alimentación en las fincas. Las Empresas y Sintrainagro, a través del Departamento de la Mujer, coordinarán las actividades necesarias para materializar el objetivo de este Acuerdo.

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

PARÁGRAFO CUATRO: Adicional a la obligación de cumplir el acuerdo sobre este mismo tema previsto en los Acuerdos Generales (2019-2021), durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2021-2023) las empresas, en cada finca, contratarán al menos dos (2) mujeres a término indefinido. Esto se debe materializar en los primeros dos meses a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

Augura y Sintrainagro coordinarán la articulación de programas de capacitación para garantizar que estas mujeres tengan las destrezas para ejecutar dichas labores.

5. Suministro de dotación de labor:

Las Empresas suministrarán a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la Ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizado por el(la) trabajador(a) como parte de los elementos de protección personal, en los términos de la Ley.

Adicionalmente, la Empresa suministrará durante la vigencia convencional los siguientes elementos, como parte de la dotación: un (1) termo con una capacidad de cuatro litros (4 lts) y un (1) pantalón y una (1) chaqueta plásticos impermeables, de calidad y resistencia adecuada, para cada uno de los trabajadores, sin tener en cuenta el tope salarial señalado en la Ley 11 de 1984. La chaqueta y el pantalón plásticos impermeables y el termo a que se alude se entregarán a más tardar el día 30 de junio de 2022.

PARÁGRAFO UNO: Al momento de la iniciación del contrato de trabajo la Empresa suministrará al trabajador(a) una dotación de vestido y calzado de labor, la cual se imputará como anticipo de la primera dotación legalmente exigible sí la entrega se sucede

dentro de los dos (2) meses previos a la oportunidad fijada en la ley para la entrega de la primera dotación.

PARÁGRAFO DOS: DOTACIÓN LEGAL DE DICIEMBRE: La dotación de vestido y calzado de labor a entregarse en diciembre debe ser adecuada a la temporada climática habitual de ese mes, a saber: botines con suela de caucho; pantalón y camisa livianos.

PARÁGRAFO TRES: DOTACIÓN DE VESTIDO DE LABOR PARA MUJERES: La dotación de vestido de labor a entregarse a las mujeres deberá ser adecuada al patronaje propio de su condición de género.

6. Incorporación de auxilios y prestaciones extralegales:

Para las empresas o fincas bananeras comprometidas en la presente negociación que se hubieran establecido en la zona de Urabá con posterioridad a los Acuerdos Generales suscritos para la vigencia (2017-2019) se extenderá el acuerdo en ellos existente sobre creación de extralegales, actualizando los valores mínimos allí establecidos con base en los incrementos pactados para el periodo comprendido entre julio 1 de 2018 y Junio 30 de 2021, sin perjuicio del incremento que se establezca para el primer año de vigencia de los Acuerdo Generales que resulten de la presente negociación.

En consecuencia, los valores para el primer año de vigencia convencional serán los siguientes:

Nombre prestación	Valor 1° año
Auxilio maternidad	\$ 150.178
Auxilio vacaciones	\$ 148.401
Auxilio aguinaldo	\$ 144.475
Auxilio arriendo	\$ 47.005
Auxilio escolaridad primaria	\$ 31.414
Auxilio escolaridad secundaria	\$ 36.450
Auxilio muerte de trabajador	\$ 745.274
Auxilio muerte familiar	\$ 242.549
Auxilio de casino	\$ 45.131

Adicionalmente, para las mismas empresas o fincas bananeras a que se hace referencia en esta disposición, a partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2021-2023), se incorpora a sus respectivas convenciones colectivas la prima de antigüedad por veinte (20) años, veinticinco (25) años y treinta (30) años de servicios continuos, con las siguientes condiciones:





1. Cuando el trabajador cumpla veinte (20) años continuos al servicio de la Empresa, se le pagará por una sola vez, la suma de \$97.724, durante el primer año de vigencia de la convención.
2. Cuando el trabajador cumpla veinticinco (25) años continuos al servicio de la Empresa, se le pagará por una sola vez, la suma de \$130.299, durante el primer año de vigencia de la convención.
3. Cuando el trabajador cumpla treinta (30) años continuos al servicio de la Empresa, se le pagará por una sola vez, la suma de \$162.874, durante el primer año de vigencia de la convención.

En el segundo año de vigencia convencional estas prestaciones se incrementarán en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

7. Suministro de agua para consumo humano en centro de trabajo:

La Empresa continuará suministrando agua potable para el consumo de sus trabajadores en el centro de trabajo; potabilidad que estará soportada con la certificación de ser apta para el consumo humano.

8. Transporte de trabajadores desde la finca a centro asistencia, en caso de urgencia:

Cuando un trabajador de forma imprevista e intempestiva, por su especial y particular condición física derivada de una enfermedad o accidente de trabajo, requiera inmediato traslado a un centro asistencial y no esté en capacidad física de hacerlo, la empresa le suministrará el transporte desde la finca hasta el centro asistencial.

9. Ratificación de las declaraciones y compromisos para el mejoramiento de la prestación de servicios salud, la reubicación y readaptación laboral y la calificación de la pérdida de capacidad laboral de cualquier origen.

Considerando los compromisos adquiridos por las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a las que mayoritariamente se encuentran afiliados los trabajadores bananeros de Urabá, contenidos en el documento suscrito en Bogotá D.C., el día 10 de septiembre de 2019, y ratificados en la reunión convocada por la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, realizada el día 22 de julio de 2021, los Empresarios Bananeros de Urabá y

Sintrainagro declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o laboral son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.

Bajo la consideración precedente, las partes expresan su común interés en torno a que la prestación de los servicios asistenciales a los trabajadores afiliados y sus beneficiarios se suceda en las condiciones de calidad, seguridad, oportunidad e integridad, y teniendo como referencia la evidencia científica, conforme lo prescriben las normas vigentes. Igualmente, las partes reiteran la necesidad de que los requerimientos de atención médica, quirúrgica, hospitalaria, farmacológica y de ayudas diagnósticas sean brindados en la misma zona geográfica en que se desarrolla el contrato de trabajo, causa determinante de la afiliación, y donde tiene su entorno familiar el trabajador afiliado.

Bajo el entendido de las declaraciones precedentes, las partes que suscriben los presentes Acuerdos Generales asumen el compromiso de impulsar los siguientes planes de acción:

1. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá dispongan y/o contraten en la zona de Urabá una oferta completa y constante de servicios médicos especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de mediana y alta complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral suministren al trabajador-afiliado los medios logísticos y económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia del paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.
2. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la patología o lesión, deciden de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con la literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.



A estos efectos, cuando se presente una situación de éstas, la Empresa procederá en forma inmediata a remitir una reclamación escrita dirigida a la entidad de seguridad social respectiva, en donde se expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación.

3. La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propenderán para que en los eventos en que por razones de salud se remita el trabajador fuera de la Zona Bananera de Urabá, la entidad remitente le extienda y pague la incapacidad por los días respectivos, debido a que es una obligación a cargo del sistema de seguridad.
4. A partir de la vigencia de la presente convención, los empresarios dispondrán en cada una de las fincas de un (1) ejemplar de la planilla de autoliquidación de los aportes a la seguridad social del mes anterior, con el propósito de que el trabajador que lo desee haga copia de ésta para su uso individual.
5. Los empresarios bananeros y Sintrainagro se comprometen a mantener sus representaciones en la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de una parte, y a realizar las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo y las Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral a las que se encuentran afiliados los trabajadores (EPS's, ARL's y AFP's) participe en las reuniones de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de otra parte.
6. Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.
7. La Empresa, a través del representante legal o el responsable de salud ocupacional, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, elevarán directamente y en forma independiente, la solicitud a la E.P.S. a los efectos que ésta cumpla oportunamente con la obligación legal de expedir el concepto de recuperación del trabajador que hubiera superado el período de incapacidad temporal fijado en la Ley. Copia de la comunicación remitida por la empresa se entregará a Sintrainagro.

PARÁGRAFO: La coordinación de las actividades y compromisos establecidos en las normas precedentes y de las actividades relacionadas con la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá se realizará por conducto del Secretario de Salud y Seguridad Social de Sintrainagro y la Secretaría General de Augura. Las partes podrán delegar temporalmente alguna o algunas de las gestiones a que se hace referencia en sub-comisiones en las que concurren los conocimientos específicos necesarios para su cabal desarrollo.

10. Traslado para atención médica y evaluaciones:-

Cuando por determinación de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) un trabajador sea trasladado a la ciudad de Medellín y no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado de un trabajador a la ciudad de Medellín para ser evaluado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá, en dinero o en especie, el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos internos en la ciudad de destino que tenga que realizar el trabajador para cumplir con sus citas para atenciones médicas o de calificación por parte de la Junta; sin perjuicio de los acuerdos que sobre estos suministros celebren las partes. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador a una ciudad distinta de Medellín, y éste no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador a la ciudad de Bogotá D.C. para ser evaluado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá el alojamiento y la alimentación, en dinero o en especie, a elección de ésta. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Cuando la Empresa opte por el suministro en dinero del servicio de alojamiento y alimentación, deberá reconocerle al trabajador un auxilio extralegal por la suma de sesenta y cinco mil ciento cincuenta pesos (\$65.150) por cada día en que efectivamente deba permanecer en la ciudad de destino para recibir las atenciones médicas, según la programación de citas ordenadas por la EPS o la ARL, o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones/AFP). Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

En esta misma situación, el servicio de desplazamientos internos para asistencia a citas médicas, pruebas diagnósticas, procedimientos médicos o para asistir a la cita de calificación se sujetará a lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Cuando la Empresa decidiera suministrar en dinero el servicio de desplazamientos internos para asistir a las citas para atenciones médicas o la cita para calificación por parte de la Junta, en la ciudad a la que hubiera sido trasladado el trabajador, fuera de la zona bananera de Urabá, deberá reconocerse a éste un auxilio extralegal por la suma de veintiséis mil sesenta pesos (\$26.060) por cada día en que efectivamente deba atender citas para atenciones médicas ordenadas por la EPS o la ARL o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la respectiva Junta de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), circunstancia ésta





que el trabajador deberá acreditar con las evidencias documentales de la programación y asistencia a las respectivas citas.

Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral cumplan con su obligación de asumir los costos del desplazamiento de los trabajadores que deban ser atendidos medicamente o calificados en otra ciudad cuando la respectiva E.P.S., A.R.L., Colpensiones o AFP hubiere ordenado dicho traslado.

Cuando por determinación de la respectiva E.P.S., A.R.L. o la Administradora de Pensiones se disponga el traslado de un trabajador fuera de la zona bananera de Urabá, por vía aérea o terrestre, para asistir a las citas médicas o para ser evaluado por la Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa concederá al trabajador un préstamo, en cuantía de hasta ochenta y dos mil quinientos veintitrés pesos (\$82.523) cuando el traslado sea aéreo y hasta treinta y cinco mil ochocientos treinta y dos pesos (\$35.832) cuando el desplazamiento sea terrestre, destinado a sufragar los gastos de traslado desde su residencia a la terminal aérea o terrestre y entre la terminal aérea o terrestre y el lugar de alojamiento; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. Este préstamo se descontará en cuatro (4) cuotas catorcenales. Este préstamo se concederá conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento y estará a cargo del empleador sólo mientras dicho transporte no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP).

PARÁGRAFO UNO: Cuando en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas en esta disposición, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá y no le sea expedido un certificado de incapacidad temporal o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá para asistir a calificación por parte de la Junta Regional o Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa le concederá permiso no remunerado por los días en que acredite haber asistido a las respectivas citas y por los días en que se cumplieron los desplazamientos entre la zona de Urabá y la ciudad de destino y viceversa, para lo cual el trabajador deberá presentar las evidencias documentales pertinentes; en estos casos, la autorización que diera la Empresa para extender el suministro de alojamiento se entenderá como la concesión de permiso no remunerado por el(los) día(s) de extensión autorizado(s).

PARÁGRAFO DOS: PRÉSTAMO PARA EVENTOS EN QUE EL TRABAJADOR TRASLADADO REQUIERA ACOMPAÑANTE. En el evento que por prescripción de la A.R.L. o la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador afiliado a Sintrainagro a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, en cuantía hasta de cuatrocientos sesenta y nueve mil setenta y siete pesos (\$469.077), para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de

la) acompañante; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. El desembolso de este préstamo también podrá realizarse mediante la entrega de una orden de servicios de alojamiento y manutención dirigida al mismo proveedor que atenderá al Trabajador. Este préstamo o la expedición de la orden de alojamiento para el acompañante, según el caso, se tramitará conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento del trabajador trasladado, de una parte, y estará a cargo del empleador mientras no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP), de otra parte. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

11. Reubicación:

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

PARÁGRAFO: Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la patología o lesión, decide de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben.

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





12. Adición a la regulación sobre “prima de antigüedad”:

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2021-2023), las empresas en cuya convención colectiva no se encuentra prevista la prima de antigüedad por veinte (20) años de servicios continuos, establecerán este beneficio con las siguientes condiciones:

Cuando el trabajador cumpla veinte (20) años continuos al servicio de la Empresa, se le pagará por una sola vez, la suma de \$97.724, durante el primer año de vigencia de la convención.

Con todo, para el eventual caso que existieran convenciones en las que se establecen periodos de causación posteriores a veinte (20) años continuos de servicio, expresamente se derogan esas disposiciones y, por tanto, el(la) trabajador(a) no podrá recibir más de un auxilio económico por quinquenio de servicio contado a partir de los veinte (20) años de servicio.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al que se determine en los presentes Acuerdos Generales.

13. Incorporación de disposiciones convencionales:

Conservarán su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia (2019-2021) y las disposiciones contenidas en las actuales convenciones colectivas de trabajo que no hubieran sido modificadas o derogadas en virtud de los presentes Acuerdos Generales.

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

14. Vigencia de las convenciones colectivas:

La vigencia de las convenciones colectivas que se suscribirán como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de julio de 2021 y hasta el día 30 de junio de 2023.

El primer año estará comprendido entre el día 01 de julio de 2021 y hasta el día 30 de junio de 2022. El segundo año de vigencia estará comprendido entre desde el día 01 de julio de 2022 y hasta el día 30 de junio de 2023.

PARÁGRAFO: No obstante lo dispuesto sobre vigencia de la convención colectiva, el incremento para los salarios y las prestaciones extralegales se aplicará a partir del día 30 de agosto de 2021.

15. Incremento salarial:

Para el periodo comprendido entre el día 30 de agosto de 2021 y el día 30 de junio de 2022, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al cinco punto ocho por ciento (5,8%).

Este incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de Sintrainagro 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. Para efectos de la ponderación se fijan los siguientes pesos específicos para los grupos de labores: Grupo I – Caja Integral = 45%; Grupo II – Labores Culturales- = 32%; Grupo III – Mantenimiento de Canales- = 8% y Grupo IV – Labores Varias-: 15%.-

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 2022 y el día 30 de Junio de 2023, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), certificadas por el DANE o quien haga sus veces, para el nivel de ingresos denominado “vulnerables”, ocurrida durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022.

PARÁGRAFO UNO: Acuerdan las partes que el incremento en el salario básico convencional, en los salarios a destajo y en las prestaciones extralegales expresadas en sumas de dinero empezará a aplicarse a partir del día 30 de agosto de 2021.

PARÁGRAFO DOS: SOBRE APLICACIÓN DEL INCREMENTO AL SALARIO BÁSICO CONVENCIONAL: El salario básico convencional no podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente, en proporción a las horas efectivamente laboradas en el curso de la jornada ordinaria diaria prevista en la convención. En consecuencia, cuando el salario básico convencional resultara ser inferior al salario mínimo legal, como consecuencia del incremento decretado sobre este último, se reajustará temporalmente a este mismo valor el salario básico convencional. Con todo, en estos casos, el salario básico convencional sobre el cual se aplicará el incremento pactado para cada año de vigencia convencional será el que regía antes del reajuste al valor del salario mínimo legal, es decir, no se acumularán el reajuste hecho para alcanzar el valor del salario mínimo legal y el incremento convencional fijado para cada periodo de vigencia convencional.

16. Incremento a las prestaciones extralegales expresadas en valores absolutos:

Cada una de las Empresas comprometidas en la presente negociación conservará los auxilios y prestaciones extralegales que se encuentran pactadas en las convenciones colectivas de trabajo que se revisan.





Las prestaciones extralegales vigentes, pactadas en sumas de dinero, se incrementarán en el mismo porcentaje acordado para el aumento de salarios, tanto para el primer año, como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

17. Fondos para mejorar indicadores sociales:

17.1 fondos paritarios convencionales de vivienda:

Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para capitalización de los Fondos Paritarios de Vivienda, los Empresarios bananeros destinarán la suma de treinta y cinco mil pesos (\$35.000) por hectárea neta sembrada en banano. Este valor se aportará durante el segundo año de vigencia de la convención colectiva.

17.2 Aporte extra-convencional de educación, recreación cultura y deporte:

Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de ochocientos millones de pesos (\$800.000.000). Dichos recursos se destinarán para la realización de actividades de educación, recreación, cultura y deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

PARÁGRAFO: La coordinación de las actividades y la distribución de los recursos se realizarán por la Comisión Paritaria de Concertación Laboral; instancia en la que se definirán las áreas a intervenir, los planes, los presupuestos y los procedimientos para llevarlos a cabo, en materia de actividades educativas, recreativas, deportivas y culturales para beneficio del trabajador bananero y su familia.

18. Comisión paritaria de concertación laboral:

A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2021-2023), la “Comisión Paritaria de Concertación Laboral” estará integrada por los representantes de los empresarios bananeros, señores: Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, José Efraín Rodas Ramírez y Luis Carlos Jaramillo Franco, de una parte, y los representantes designados por Sintrainagro, señores: Guillermo Rivera Zapata, Daniel Guerra Oviedo, Uriel Ortega Quiñones, Jorge Andrés Vargas Bueno y Benjamín Rojas Chamorro, de otra parte.

La Comisión Paritaria de Concertación Laboral se reunirá en forma ordinaria al menos cuatro (4) veces por año calendario, el primer jueves de los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre y, en forma extraordinaria, cuando fuera necesario, por citación y agenda concertada entre Augura y Sintrainagro. Con todo, la primera reunión de la Comisión deberá celebrarse el día 08 de noviembre de 2021.-

Para el desarrollo de la función de “definición e implementación de ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores”, la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, en ausencia de miembro(s) principal(es) y sin exceder número límite de miembros (4-4), podrá

contar con la participación de alguno(s) de los siguientes suplentes: _a) Por los Empresarios, los señores: Carlos Mario Betancur Tirado, Gustavo Silva Vanegas, Edwin González Moreno, Carlos Aníbal Trujillo Gómez y Douglas Abaunza Ayala . _b) Por Sintrainagro, los señores: Never Ortiz Palacio, José Luis Flores Pájaro, Eusebio Palmera Berrio y Esteban Gulfo Romero.

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

1. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas en la convención colectiva a la Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional.
2. Gestionar los compromisos y funciones asignadas a los representantes de las partes en la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá.
3. La coordinación de las actividades y la distribución de los recursos del fondo extra-convencional de educación, recreación, cultura y deporte; para lo cual definirá las áreas a intervenir, los planes, los presupuestos y los procedimientos, en materia de actividades educativas, recreativas, deportivas y culturales para beneficio del trabajador bananero y su familia.
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).
5. Evaluar y definir las condiciones de los planes institucionales de pensiones voluntarias que se implementarán para complementar las pensiones de vejez de directivos sindicales beneficiarios de licencias permanentes no remuneradas y definir los casos individuales de los potenciales beneficiarios.
6. Evaluará las circunstancias, periodos de aplicación y valores unitarios que se deban implementar para la producción y exportación de “cajas excedentes”, si fuera el caso.
7. Estudiar y definir el modelo propuesto denominado “remuneración y rendimiento variable”, antes denominado “justa parición”, para elevarlo a convención colectiva, si fuera el caso.
8. Analizar y buscar opciones de solución a la problemática que sucedería respecto de trabajadores contratados en la modalidad de jornada especial y que por orden médica son reubicados sin que por causa de sus capacidades laborales reducidas puedan realizar actividades propias del contrato de caja integral exportada.
9. Previo levantamiento y análisis de la información necesaria, coordinará y acompañará la búsqueda de acuerdos entre Sintrainagro y los empresarios bananeros para una solución razonable a la problemática que se sucede cuando el empleador no suministre en todo o en parte servicio de transporte a trabajadores que habitan en veredas apartadas en las que no existe oferta de servicio público prestado por empresas habilitadas de transporte y éstos, por razón de la considerable distancia, requieran un medio de transporte.





10. Durante la vigencia de la emergencia sanitaria por el coronavirus Covid-19 (SarsCov2), declarada mediante Resolución 385 de 2020 y las normas que modifiquen la vigencia de ésta, la Comisión Permanente de Concertación Laboral monitoreará el cumplimiento del acuerdo transitorio y extra-convencional celebrado para el otorgamiento de préstamos a trabajadores que no pueden concurrir a sus labores por haber sido aislados preventivamente por orden de la autoridad local de salud o la EPS o ARL, por hacer parte del cerco epidemiológico estrecho de un caso positivo de contagio por Covid-19 (SarsCov2), y no les sea expedida la correspondiente incapacidad médico laboral con cargo a la EPS o la ARL, según corresponde.
11. Analizar y acordar los ajustes necesarios para adecuar e implementar las modificaciones que a la regulación sobre jornada laboral introdujo la Ley 2101 de julio 15 de 2021.-
12. Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición e implementación de “ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores”.

PROCEDIMIENTO: La Comisión Permanente de Concertación Laboral podrá darse su propio procedimiento, con base en los siguientes términos de referencia:

1. Una vez la(s) empresa(s) haya(n) presentado la información requerida a la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, ésta deberá efectuar el análisis de las descripciones técnicas, los rendimientos mínimos y máximos y definir los valores unitarios, dentro de los tres (3) meses siguientes a la presentación de la información.

Durante este lapso de tiempo, la Comisión Paritaria de Concertación Laboral podrá delegar en sub-comisiones la verificación y ajustes de las descripciones técnicas y de los rendimientos mínimos y máximos de la actividad.

2. Una vez cumplido este proceso y si las partes no alcanzan un acuerdo, podrán seguir buscando el acuerdo y durante este tiempo se seguirá garantizando el pago de esta(s) labor(es) con las condiciones anteriormente descritas.
3. Se respetarán los acuerdos válidamente celebrados en las empresas donde se vinieran ejecutando algunas de estas labores y se incorporarán a la respectiva convención colectiva.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: En un plazo de cuatro (4) meses contados a partir de la suscripción de los presentes Acuerdos Generales (2021-2023), la Comisión Paritaria de Concertación Laboral deberá ocuparse de examinar las siguientes peticiones contenidas en el pliego (2021-2023), relacionadas con precisiones a algunas labores previamente acordadas o con labores modificadas o nuevas, en su orden:

Acelerante de control de sigatoka
Halada de racimo al 100% en época de verano
Chapeo mecánico de malezas
Fumigación de plagas (colaspis)
Remuneración y rendimiento variable (“justa parición”)
Caja sin sello

19. Auxilio sindical especial por la celebración del acuerdo y compensación por vigencia (2021-2023):

La Empresa concederá por una sola vez a Sintrainagro un auxilio sindical equivalente a la suma de seiscientos cincuenta mil pesos (\$650.000) por cada trabajador suyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente al día 01 de julio de 2021 y que en la misma condición continúe vinculado al día 30 de agosto de 2021. Este auxilio especial se reconocerá en forma proporcional por cada trabajador afiliado a Sintrainagro que se vincule laboralmente con posterioridad al día 01 de julio de 2021 y que en la misma condición continúe vinculado al día 30 de agosto de 2021.

Este auxilio se pagará a más tardar el día treinta (30) de septiembre de 2021. Cuando a la fecha del pago el trabajador beneficiario de este auxilio por haber cumplido las condiciones antes expresadas se hubiera retirado del servicio de la empresa, por cualquier causa, tendrá derecho a que se le reconozca este auxilio, no constitutivo de salario.

Por su parte, Sintrainagro diputa a la Empresa, y ésta acepta el encargo, para que distribuya ese auxilio sindical, en las mismas condiciones, cuantía y plazos, entre los trabajadores de la empresa en quienes concurren las calidades anunciadas.

Por las particulares condiciones y circunstancias que influyeron en el acuerdo final del presente conflicto colectivo de trabajo, entienden y aceptan las partes que la suma pactada solo rige para la vigencia convencional (2021-2023).

PARÁGRAFO UNO: El trabajador beneficiario deberá acreditar la calidad de afiliado a Sintrainagro, en julio 01 de 2021 y al momento del pago, mediante certificación firmada por el Presidente y el Secretario de la respectiva Junta Directiva Seccional de Sintrainagro.

PARÁGRAFO DOS: Para todos los efectos legales y contractuales se entenderá que el trabajador beneficiario que por diputación de Sintrainagro reciba el presente auxilio sindical especial por la celebración del acuerdo y compensación por vigencia (2021-2023) elige beneficiarse íntegramente de la respectiva convención colectiva celebrada entre la empresa y Sintrainagro, incluida la vigencia de la misma y la cláusula en virtud de la cual se ha





solucionado el conflicto colectivo del que deriva integralmente sus beneficios convencionales.

20. Proceso de vaciado de las convenciones:

Una vez alcanzados los Acuerdos Generales que ponga 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 de manera virtual o en modalidad mixta, teniendo como sede presencial las instalaciones de Augura en Urabá, por un periodo de treinta (30) días calendario no prorrogable, contados a partir del día trece (13) de septiembre de 2021.

El productor que no se acoja a este periodo de vaciado, correrá con los gastos de viáticos y bonificación para el o los miembro(s) de la comisión Sindical que deba realizar el trabajo de revisión del vaciado de la respectiva convención, a razón de un miembro por Seccional de Sintrainagro 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.

21. Acuerdos alcanzados sobre definición y precisión de algunas labores:

ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS:

- Que, como obligación surgida del pliego presentado por la organización sindical, están pendientes de su negociación las labores que se enlistan en el presente documento.
- Que, para dar cumplimiento a esta obligación convencional, las partes han venido negociando, habiendo logrado los acuerdos que se enlistan en el presente documento.
- Que los presentes acuerdos, son sin perjuicio de los que ya estén válidamente acordados y en ejecución, los cuales continuarán vigentes sin modificaciones.

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS:

● BOTADA DE RECHAZO EN CANASTILLA

Objeto: Botada de rechazo en canastilla mano de obra adicional requerida cuando el volumen de rechazo impida la salida de las canastillas.

Momento de efectuarlo: En el proceso de embarque cuando se requiera.

Ciclos: No aplica.

Herramientas y EPP: Los mismos utilizados por las personas en la empacadora

Procedimientos: Cuando el volumen de rechazo impida la salida de las canastillas, se utilizará una persona que remueva parcialmente el rechazo acumulado para permitir nuevamente la salida de las canastillas.

Modalidad de pago: Cuando se requiera, se pagará el tiempo utilizado en la remoción del rechazo al salario promedio embarque.

● RIEGO

Objeto: Garantizar un adecuado suministro de agua, manteniendo la capacidad de campo en el suelo para obtener un óptimo desarrollo de la plantación, operando en forma adecuada el equipo de riego.

Momento de efectuarlo: Conforme los criterios técnicos de la administración, durante la época de periodo seco y preparación para el periodo seco, para garantizar un adecuado mantenimiento de todo el sistema de riego.

Ciclos: No aplica.

Herramientas y EPP: Palín, machete, tubería, pegante, limpiador, estopa, aspersores, linterna, botas, guantes, gafas, casco, barreno, accesorios.

Procedimientos: Recorrer el campo buscando fugas, retirar troncos, limpiar boquillas de aspersores y en general las asignadas por el jefe que tiendan a la correcta operación del equipo de riego.

Modalidad de pago: para el primer año de vigencia de la convención colectiva que resulte de la presente negociación el valor por unidad de tiempo se establece en cinco mil doscientos cincuenta pesos (\$5.250) por hora de servicio prestado, en virtud de la asignación que haga libremente la administración para ejecutar esta labor.

● DESDEDE CON QUITADA DE PACHAS PEGUETAS Y PEINETAS

Objeto: Realizar en forma integral la selección de los dedos aptos para exportar, teniendo en cuenta el criterio de la empresa, las características específicas del mercado y exigencias de los clientes, lo que se traduce en el retiro de todos aquellos dedos que no permiten un buen desarrollo del racimo y que no son de exportación.

Momento de efectuarlo: En la primera y segunda vuelta por quien realice la labor de embolse o desflore.

Ciclos: En la primera y segunda vuelta de desflore.

Herramientas y EPP: Los mismos utilizados en la labor del desflore.

Acuerdos Generales





Procedimientos: Según la instrucción de cada empresa se debe retirar uno o dos de los dedos laterales a ambos lados de la mano, los dedos mal formados (pachas, peinetas y peguetas) y dedo intruso que se encuentren en la totalidad de las manos del racimo.

Rendimiento: El mismo del desflore.

Modalidad de pago: Por hectárea neta y se pagará la primera vuelta al valor y como está establecido en cada convención colectiva y se reconocerá el pago de la segunda vuelta por el mismo valor de la primera del desde de incluyendo la quitada de los dedos mal formados pachas, peguetas, peinetas y dedos intrusos que se encuentren en la totalidad de las manos del racimo.

Precio: los valores reconocidos por esta actividad en la convención se le realizara el incremento correspondiente a la vigencia (2021-2023).

PARÁGRAFO UNO: para aquellos productores que decidan realizar esta labor, no aplicara el incremento de \$ 250 hectárea /semana para la labor de “**desflore con desde de a las primeras tres manos y ajuste a retiro de pachas, peguetas, y peinetas**” del numeral 4 de este documento.

PARÁGRAFO DOS: para las fincas que tengan algún acuerdo válidamente celebrado, estos serán respetados y se seguirá aplicando el pago según lo acordado.

● DESFLORE CON DESDEDE A LAS PRIMERAS TRES MANOS Y AJUSTE A RETIRO DE PACHAS, PEGUETAS Y PEINETAS

Objeto: : Este ajuste lo deberán reconocer las empresas que hoy no realicen el saneo de pachas, peguetas y peinetas y quieran agregar estas actividades a la labor actual del desflore convencional (que incluye desde de las tres primeras manos), para de esta forma eliminar en estas mismas manos los dedos malformados peguetas, pachas y peinetas

Momento de efectuarlo: En la primera y segunda vuelta de desflore.

Ciclos: Dos vueltas a la semana

Herramientas y EPP: Los mismos utilizados en la labor del desflore

Procedimientos: Se debe realizar todo lo contemplado en el desflore actual, agregado la eliminación de los mal formados pachas, peinetas y peguetas en las tres primeras mismas manos sobre las que se realiza el desde de.

Rendimiento: El mismo del desflore.

Modalidad de pago: Por hectárea/neta/semana; se incrementará el precio de la labor del desflore en \$ 250 hectárea /neta/semana, por el total de las dos vueltas en la semana.

Precio: Para el primer año de vigencia de la convención, esta actividad se reconocerá al precio de la labor del desflore o embolse más \$250 por /hectárea/ neta /semana; por el total

de las dos vueltas y se incrementará para la vigencia del segundo año conforme lo acordado en la convención.

● RECOLECCION DE NYLON DE COSECHA

Objeto: : Recoger todo el nylon de cosecha durante el corte del racimo para evitar que este llegue al suelo, deteriore los mismos y se convierta en una actividad que no contribuye al aumento de la productividad.

Momento de efectuarlo: Durante la labor de cosecha

Ciclos: Semanal durante los días de cosecha

Herramientas y EPP: Los mismos que actualmente tiene la cuadrilla.

Procedimientos: Esta labor deberá ser realizada por el puyero que integra la cuadrilla de corte o, en su defecto, por toda la cuadrilla, caso este último en que se deberá comunicar a la empresa el acuerdo alcanzado por la cuadrilla para la realización conjunta y distribución del pago entre todos ellos.

Rendimiento: Una (1) pita completa por cada racimo cosechado.

Modalidad de pago: Las partes conscientes de la necesidad de mantener los suelos de las plantaciones libres de contaminación y de la necesidad del buen desarrollo del sistema radicular de las plantas para favorecer la productividad, acuerdan el pago por racimo cosechado y pita completa recogida entregada en el sitio destinado por la finca.

Precio: Para la vigencia del primer año se pagarán treinta y ocho pesos (\$38) pita recogida y entregada en el lugar designado por la empresa.

Se respetarán los acuerdos debidamente celebrados.

PERIODO DE SENSIBILIZACION E IMPLEMENTACION: Este periodo tendrá una duración de cinco semanas a partir de la firma de la convención colectiva de trabajo.

Parágrafo: Al final de dicho periodo la comisión laboral se analizarán los problemas que se hayan presentado para tratar de encontrar una solución teniendo siempre presente que esta labor se continuara realizando según lo acordado.

● CICLICIDAD EN EL CONTROL DE MALEZAS Y CHAPEO DE CANALES:

Después de la firma de la presente convención y solo para la época de verano, cuando la empresa considere la implementación de estas actividades podrá llegar a acuerdo sobre estos puntos con el departamento laboral de Sintrainagro.



● CAJA DE APROVECHAMIENTO:

Objeto: Establecer en la convención colectiva de trabajo la reglamentación para el proceso y empaque de una caja con un tipo de fruta que no reúne las mismas especificaciones de la fruta premium.

Momento de efectuarlo: Cuando por circunstancias de mercado o los requerimientos de un cliente específico alguna finca o empresa desea empaquetar y exportar dicha fruta.

Herramientas y EPP: Los mismos requeridos para un embarque de caja integral.

Modalidad de pago: Por caja exportada de 20 kilos y proporcional por peso.

Precio: 80% del valor pactado en cada convención colectiva para la caja integral Premium 20 kilos paletizada.

Especificaciones de la Fruta de Aprovechamiento

- Edad de la cosecha (9 a 12 semanas), la fruta de verano que cumpla su edad y no cumpla con las especificaciones de largo y calibración.
- Calibración de 6 a 16 líneas.
- **Largo dedo:** menor a 8 pulgadas.
Mayor a 8 pulgadas con cicatriz.
- **Cicatriz** 0.2 por dedo.
0.4 cluster.
- Empaque número de líneas 3, 4 y 5 líneas.
- Número de saneos 3 y 4 por cada caja incluso sin limite.
- Tolerancias de 2 ,3 y 4 dedos.
- Cicatriz viva 0.1, de insecto, mancha de madurez (por encima de un sello con grieta) y latex (se permite).

● TRANSPORTE DE RESIEMBRA EN ÁREAS DE RENOVACIÓN:

Pactado en la negociación (2004-2006) pagina 15 para efectos de banco de semillas y según el artículo 35 “precisiones a los contratos pactados de los acuerdos de Bogotá de abril 9 de 1987” en el numeral 16 para resiembra.

● EMBARQUE ASPIRADO

La labor de aspirado en una caja se encuentra incluida desde la primera definición de caja integral acuerdos generales (1993 – 1995). (Página 43). En la descripción de caja integral se incluye la actividad de aspirado mediante la palabra aspiradores. Este mismo tema fue ampliamente discutido y reiterado durante la negociación colectiva (2016 – 2017). Aquellas fincas que tengan precios diferenciales y tengan establecido un precio diferente por cajas aspiradas crearan el código de pago en la nómina.

● MANTENIMIENTO DE RESIEMBRA

Esta labor hace parte integral de los oficios que debe realizar el hombre agricultor.

● PASAN A COMISIÓN DE CONCERTACIÓN LABORAL

Acelerante de control de sigatoka; halada de racimo al 100% en época de verano; chapeo mecánico; fumigación de plagas (colaspis); remuneración y rendimiento variable; caja sin sello.

28

22. Finalización del conflicto colectivo:

Los presentes Acuerdos Generales solucionan definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que Sintrainagro presentó a los empresarios bananeros de Urabá relacionados en el acta de instalación de la negociación fechada el día 30 de junio de 2021.-

23. Divulgación del texto convencional:

El depósito de la convención colectiva se realizará por parte de la Empresa o de Sintrainagro, con sujeción al término legal. La Empresa suministrará las copias de la convención que se detallan a continuación: _a) Las copias necesarias para el depósito de la convención ante el Ministerio del Trabajo. _b) Una (1) copia impresa para la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro. _c) una (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro. _d) una (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca. _e) Una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité obrero-patronal, incluido el suplente. _f) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanente. _g) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.



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

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

PARÁGRAFO TRES: ACUERDO TRANSITORIO: Con el propósito de facilitar que los representantes de Sintrainagro efectúen la lectura y explicación de la convención colectiva, las Empresas concederán a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Para las Empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, este permiso se imputará al cumplimiento de las horas de destinación exclusiva establecidas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Este acuerdo deberá cumplirse dentro de los seis (6) meses siguientes a la suscripción de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2021-2023).-

POR LOS PRODUCTORES BANANEROS:

JUAN ESTEBAN ÁLVAREZ BERMÚDEZ

EFRAÍN RODAS RAMÍREZ

JORGE IVAN JIMÉNEZ BETANCUR

DOUGLAS ABAUNZA AYALA

EDWIN GONZALEZ MORENO

ALFREDO GARCÍA ZABALA

TOMÁS RESTREPO MONTOYA

ANA CAROLINA ROMERO ÁLVAREZ

FABIO VILLEGAS GIRALDO

JAVIER RESTREPO GIRONA

LUIS CARLOS JARAMILLO FRANCO

CARLOS MARIO BETANCUR TIRADO

CRISTINA URIBE GUALDRON

NIDIA MILENA MALAVER

GAUDI SILVA RUIZ

SENEIDA AGUDELO

CARLOS MARIO ZULUAGA ZULUAGA

CARLOS ANIBAL TRUJILLO GOMEZ

POR SINTRAINAGRO:

GUILLERMO RIVERA ZAPATA

JORGE ANDRÉS VARGAS BUENO

ADELA TORRES VALOY

GILBERTO TORRES ESPITIA

ESTEBAN GULFO ROMERO

ÁNGEL ISIDRO JULIO HERNÁNDEZ

GUSTAVO LÓPEZ

JOSÉ ISEL QUINTO HURTADO

EUSEBIO PALMERA BERRIO

DANIEL GUERRA OVIEDO

URIEL ORTEGA QUIÑONES

JOSÉ LUIS FLORES PAJARO.

BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO

OMAR DE JESÚS COGOLLO G.

JORGE EMIRO REYEZ PÁEZ

JOSÉ WILLIAM MOSQUERA

JOSÉ BELLO ORTEGA

JAVIER MARTINEZ HEREDIA

ASESORES SINTRAINAGRO

MANUEL FERLEY PATIÑO PERDOMO

NEVER ORTIZ PALACIO

PEDRO BARBOSA DÍAZ

AUGURA

Facilitadores de proceso

EMERSON AGUIRRE MEDINA

JOHN JAIRO GALLEGO OTALVARO

MARCO TULIO CALVO SANCHEZ

GABRIEL JAIME ELEJALDE GAVIRIA

DANIELA LOBOS RIOS



Acuerdos Generales

El empleo
es de todos

MinTrabajo

DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA SUBREGION DE URABÁ

CONSIDERANDOS

1. Los Empresarios Bananeros de Urabá y Sintrainagro declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o laboral son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.
2. 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, pertinencia e integridad, y teniendo como referencia la evidencia científica, conforme lo prescriben las normas vigentes. Igualmente, las partes reiteran la necesidad de que los requerimientos de atención médica, quirúrgica, hospitalaria, farmacológica y de ayudas diagnósticas, sean brindados preferiblemente, según disponibilidad, 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.
3. Los derechos fundamentales a la salud, a la vida en condiciones dignas y al mínimo vital, deben ser garantizados por las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), cuando éstos se vean afectados a causa de patologías o lesiones de origen común o laboral, respectivamente.

Por las consideraciones precedentes no resultan admisibles, ni razonables, las deficiencias en la oportunidad, calidad y pertinencia de los servicios asistenciales o en la ausencia de un traslado oportuno y en condiciones dignas del(a) trabajador(a) que deba recibir atención en una zona geográfica diferente a la sub-región del Urabá Antioqueño o que conduzca a la expedición discontinua o retardada de los certificados de incapacidad laboral.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





El empleo
es de todos

Mintrabajo

ALCANCE DE LOS COMPROMISOS

Las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, con ajuste a las normas legales y reglamentarias, deberán ajustar sus estándares mínimos de calidad, oportunidad y pertinencia de la atención, mediante las siguientes acciones mínimas:

- A) Disponer o contratar en la zona de Urabá de una oferta completa y constante de servicios médicos especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entidades suministren al trabajador-afiliado y a su acompañante, cuando éste fuera necesario por prescripción médica, los medios logísticos y económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.

Las EPS y ARL articularán la prestación de los servicios cuando estos sean ofrecidos fuera de los municipios de la sub-región de Urabá, con las actividades complementarias de transporte y alojamiento para el trabajador y su acompañante cuando así se requiera, por pertinencia médica normativa o decisión judicial, disponiendo las autorizaciones necesarias en forma simultánea a la confirmación de la cita para la atención médica.

- B) Establecer procedimientos internos o articulados con otras instituciones que permitan superar con eficiencia la problemática que se sucede cuando la EPS, la ARL o las AFP, según sea el origen de la patología o lesión, deciden de manera anticipada¹ la reincorporación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, sin que se hubiera finalizado o agotado el programa de rehabilitación integral. Para estos efectos, el acto médico o la prestación asistencial, debe contener la manifestación expresa que determine la necesidad o no de expedición de una incapacidad médico-laboral y/o si procede o no el alta laboral con o

¹ Término sugerido por los representantes de los trabajadores, dada práctica referida para algunos casos en la zona.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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



El empleo
es de todos

Mintrabajo

sin restricciones ocupacionales, conforme normatividad relacionada con la reincorporación y rehabilitación.

- C) En el curso de atenciones médicas con intervalos en las prestaciones asistenciales o cuando se disponga el traslado del paciente para el suministro de servicios médicos por fuera de la zona de Urabá, la EPS o la ARL respectiva deberá garantizar el mínimo vital del trabajador, mediante la expedición oportuna de la incapacidad laboral, conforme a pertinencia médica.

Cuando las incapacidades extendidas al trabajador no sean continuas por razones derivadas de las disponibilidades de citas y/o atenciones médicas, la EPS o la ARL respectiva garantizará el mínimo vital del trabajador, mediante la expedición de la incapacidad laboral sin solución de continuidad, según pertinencia médica, para lo cual instruirá en tal sentido a las IPS y demás prestadores del servicio.

- D) En los casos en que sea pertinente, las entidades de seguridad social cumplirán con los términos legales para expedir el concepto de rehabilitación y/o el que sea legalmente pertinente, caso contrario, se obligan a continuar con el cien por ciento de las prestaciones que estén asumiendo.
- E) Las EPS y ARL se comprometen a no limitar la comunicación de los usuarios- trabajadores, amparados con fallos de tutela, obligándolos a solicitar servicios solo por vía telefónica, en tal sentido no podrá prohibir la atención personal en los puntos de atención y oficina y habilitarán funcionarios para tal fin en sus dependencias.
- F) Las Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral a las que se encuentran afiliados los trabajadores (EPS, ARL y AFP), los Empresarios Bananeros y Sintrainagro se comprometen a mantener sus representaciones en la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de una parte, y a realizar las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





El empleo es de todos

Mintrabajo

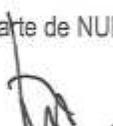
Trabajo participen en las reuniones de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de otra parte.

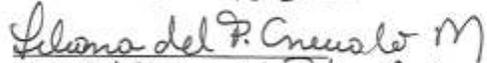
- G) A fin de garantizar la continuidad del servicio, la calidad y la oportunidad de las IPS en la zona de Urabá, las EPS y ARL, se comprometen a cumplir los compromisos de pago de los servicios prestados en los términos de ley y sin dilación en la auditoría de cuentas y glosas; así mismo, en el marco del procedimiento de la ley de punto final, según disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social, las EPS dispondrán de los recursos necesarios para aliviar las carteras morosas con las diferentes IPS de la sub región de Urabá.

De otra parte, la Superintendencia Nacional de Salud con el fin de disponer un canal más expedito para la atención de PQRD en la zona de Urabá, dispondrá del correo coordinacionsis@supersalud.gov.co, con el fin de brindar apoyo en la solución frente a casos prioritarios de atención.

Dada en la ciudad de Bogotá D.C. a los diez (10) días del mes de septiembre de 2019, firman quienes en ellas intervinieron

Por parte de NUEVA EPS, se dará cobertura conforme la norma y pertinencia médica.


 Nombre: Mauricio Perdomo
 Cargo: Director Ambulatorio


 Nombre: Silvana del Pilar Arcudio Morla
 Cargo: Coordinador de Medicina Tabaco

Por parte de COOMEVA EPS,


 Nombre: Carlos Ospina Flórez
 Cargo: Jeefe M.L.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
 Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
 Teléfonos PBX
 (57-1) 5186868

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
 Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





El empleo es de todos

Mintrabajo

Por parte de MEDIMAS EPS,

[Handwritten signature]

Nombre: *Federico Carriz López*
Cargo: *Gerente de Recl.*

Por parte de EPS SURA

[Handwritten signature]
Nombre: *Andrea Farro*
Cargo: *Coord. ad y occ. ad EPS SURA*

Nombre: _____
Cargo: _____

Por parte de ARL SURA,

[Handwritten signature]
Nombre: *FERNANDO RAMIREZ*
Cargo: *Director Medicina Laboral*

Nombre: _____
Cargo: _____

Nombre: _____
Cargo: _____

Por parte de ARL POSITIVA,

[Handwritten signature]
Nombre: *Luis Ernesto Rodríguez R.*
Cargo: *Gerente Medico*

Nombre: _____
Cargo: _____

Nombre: _____
Cargo: _____

Nombre: _____
Cargo: _____

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





El empleo es de todos

Mintrabajo

Nombre:

Cargo:

Por parte de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD,

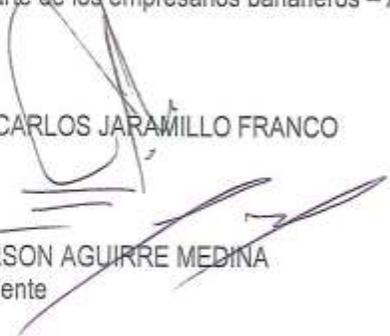


NATALIA ALFONSO VILLAMIL

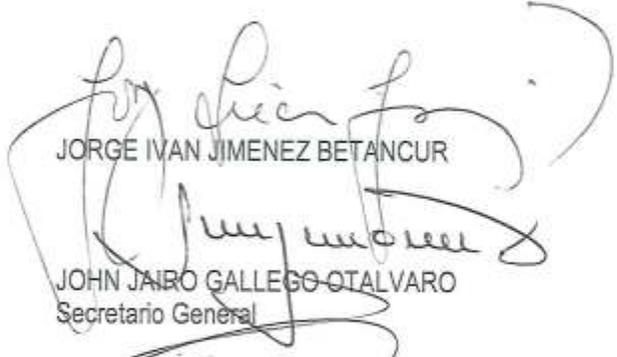
Profesional Especializado

Superintendencia Delegada para la Protección al Usuario

Por parte de los empresarios bananeros – Augura


LUIS CARLOS JARAMILLO FRANCO

EMERSON AGUIRRE MEDINA
Presidente

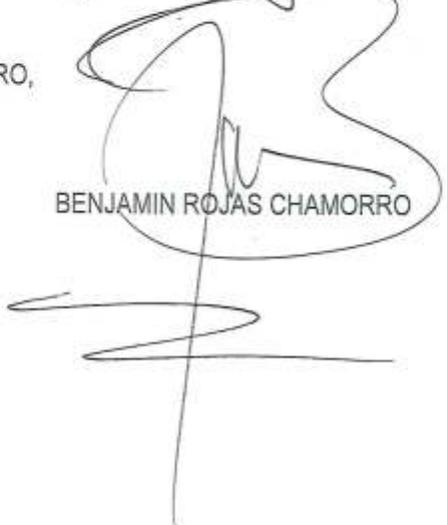

JORGE IVAN JIMENEZ BETANCUR

JOHN JAIR GALLEGU OTALVARO
Secretario General

Por parte de la organización sindical SINTRAINAGRO,


GUILLERMO RIVERA ZAPATA

MANUEL PATIÑO PERDOMO


BENJAMIN ROJAS CHAMORRO

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co

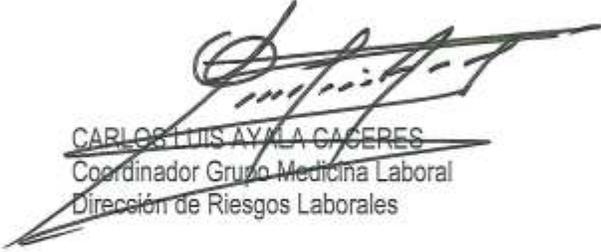




El empleo
es de todos

Mintrabajo

Por parte del MINISTERIO DEL TRABAJO,


CARLOS LUIS AYALA CACERES
Coordinador Grupo Medicina Laboral
Dirección de Riesgos Laborales


EDNA PAOLA NAJAR RODRIGUEZ
Directora de Riesgos Laborales


CARLOS ALBERTO BAENA LOPEZ
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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



