

00001325

 MINTRABAJO	No. Radicado 11EI2017332100000009188
	Fecha 2017-09-25 07:41:48 am
Remitente	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 1	Folios 1
 COR11EI2017332100000009188	

8 SEP

Apartadó, 7 de septiembre de 2017

MEMORANDO

PARA: MIGUEL ÁNGEL JIMÉNEZ GARCÍA
COORDINADOR GRUPO ARCHIVO SINDICAL
Carrera 14 N° 99 – 33 Ministerio del Trabajo
Bogotá - Colombia

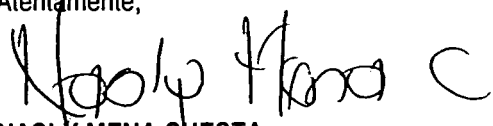
De: NASLY MENA CUESTA
INSPECTORA DE TRABAJO

Referencia: Comunicación de depósito de convención colectiva.

Estimado doctoro Jiménez,

De manera atenta me permito enviarle **CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CONVENCIÓN COLECTIVA**, entre la Agropecuaria el Tesoro, (Fincas Tábano y Venecia) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la industria agropecuaria SINTRAINAGRO, realizada por la señora Shirley Johanna Soto, en calidad de secretaria de la empresa.

Atentamente,


NASLY MENA CUESTA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Folios: ochenta y dos (82)
Elaboró: Nasly Mena
Revisó/Aprobó: Fara Mosquera
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

COD 19246

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

Dirección Territorial de Urabá
 Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta
 Número 008

CIUDAD:	APARTADO	FECHA:	5	09	2017	HORA	3:32 P.M.
----------------	-----------------	---------------	----------	-----------	-------------	-------------	------------------

DEPOSITANTE

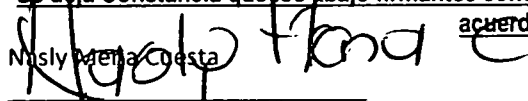
NOMBRE	FELIPE ECHEVERRY ZAPATA		
No. IDENTIFICACIÓN	98.543.266 de Envigado		
CALIDAD	Gerente		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Calle 9 N° 43 A – 33 oficina 303 Medellín		
No. TELÉFONO	2686268	Correo Electrónico	<u>gerenteagrotos@une.net.co</u>

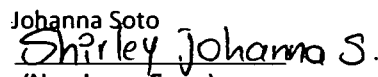
TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	AGROPECUARIA EL TESORO S.A. (FINCAS TABANO Y VENECIA)					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA (SINTRAINAGRO)					
CUYA VIGENCIA ES	1/07/2017- 30/06/2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	180	AMBITO DE APLICACION		Nacional		
				Regional	X	
				Local		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)	SI	No. Folios		82		

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 (Uraba)

Johanna Soto

 Shirley Johanna S.
 (Nombre y firma)
 El Depositante Secretaria

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE AGROPECUARIA EL
TESORO S.A Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO".**

AÑOS 2017 - 2019

En el Municipio de Medellín, Departamento de Antioquia, Republica de Colombia, el día 29 de agosto de 2017, Se reunieron los señores: **FELIPE ECHEVERRI ZAPATA**, quien actúa en nombre y representación de la empresa **AGROPECUARIA EL TESORO S.A.**, de una parte y los señores miembros de la comisión negociadora por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**, con personería jurídica número 02581 de julio 24 de 1975 del ministerio del trabajo y seguridad social; de otra parte, todos revestidos de plenos poderes, con el fin de elevar a convención colectiva de trabajo los acuerdos logrados en la negociación del pliego de peticiones presentado por el sindicato a la empresa para las fincas **TABANO Y VENECIA**.

PREÁMBULO

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, transparencia y estabilidad en la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los Derechos Humanos y Laborales, fortalecer la unidad y el desarrollo de la Región de Urabá, se firma la presente convención entre Sintrainagro y los Empresarios Bananeros de Urabá, la cual se registrará por los siguientes principios:

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

En ningún caso se permitirán o propiciarán prácticas atentatorias contra el derecho de asociación sindical o la debida selección de personal, que lesionen a los trabajadores, a los

miembros de la Empresa y del Sindicato que hagan parte del Comité Obrero — Patronal o de la organización sindical, buscando siempre la concertación como mecanismo de solución de las controversias que en ejercicio de la actividad productiva laboral y sindical surjan durante la vigencia y ejecución de los presentes acuerdos.

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

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

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

ARTICULO 3° DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN: Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalización comercial, los empresarios bananeros, representados por Augura y Sintrainagro realizarán procesos de diálogo social y concertación, dirigidos a mejorar las posibilidades del sector bananero y proteger los derechos laborales de los trabajadores.

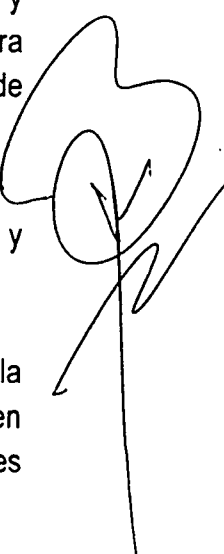
Los empresarios y Sintrainagro reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la región de Urabá

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

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

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

PARAGRAFO DOS: En las relaciones laborales sólo intervendrán las autoridades que señala la constitución y la ley, esto es, las autoridades administrativas y/o jurisdiccionales; en consecuencia, es compromiso de la 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.

ARTÍCULO 5° COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL: Se nombra una Comisión Paritaria de Seguimiento a la Convención, conformada por seis (6) miembros con sus respectivos suplentes, así:

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

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

FUNCIONES: la Comisión tendrá las siguientes funciones generales:

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

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

PRIMERA PARTE
ASPECTOS NORMATIVOS
CAPÍTULO PRIMERO
ASPECTOS SINDICALES Y NORMATIVOS

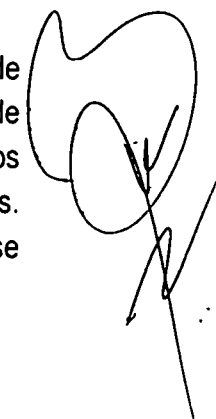
ARTICULO 1° CAMPO DE APLICACIÓN: La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a Sintrainagro que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concurra la calidad de afiliado a Sintrainagro, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de Sintrainagro, en los términos de la legislación laboral colombiana.

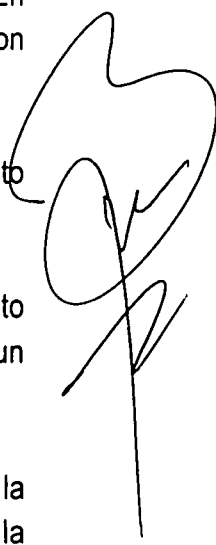
La convención colectiva contiene los derechos y garantías mínimas que se aplicarán a los trabajadores beneficiarios de la misma y constituye el marco de las relaciones laborales colectivas entre Empresa y Sintrainagro.

En todo caso 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.

RECONOCIMIENTO Y GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 2° RECONOCIMIENTO SINDICAL: La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Sintrainagro, con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sintrainagro.



10. 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.
11. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.
12. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.
13. 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 vigente, 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.
14. 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.
15. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
16. 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.
17. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.
- 

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

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

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

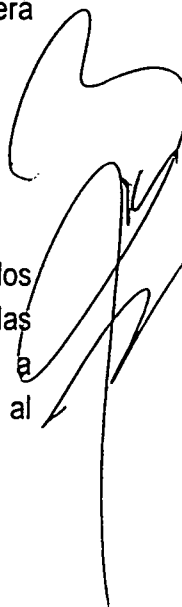
Lo anterior sin perjuicio del derecho de cada una de las partes involucradas de acudir a las instancias judiciales o administrativas respectivas.

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

CAPITULO SEGUNDO PERMISOS SINDICALES

ARTICULO 6° PERMISOS PARA LA COMISIÓN OBRERA: Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal en cumplimiento de las funciones definidas en la Convención Colectiva de Trabajo, las Empresas concederán a SINTRAINAGRO permisos por finca, no acumulables de una semana a otra, de acuerdo al siguiente detalle:

FINCAS	No. PERMISOS
Tábano	2 días por semana
Venecia	2 días por semana



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 UNO: El reporte del tiempo de permiso utilizado en cada día por el Comité Obrero Patronal se efectuará con base en la jornada diaria establecida convencionalmente.

PARÁGRAFO DOS: Durante la vigencia del primer año de la presente Convención Colectiva de Trabajo, La empresa concederá viáticos para la Comisión Obrera, por cada día de permiso utilizado durante la vigencia de los Acuerdos Convencionales, por (**27.459 pesos**), por cada día de permiso utilizado.

Durante la vigencia de la presente convención colectiva, los viáticos para las comisiones obreras se incrementarán en los mismos porcentajes acordados para el incremento salarial

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

ARTICULO 7° PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS: Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, las Empresas concederán a SINTRAINAGRO 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:

FINCAS	No. PERMISOS
Tábano	40 días / año
Venecia	35 días / año

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

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

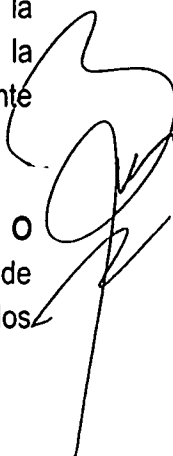
Para la utilización de estos permisos el Sindicato deberá solicitarlos mediante comunicación escrita firmada por el Presidente y el Secretario de Educación de la respectiva Seccional de SINTRAINAGRO, con una antelación no inferior a una (1) semana, indicando expresamente los trabajadores designados,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

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

En ningún caso estos días de permiso podrán utilizarse para la realización de actividades diferentes a las expresamente señaladas en esta disposición. En caso de constatarse la desviación 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 8° PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACION 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 la respectiva Convención. De igual manera, a la sumatoria de las áreas se le aplicará la tabla prevista dentro de los Acuerdos Generales de la Convención 2004 – 2006. 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 obtenidas, más lo que por Convención le corresponda de acuerdo a la nueva área total integrada.



HECTAREAS	DIAS
0 – 60	26 días por año
61 – 80	29 días por año
81 – 100	35 días por año
101 – 140	40 días por año
Más de 141	42 días por año

2.) El número de permisos para Comités Obreros en caso de integración o englobamiento se mantendrán siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En caso contrario, se tendrá un solo Comité Obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo a la tabla que prevén los Acuerdos Generales 2004 – 2006.

HECTAREAS	No. PERMISOS
0-70	1 día por semana
Más de 70	2 días por semana

ARTICULO 9° LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE SINTRAINAGRO Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABA: La Empresa en su(s) finca(s) concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de las Juntas Directivas Seccionales de los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó y de la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.

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

PARÁGRAFO: Durante esta suspensión, y a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con los regímenes generales de pensiones y de seguridad social en salud.

MODIFICACIÓN PARCIAL AL ACUERDO SOBRE APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR DIRECTIVOS EN LICENCIA NO REMUNERADA: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2015-2017), durante esta suspensión del contrato de trabajo

corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con el Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).

CAPITULO TERCERO AUXILIO SINDICAL

ARTÍCULO 10° AUXILIOS A SINTRAINAGRO: 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 dieciséis pesos (\$16) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

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

PARÁGRAFO UNO: *A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2017-2019) Sintrainagro deberá destinar del auxilio sindical al menos tres pesos (\$3) por caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso, para constituir una fiducia que se destinará 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 analizará 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, indefinido y no remunerado, 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.*

ARTICULO 11° DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS: *La empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos:*

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

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

PARÁGRAFO UNO: A partir de la firma de la presente convención, 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 entregado al trabajador por el empleador, más el correspondiente requerimiento de pago realizado por el sindicato. Se considera que el empleador estará en mora una vez transcurridos cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que efectúe el descuento al trabajador.

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

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

CAPITULO CUARTO COMITÉ OBRERO PATRONAL

ARTICULO 12°: COMITÉ OBRERO PATRONAL: En cada una de las fincas existirá un comité obrero patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan:

El comité estará integrado por dos (2) representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores elegidos por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absolutas del principal, de manera que el comité quede integrado de manera paritaria. Para los fines de esta propuesta se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas en incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la

Convención Colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del comité obrero cuando estuvieren reemplazando al principal.

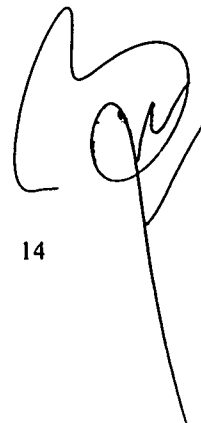
Los representantes de los trabajadores deberán estar vinculados a la empresa respectiva con una antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la fecha de designación.

Serán funciones del comité obrero patronal las siguientes:

- A. 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.
- B. Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
- C. 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.
- D. 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.
- E. 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.
- F. 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.
- G. Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa.
- H. 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 QUINTO ESTABILIDAD



ARTICULO 13° PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA

CAUSA: En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos: **a) Debido proceso**, que implica el trámite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho de defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva. **b) La proporcionalidad de la sanción**, entendida como la necesidad de calificar la gravedad de la falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del bien jurídico que busca proteger la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa.

La calificación sobre la gravedad de la falta corresponderá a los representantes del Empresario de acuerdo con el orden jerárquico y se hará con los elementos de juicio recogidos en el respectivo proceso disciplinario, aplicando los siguientes criterios: **naturaleza de la falta y daño ocasionado**.

Antes de aplicar una cualquiera de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, o de proceder a dar por terminado el contrato de trabajo por la existencia de una justa causa de las consagradas en el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, la Empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece:

1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero.
2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un miembro del Comité Obrero Patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o sub-directiva del Sindicato.
3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

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

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

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

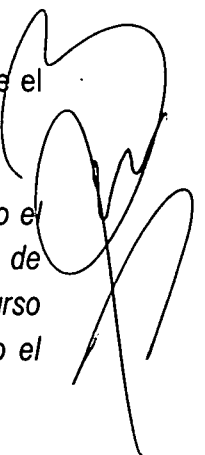
5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignarán por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a instancia de la Empresa, de una parte, y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por un (1) abogado designado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

6. Escuchados los descargos o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.

7. Si escuchados los descargos la Empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.

8. *Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria o da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, éste podrá interponer el recurso de reposición y el de apelación, en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. El recurso de reposición es facultativo y, por tanto, el trabajador podrá interponer directamente sólo el recurso de apelación.*

9. *Interpuesto(s) en tiempo el (los) recurso(s), la Empresa decidirá e informará al trabajador sobre el recurso principal interpuesto, reposición o apelación, según el caso, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición.*



Cuando se hubiera interpuesto subsidiariamente el recurso de apelación y el recurso de reposición fuera resuelto en el sentido de confirmar o modificar parcialmente la decisión, la Empresa decidirá e informará al trabajador sobre el recurso de apelación dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha en que informó sobre la decisión adoptada respecto del recurso de reposición.

10. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar o modificar parcialmente la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando estos no se hubieran interpuesto oportunamente.

11. Cuando el(los) recurso(s) no se interponga(n) oportunamente o cuando la Empresa al resolverlo(s) decida confirmar la terminación del contrato de trabajo con justa causa o modificar la decisión en el sentido de imponer una suspensión temporal del contrato, la terminación del contrato o la suspensión temporal, según el caso, se hará efectiva dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el(los) recurso(s) o dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el(los) recurso(s), según el caso.

12. 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.

13. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.

14. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO SEXTO

SISTEMA DE CONTRATACION Y JORNADA ESPECIAL

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

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

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

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

Cuando dentro de los sesenta (60) días siguientes al cambio en su jornada de trabajo, el trabajador no reúna los requisitos de idoneidad para desempeñarlo, regresará a su contrato de jornada especial. Con todo, la única razón que 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 párrafo se produzca el cambio en la modalidad de 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 CUATRO - Rotaciones temporales y traslados definitivos: Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como: ausentismo en días de embarque, atrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar temporalmente el personal entre sus fincas.

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

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

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

Por excepción, cuando la decisión de rotación temporal o traslado definitivo verse sobre uno cualquiera de los miembros principales del comité obrero patronal de la finca, previamente

designado por Sintrainagro y notificado por escrito a la Empresa, se requerirá el consentimiento de éste sobre la rotación temporal o el traslado definitivo.

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 obra civil. Lo anterior se establece sin perjuicio de lo que se ha pactado sobre realización de labores con contratistas independientes o mediante contrato sindical.

ARTÍCULO 15: 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 Sintrainagro, 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.

ARTICULO 16° JORNADA DE TRABAJO: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas por la Empresa de acuerdo con sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada diaria exceda de diez (10) horas diarias, compensadas las dos (2) horas en días subsiguientes de la misma semana.

A. Las horas extras no podrán exceder de cuatro (4) horas semanales, las cuales podrá distribuir libremente la empresa de acuerdo con sus necesidades. En caso de que el empleador

requiera sobrepasar este límite de cuatro (4) horas extras, el número de horas extras adicionales se establecerá de común acuerdo con el Comité Obrero Patronal.

B. El trabajo que exceda de cuarenta y ocho (48) horas semanales, será remunerado como trabajo suplementario o de horas extras. En todo caso el trabajo nocturno, el extraordinario diurno, así como el realizado en dominicales y festivos, se pagará con los recargos establecidos por la ley.

C. Semana Laboral con día de Fiesta: Cuando en una determinada semana exista un día de fiesta, la jornada laboral, conforme a la ley es sólo de cuarenta (40) horas en tal semana, tal tiempo lo distribuirá el patrono dentro del resto de días laborables en esa semana, igual hará cuando en una determinada semana existan dos (2) días de fiesta, la jornada laboral en tal semana y conforme a la ley se reduce sólo a treinta y dos (32) horas.

D. Distribución de la Jornada Semanal de Trabajo cuando las normas de certificación o la comercializadora prohíban laborar el día de fumigación aérea: Para los trabajadores de las fincas y/o bloques de fincas que durante una semana de cada año no vayan de lunes a viernes a ser fumigadas contra la sigatoka negra, la jornada laboral ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas semanales se llevará a efecto de lunes a viernes, distribuidas de la siguiente manera:

Días	Horarios
DE LUNES A JUEVES:	DIEZ (10) HORAS DIARIAS.
VIERNES:	OCHO (8) HORAS DIARIAS.

Para los Trabajadores de las fincas y/o bloques de fincas que durante esa semana de cada año vayan a ser fumigadas contra la sigatoka negra el día **lunes**, la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales será distribuida de la siguiente manera:

Días	Horarios
Martes, Miércoles, Jueves	DIEZ (10) HORAS DIARIAS.
Viernes	OCHO (8) HORAS DIARIAS.
Sábado	DIEZ (10) HORAS DIARIAS.

Para los trabajadores de las fincas y/o bloques de fincas que durante esa semana de cada año vayan a ser fumigadas contra la sigatoka negra el día **martes**, la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales será distribuida de la siguiente manera:

Días	Horarios
Lunes, Miércoles, Jueves	DIEZ (10) HORAS DIARIAS.
Viernes	OCHO (8) HORAS DIARIAS.
Sábado	DIEZ (10) HORAS DIARIAS.

Para los trabajadores de las fincas y/o bloques de fincas que durante esa semana de cada año vayan a ser fumigadas contra la sigatoka negra el día **miércoles**, la jornada laboral de cuarenta (48) horas semanales será distribuida de la siguiente manera:

Días	Horarios
Lunes, Martes, Jueves	DIEZ (10) HORAS DIARIAS.
Viernes	OCHO (8) HORAS DIARIAS.
Sábado	DIEZ (10) HORAS DIARIAS.

Para los trabajadores de las fincas y/o bloques de fincas que durante esa semana de cada año vayan a ser fumigadas contra la sigatoka negra el día **jueves**, la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales será distribuida de la siguiente manera:

Días	Horarios
Lunes, Martes, Miércoles	DIEZ (10) HORAS DIARIAS.
Viernes	OCHO (8) HORAS DIARIAS.
Sábado	DIEZ (10) HORAS DIARIAS.

Para los trabajadores de las fincas y/o bloques de fincas que durante esa semana de cada año vayan a ser fumigadas contra la sigatoka negra el día **viernes**, la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales será distribuida de la siguiente manera:

Días	Horarios
Lunes, Martes, Miércoles, Jueves	DIEZ (10) HORAS DIARIAS.
Sábado	DIEZ (10) HORAS DIARIAS.

Para los trabajadores estudiantes de las fincas y/o bloques que durante esa semana de cada año vayan a ser fumigadas de lunes a viernes contra la sigatoka negra y tengan que laborar el día sábado para completar la jornada laboral de cuarenta (48) horas semanales, se les

concederá el día sábado de esa semana como PERMISO NO REMUNERADO para que pueda asistir ese día (sábado) al colegio o plantel educativo, de acuerdo a los siguientes requisitos:

Presentar certificado del plantel educativo oficialmente aprobado donde conste que tiene que asistir a clases los días sábados de cada semana.

Acreditar para su inscripción ante las oficinas de cada finca el certificado del plantel educativo.

La empresa recomendará a la empresa comercial de fumigación área que le preste el servicio, que en lo posible realicen las fumigaciones en los días sábados y domingos.

E. Pago de Incapacidades y Permisos Remunerados: Para el pago de incapacidades, por enfermedad común o profesional o por accidente de trabajo y permisos remunerados, se tendrá en cuenta que la jornada de trabajo de lunes a jueves es de diez (10) horas laborables y el día Viernes es de ocho (8) horas laborables. Para la semana laboral con un día de fiesta, el pago se hará teniendo en cuenta que la jornada laboral es de cuarenta (40) horas en tal semana.

F. Dado que el objeto social de la empresa se contrae a la producción de banano para exportación y este es un producto esencialmente perecedero, se acuerda por las partes que en los días sábados, domingos o festivos en que la empresa programe embarque de fruta, aseo de empacadora, botar rechazo y vástagos, y los trabajadores hubieren cumplido el día viernes con la jornada laboral ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas semanales, el patrono podrá citar a laborar a los trabajadores de la empresa para cumplir con el pedido de fruta, el aseo de la empacadora, o la botada de vástagos y rechazo. Estas labores serán remuneradas teniendo en cuenta los recargos legales.

G. Remuneración por Unidad de Obra o a Destajo: 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 a destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.

La remuneración por unidad de obra o a destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales, o de ocho (8) horas diarias y máximo de diez (10) horas diarias, por el precio convenido para cada unidad. Si lo devengado fuere menor a lo establecido por unidad de tiempo, (salario mínimo convencional) se pagará por éste último sistema.

14

H. FALTANTES DE NÓMINA: Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador del pago adoptado en cada empresa.

Cuando por errores involuntarios al momento del pago del salario se presenten faltantes por no haber sido incluidos en éste todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo regulador del pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente su reclamación escrita a más tardar el día martes de la semana siguiente a aquella en que se efectuó el respectivo pago, para que la empresa proceda al pago del reajuste del salario y los reajustes a la remuneración de los descansos obligatorios del periodo, si a ello hubiera lugar, dentro de la misma semana ("semana de no pago" o "semana pobre"). De otra parte el empresario deberá garantizar que estos reajustes queden incluidos dentro de los componentes salariales que sirven de base para calcular otros pagos laborales que deban liquidarse con base al salario promedio devengado por el trabajador.

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

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

Con todo, la obligatoriedad de este acuerdo, como es obvio, presupone que el trabajador de jornada especial no se encuentre suspendido disciplinariamente, incapacitado para laborar, en uso del descanso vacacional o de licencias o permisos, tales como, más no de manera exclusiva, los permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la convención

colectiva; la licencia de paternidad (Ley María); la licencia de maternidad; la licencia de luto; los permisos no remunerados que le hubieran sido concedidos al trabajador; las licencias por causa de fuerza mayor o caso fortuito; las ausencias no justificadas a laborar en días en que el (la) trabajador(a) fue efectivamente convocado(a) para laborar; los permisos convencionales remunerados y todo otro evento que impida la prestación del servicio, que en todos los casos se sucedan en la respectiva catorcena o bisemana, eventos estos que para todos los efectos se imputarán al cumplimiento del número mínimo de días de convocatoria del respectivo periodo catorcenal y, por tanto, no darán lugar a remuneración alguna con base en este acuerdo. No se imputarán al cumplimiento de este acuerdo la utilización del "permiso sindical para Comisión Obrera" por parte de un trabajador de jornada especial.

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

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

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

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

PARÁGRAFO CUATRO: Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la Empresa así lo requiera, se podrán asignar trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial a la realización de cualquier labor diferente a las labores culturales básicas, es decir:

"embolse— (identificación de fruta)", "desflore en campo", "control temprano de sigatoka (CTS) o manejo integral de sigatoka (MIS) o similares", "amarre", "deshoje", "desmache con palín o desmache tradicional", "fumigación de malezas" y "protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)", sea que éstas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el "contrato de caja integral exportada", guardando la proporcionalidad establecida en el párrafo 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: los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empresa desarrolle actividades a cualquier título, para la ejecución de las labores que le son permitidas según las previsiones de este acuerdo, sea que éstas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones del comité obrero a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.-

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

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

vinculados en jornada máxima legal y a los trabajadores vinculados en jornada especial, que hubieren participado en el respectivo embarque.

b) La afiliación y el pago de los aportes obrero-patronales al sistema de seguridad social integral, de los trabajadores de que se trata, se sujetarán íntegramente a lo dispuesto en las normas legales.

c) El pago del descanso dominical y/o festivo(s) lo determinará la empresa sumando la totalidad de lo devengado dentro de la jornada ordinaria de la respectiva semana y dividiendo tal monto entre las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria semanal.

PARÁGRAFO SIETE: 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 OCHO: COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa entregará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de la finca o que lo solicite en vigencia del mismo.

ARTICULO 18° MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO: A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo las empresas y SINTRAINAGRO adelantarán gestiones ante el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA tendientes a que se intensifiquen los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

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

ARTICULO 19° NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO: No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

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

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

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

PARÁGRAFO DOS: Sintrainagro y los empresarios bananeros, por conducto de las Cajas de Compensación Familiar, el programa Banatura, 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 2011-2013; durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2017-2019) las empresas, en cada finca, contratarán al menos dos (2) mujeres en jornada especial. Esto se debe materializar en los primeros dos meses a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo.*

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

ARTÍCULO 20° 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.

El trabajador será responsable de acreditar ante las autoridades correspondientes que ha cumplido con la obligación de definir su situación militar y, por tanto, cuando las autoridades militares lo exijan, el trabajador presentará su respectiva libreta militar para la correspondiente verificación.

ARTICULO 21° APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990: En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

Conforme al decreto 1127 de 1992, estas horas de destinación exclusiva podrán acumularse hasta por un (1) año, a efectos de la realización de jornadas deportivas y culturales de integración, o programas de capacitación de mayor intensidad horaria, para lo cual las empresas podrán solicitar y coordinar programas con las cajas de compensación familiar, el Sena y centros culturales y de estudio que presten el respectivo servicio.

Las empresas concertarán periódicamente con la comisión obrero patronal, el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma legal. Las actividades de qué trata el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 se realizarán preferentemente en forma semanal o dedicando un día al mes, sin afectar los embarques ni las actividades productivas que no sean susceptibles de interrupción. Para la programación de dichas actividades, las empresas tendrán en cuenta las propuestas planteadas por Sintrainagro, sin perjuicio de la obligación del empleador de organizar las actividades señaladas en la ley y en el decreto 1127 de 1991, y utilizando instalaciones adecuadas.

PARAGRAFO UNO: REGULACION DEL ARTICULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990, PARA LA JORNADA ESPECIAL:- El trabajador de jornada especial vinculado a una empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de cuarenta y ocho (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de destinación exclusiva (artículo 21, L. 50/90), correspondientes a la respectiva semana; toda vez que para efectos de

causación de este derecho, las horas efectivas de trabajo no se acumularán en ningún caso de una semana a otra.

PARAGRAFO DOS: SOBRE APLICACIÓN DE ARTICULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990, PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL-: Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de Ley 50 de 1990, en tratándose de los miembros del Comité Obrero, el tiempo de permisos sindicales utilizados en la respectiva semana no se descontará para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal

ARTÍCULO 22° ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2015-2017, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación o recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante periodos prolongados de parálisis por corte del fluido eléctrico o falta de insumos de embarque, por razones imputables a negligencia del empresario, se tomará y remunerará este tiempo, en proporción a las horas empleadas, con base en las reglas establecidas en la convención para para tal fin.

ARTICULO 23° CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES: El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones.-

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

ARTICULO 24° FORMAS DE REMUNERACION: 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.

ARTICULO 25° SALARIO A DESTAJO POR UNIDAD DE OBRA: En los valores unitarios de las labores ejecutadas al destajo o por contrato se consideran incorporados el eventual recargo nocturno o de tiempo suplementario o de horas extras.

CAPITULO SEPTIMO VIGENCIA

ARTICULO 26° VIGENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS: La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriben como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de julio de 2017 hasta el día 30 de junio de 2019.

El primer año estará comprendido entre el día 01 de julio de 2017 y el día 30 de junio de 2018. El segundo año de vigencia estará comprendido entre el día 01 de julio de 2018 y el día 30 de junio de 2019.

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 08 de agosto de 2017.

SEGUNDA PARTE SALARIOS Y PRESTACIONES CAPITULO PRIMERO SALARIOS

ARTÍCULO 27° INCREMENTO SALARIAL: *Para el periodo comprendido entre el día 08 de agosto de 2017 y el día 30 de junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al cinco por ciento (5%). 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 2018 y el día 30 de Junio de 2019, 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 periodo comprendido entre el 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

PARÁGRAFO: *Acuerdan las partes que el incremento en los 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 08 de Agosto de 2017.*

INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES: 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.

ARTÍCULO 28° SALARIOS A DESTAJOS POR UNIDAD DE OBRA: Durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva, el valor de los salarios a destajo o por unidad de obra serán los que se encuentran en el cuadro anexo de la presente convención colectiva.

ARTICULO 29° CONTRATO DE CAJA INTEGRAL: 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 1/2 lb) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión ya sea en cajas o en pallets, y empaçadas 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" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas, tapa vástagos con bolsa, aplicación de agua al racimo en el cablevia antes de salir el garruchero con el viaje, garrucheros, baja bolsas, desfloradores, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desmanadores, gurvieros, saneadores de fruta dentro o fuera del tanque sobre una mesa, volteadores de corona, saca rechazo del tanque, baja fruta, lavadores

o pesadores, selladores, empacadores, tapadores, arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón), colocación de sello IBM y cargadores de Cajas y Pallets colocados dentro del medio de transporte que la empresa designe. Por lo tanto, para la liquidación del contrato no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

Si por especificaciones diferentes se eliminaran o aumentarían oficios, el Sindicato y la Empresa evaluarían el impacto económico para el ajuste si se hace necesario.

PARÁGRAFO UNO. FORMA DE PAGO DEL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL.: El total de cajas exportadas de veinte (20) kilos o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "caja integral"

Esta modalidad de pago solamente se utiliza para el personal que participa dentro del contrato de Caja Integral.

PARÁGRAFO DOS. DISTRIBUCION DE LAS CUADRILLAS DE CORTE DE FRUTA: La distribución del número de personas que conforman 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.

PARÁGRAFO TRES. DISTRIBUCION DE LA PLANTA EMPACADORA: 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.

PARÁGRAFO CUATRO. PAGO DE LA CAJA INTEGRAL PROPORCIONAL AL PESO: El contrato de caja integral para tipos de empaque de 25 Kg, 15 Kg, 13 Kg, etc., se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de 20 kilos para cada tipo de empaque. En aquellas fincas donde el precio de las cajas de peso inferior o superior a 20 kg tengan un precio mayor a la proporcionalidad del peso, solamente se incrementarán en un cinco por ciento (5%) hasta que alcance la proporcionalidad.

PARAGRAFO QUINTO SALARIO DE PROTECCION PARA EL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL: Cuando el total de cajas producidas durante la jornada de ocho (8) horas diarias o 10 horas diarias, o proporcional al tiempo laborado, se multiplique por el precio convenido para

las distintas clases de empaque, y lo devengado fuera menor a lo establecido por unidad de tiempo, se pagará proporcionalmente por este último sistema.

ARTICULO 30° RECHAZOS DE CAJAS: Entre las Empresas y Sintrainagro 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 aplicarán sanciones disciplinarias. Cuando en el curso de la investigación se pruebe que la causa de rechazo obedece a la intención positiva de dañar o a grave negligencia imputable al trabajador implicado, este hecho será valorado siguiendo el procedimiento establecido en la convención colectiva y éste podrá ser sancionado.

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.

ARTÍCULO 31° CAJA ESPECIAL INTEGRAL: 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.

Para todos los efectos se consideran cajas especiales, entre otras las siguientes:

1. CHICOPACK
2. BANACLUSTER
3. CLUSTER BAG
4. TURBANITA
5. PICOLA
6. PETITE
7. MINIPACK
8. CHIQUITA JUNIOR
9. TROPYPACK
10. TRES LIBRAS



PARÁGRAFO UNO: Sin perjuicio de lo anterior, todas aquellas fincas y/o empresas que a la fecha hayan celebrado y firmado acuerdos relacionados con el precio de la caja tres libras, mantendrán vigentes estos acuerdos.

B- HOMBRE BROCHA: Cuando la administración de la finca tome la decisión de utilizar durante la totalidad del 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 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 a precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos.

ARTICULO 32 FRUTA DE SEGUNDA CLASE: La fruta de **SEGUNDA CLASE** (amigo o cualquier otra marca) es la que se obtiene por segregación de la fruta de primera clase en su procesamiento. En los pedidos de fruta de segunda clase el porcentaje solicitado sobre el total del pedido de la fruta en cada embarque, resulta de la fruta sobrante o segregada que queda después del procesamiento de la fruta de primera clase.

PARÁGRAFO UNO. ESPECIFICACIONES DE CALIDAD PARA LA FRUTA DE SEGUNDA CLASE: La fruta de segunda clase se procesará y empacará de acuerdo a las especificaciones de calidad, peso de la caja, calibración máxima y mínima, clase de sellos y plásticos para empaque dados para cada orden de corte por la empresa. Las especificaciones de calidad de la fruta de segunda clase serán siempre inferiores a la de primera clase.

ARTICULO 33° FRUTA CON DESTINO AL MERCADO NACIONAL: Acuerdan las partes en establecer el precio por la labor a destajo denominada "caja integral" para la fruta con destino al mercado nacional de veinte (20) kilogramos, en el sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la fruta Premium o proporcional de acuerdo con el peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado.

ARTICULO 34° LABORES INCORPORADAS EN EL ACUERDO GENERAL 2004-2006: con base en el análisis de agregación de valor a cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos. Las labores del cuadro siguiente, se negocian las siguientes labores.

DESCRIPCIÓN DE LAS LABORES	PRECIO / UNIDAD
----------------------------	-----------------

Aseo de polea, excluida del aseo empacadora	Salario básico convencional
Estaquillada para amarre siembra nueva (doble surco)	Salario básico convencional
Lavada de guantelete	Salario básico convencional
Arranque de maleza	Salario básico convencional
Arreglo de jardín	Salario básico convencional
Tratamiento de corona con brocha	Para estudio quien no la tenga negociada.
Prensada de bolsa	Básico convencional proporcional, para aquellos que no tienen maquina prensadora.
Pre-aseo diario	Salario básico convencional
Molida de rechazo y vástago con máquina	Promedio de embarque
Hércules con abono incorporado	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial.
Picada manual de rechazo y vástago	Promedio embarque
Encostalada o regada de corona	Salario básico convencional
Acarreo y esterillada de vástagos	Revisar redacción distancias
Acarreo semilla para siembra o resiembra	Cuando existe banco de semillas se paga al básico y donde ya esté pactado se respeta.
Hércules	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial.
Fumigación foliar	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial.
Lavada de cochinilla	Salario básico convencional
	Al salario básico convencional y se

Lavada planta recirculación	respeto lo que ya se haya pactado.
Topy ban	Sólo lo tienen algunos productores, ya pactada.
Elaboración o producción bio compost	Promedio embarque para compostaderos internos y estudio para los otros.
Ecokey	Básico convencional, se respete lo que ya se haya pactado.

PARÁGRAFO UNO: Sin perjuicio del procedimiento establecido en las convenciones colectivas de trabajo para la modificación de los acuerdos convencionales, las fincas que hayan pactado alguna (s) de las labores (s) descritas en el cuadro anexo y/o que formen parte de otra (s) labor (es) igualmente pactadas, se respetará los acuerdos existentes en cuanto precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos, teniendo en cuenta la ponderación.

PARÁGRAFO DOS: 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.

ARTICULO 35° INCORPORACIÓN 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 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.

PARÁGRAFO UNO: Sin perjuicio del procedimiento establecido en las convenciones colectivas de trabajo para la modificación de los acuerdos convencionales, las fincas que hayan pactado alguna (s) de las labores (s) descritas en el cuadro anexo y/o que formen parte de otra (s) labor (es) igualmente pactadas, se respetará los acuerdos existentes en cuanto precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos, teniendo en cuenta la ponderación.

PARÁGRAFO DOS: 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.

PARÁGRAFO TRES: Las fincas que no tengan pactada(s) alguna(s) de estas labores será(n) pagadas al salario básico convencional.

ARTICULO 36° PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS (ACUERDO GENERAL 2011-2013): 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- COLOCADA DE TACO: Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de \$17.55 la cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización.

B- DESMACHE CON PALIN

INCLUYE:

- La eliminación de todos los orejones, rebrotes cortados por debajo del punto de crecimiento.
- La doblada de todo el tronco seco para evitar que caiga sobre el nylon o sobre los puyones.
- La elección del hijo de 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 el material vegetal (cormo) que pertenece a este hijo y tapando el hueco que se genera de esta labor.

LA LABOR DE DESMACHE CON PALIN NO INCLUYE:

- La labor de maquillaje o desguasque de la planta.
- La cortada del tronco.

ACUERDO



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

Los rendimientos pactados son de 1.5 hectáreas como mínimo y 3 hectáreas 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 determinará de la siguiente manera: El precio del ciclo actual que tenga el productor, se dividirá por el número de semanas del mismo, al resultado se le aplicará el porcentaje del 60% y se multiplicará por el número de 8 semanas que tendrá el ciclo que se pacta. Cuando en la convención esté previsto un valor por semana para la labor normal, se multiplicará este valor por el sesenta por ciento (60%) para fijar el nuevo valor por semana del desmache con palin.

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

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

Para el inicio de esta labor se pagará la primera vuelta al 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 pagará el 60% del valor establecido en la convención.

ARTICULO 37° ACUERDO GENERAL SOBRE ENSAYOS, IMPLEMENTACIÓN DE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LABORES: *La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo que surjan: creando, modificando o suprimiendo algunas labores, con ajuste al procedimiento establecido en los acuerdos convencionales.*

La(s) empresa(s) y Sintrainagro, en asocio con el Sena, Augura y las entidades educativas, promoverán la investigación, los ensayos y la implementación de nuevas tecnologías, medios y métodos de trabajo, con el propósito de impulsar la productividad y la calidad en la agroindustria bananera colombiana.

La introducción o modificación de labores; la incorporación de adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo y los procesos derivados de la certificación de la calidad, serán ensayados y evaluados por la empresa en una etapa previa a su implementación definitiva; para este propósito se adelantarán las actividades de inducción y capacitación durante los días requeridos, en procura de desarrollar en el trabajador las habilidades y destrezas necesarias para el desempeño de las actividades con la plena eficiencia final requerida. Durante este período, las actividades o labores sujetas a estudio o ensayo se remunerarán con base en el salario promedio devengado por el(los) respectivo(s) trabajador(es) en los últimos tres meses efectivamente laborados o proporcional si fuera menor el tiempo de servicios, en proporción a las horas trabajadas, sin perjuicio de los beneficios estipulados en la convención colectiva.

Los adelantos técnicos, medios-elementos y métodos de trabajo y la introducción o modificación de labores que se someterán a los estudios o ensayos a que se refiere este acuerdo serán aquellos en que concurren los siguientes requisitos: (i) que agreguen valor al proceso productivo o a la calidad de la fruta, (ii) requieran un entrenamiento adicional y (iii) representen un mayor esfuerzo por parte del trabajador.

Para garantizar la objetividad en la medición de tiempos y movimientos, la(s) empresa(s) podrá(n) contratar estudios técnicos con entidades competentes, con participación de personas independientes en los respectivos estudios y ensayos, en coordinación con Sintrainagro.

La(s) empresa(s) interesada(s) en la implementación deberá(n) informar a la Comisión Paritaria de Concertación Laboral sobre el alcance del adelanto técnico, medios o métodos y la introducción o modificación de labores que se propone desarrollar y sobre los resultados de los ensayos y evaluaciones arriba indicados, todo ello con el propósito de asegurar que con apoyo en esa información pueda la Comisión Paritaria de Concertación Laboral decidir si la actividad, método y medio que se pretende introducir reúne los requisitos señalados en este acuerdo.

La(s) empresa(s) y Sintrainagro, en la instancia de la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, deberán acordar las descripciones técnicas, los rendimientos mínimos y máximos y los precios unitarios de estas labores, teniendo en cuenta criterios objetivos, tales como: el valor unitario de actividades similares; la complejidad de la actividad introducida o modificada; el conocimiento y entrenamiento adicional que se requiera para su ejecución; el esfuerzo requerido por el trabajador y la contribución de la actividad a la productividad de la plantación y a la calidad de la fruta. Para estos efectos, la Comisión Paritaria de Concertación Laboral podrá delegar, temporal y expresamente, alguna(s) actividades(s) de las señaladas en precedencia, con excepción de la fijación de los valores unitarios, para que sean desarrolladas por sub-comisiones paritarias expertas en las actividades propias de la agroindustria bananera.

Bajo el entendido que los acuerdos convencionales solo pueden ser válidamente modificados por las mismas partes que los celebraron, acuerdan las partes que cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito no obliga a las partes.

PARÁGRAFO –DEROGATORIA DEL ACUERDO TRANSITORIO PARA LA NEGOCIACION DE LABORES 2011-2013-: *El presente acuerdo deroga expresamente el Acuerdo Transitorio para la Negociación de Labores Nuevas, incluida la lista de labores sujetas a ese procedimiento, contenido en el Acuerdo General 2011-2013 y, por tanto, este acuerdo será excluido del texto de las convenciones que se suscriban como resultado de esta negociación.*

COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL-: *A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral" estará integrada por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez, Luis Carlos Jaramillo Franco, Jorge Iván Jiménez Betancur y Carlos Mario Betancur Tirado, de una parte, y seis (6) representantes designados por Sintrainagro, los señores: Medardo Cuesta Quejada, Uriel Ortega Quiñores, Esteban Gulfo Romero, José Luis Flores Pájaro, Benjamín Rojas Chamorro y Daniel Guerra Oviedo, de otra parte.*

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 (6-6), podrá contar con la participación de alguno(s) de los siguientes suplentes: _a) Por los Empresarios: señores(as): Claudia Argotes Romero, José Fernando Jaramillo Vásquez o Edwin González Moreno. _b) Por Sintrainagro, señores Never Ortiz Palacio, Marcelino Mosquera o Dagoberto Vacunares.

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 27 de Septiembre de 2017.-

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

1. *Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a la Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional.*
2. *Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a los representantes de las partes en la Mesa de Salud y Seguridad de Urabá.*
3. *Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición e implementación de "ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores".*
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. *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.*

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 1º: La Comisión Paritaria de Concertación Laboral deberá ocuparse de examinar las siguientes peticiones contenidas en el pliego (2017-2019), relacionadas con precisiones a algunas labores previamente acordadas o con labores modificadas o nuevas, en su orden:

Embarque todo sellado	Precisar alcance contrato de caja integral.
Embarque todo aspirado	Precisar alcance contrato de caja integral.
Aplicación de cal o enmiendas, al voleo o dosificado	Descripción, rendimientos y precios unitarios
Control sigatoka	Precisar y fijar precio en reinicio.
Fertilización con caciqueo	Labor acordada; precisar alcance del acuerdo convencional.
Engrase de cable vía	Labor pactada, definir frecuencia
Fumigación con "dos productos".	Evaluar / fijar precio
Botada de rechazo en canastilla	Precisar alcance contrato de caja integral.
Labor de riego	Descripción y fijar remuneración
Realce	Labor previamente pactada en Control Sigatoka y Desmache / Evaluar
Pelada y regada de vástagos	Labor previamente pactada / Precisar distancia
Quitada de dedos laterales	Labor pactada / Precisar unidad de pago /
Lavada y engrase de garruchas	Labor pactada / Análisis técnico / Evaluar periodicidad
Engrase de cable vías	Labor pactada / Análisis técnico / Evaluar periodicidad
Bolsa mercado nacional	Precisar descripción y valor unitario.

PARÁGRAFO: Para las actividades o labores incluidas en el listado anterior, que se encuentren previamente pactadas y que serán objeto de precisiones, no se aplicará lo dispuesto sobre remuneración con base en el salario promedio devengado por el(los) respectivo(s) trabajador(es) en los últimos tres meses efectivamente laborados o proporcional.

INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES: 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:

ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

- 1- Que los presentes acuerdos, son sin perjuicio de los que ya estén válidamente acordados y en ejecución, los cuales continuarán vigentes sin modificaciones.
- 2- Que de las labores que fueron presentadas en el pliego para la vigencia 2017-2019, hemos llegado a los siguientes acuerdos.

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:

Objeto: Remover el suelo en la vecindad de la unidad productiva, en frente del hijo de sucesión para descompactar el suelo, mejorar la aireación de las raíces y facilitar la infiltración del agua.

Momento: Se recomienda hacer en la época del año en que es importante estimular el crecimiento de raíces nuevas.

Frecuencia: Una o dos veces por año, según la política de la empresa.

Herramientas: Trincho metálico con cuatro dientes de 30 centímetros y agarraderas para facilitar el manipuleo.

Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada los materiales y herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Ubicarse de frente al hijo de sucesión o puyón
- A una distancia de 50 centímetros de la planta, introducir los dientes de la herramienta en toda su longitud, en dirección a la planta. Con movimiento de los costados de la herramienta, desgarrar el suelo y repetir la acción tres veces por planta, para formar una media luna o semicírculo de suelo movido en frente del puyón o hijo de sucesión.
- Repetir la labor a cada una de las unidades productivas de la finca o lote asignado.

Rendimiento: Están de acuerdo las partes, que el rendimiento de un trabajador en la ejecución de esta labor es la siguiente:

Para tres repeticiones un rendimiento de 0,35 a 0,50

Modalidad de pago: La Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados, la suma de \$115.500/hectárea neta.

Durante el primer año de vigencia de la presente convención este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde.

2. LABOR PULPA CREMA:

Objeto: Reducir el riesgo de maduración de la fruta en poscosecha.

Momento de efectuarlo: En la época del año donde se presente mayor riesgo de maduración por factores ambientales o fitosanitarios.

Frecuencia: Dependiendo de la incidencia de maduros en el mercado.

Herramientas: Gurbia, guante industrial, guante anti corte, balde.

Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Se selecciona y se corta de la segunda mano basal el dedo lateral derecho de un racimo de entre 11 y 12 semanas, de acuerdo a la exigencia de la comercializadora.
- El dedo se corta longitudinalmente o transversalmente a las exigencias del cliente.
- Si visualmente se evidencia más del 50% de crema en la pulpa la fruta no es apta y se procede a descartar el racimo.

Rendimiento: De acuerdo a las exigencias del proceso de corte y empaque.

Modalidad de pago: Se remunerará al promedio del día de embarque y sólo por las horas en que efectivamente el trabajador la realice.

La empresa podrá hacer esta labor con personal administrativo, personal del área de calidad y/o con aprendices y, en consecuencia, en esos casos no se aplicará el presente acuerdo.

3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:

Objeto: Remover la cochinilla del racimo con agua a presión.

Momento: A la entrada de los racimos a la barcadilla, antes de la labor del desmane.

Frecuencia: Dependiendo de la incidencia de la plaga y a criterio de la Empresa.

Herramientas: Manguera, cepillo de dientes, delantal y casco.

Procedimientos:

- Una vez ingresados los racimos a la barcadilla y quitada la bolsa se procede a lavar los racimos de arriba hacia abajo con agua a presión para remover la cochinilla de estos.
- En caso de no remover la cochinilla con el agua a presión, se procede a limpiar la punta del ápice de los dedos con un cepillo de dientes.

Rendimiento: De acuerdo al embarque.

Modalidad de pago: Se remunerará al promedio del día de embarque y sólo por las horas en que efectivamente el trabajador la realice.

La empresa podrá hacer esta labor con personal administrativo y personal del área de calidad y, en consecuencia, en esos casos no se aplicará el presente acuerdo.

4. LABOR TOPYBAN:

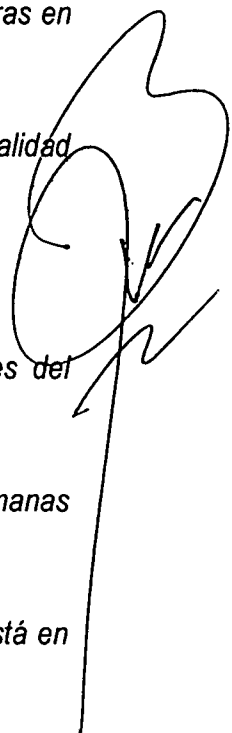
Objeto: Realizar aporte de nutrientes a las plantas introduciendo fertilizantes a través del pseudo-tallo.

Momento: Esta labor se ejecutará sobre las matas cosechadas en las cuatro (4) semanas anteriores y nunca se debe hacer durante la cosecha.

Frecuencia: Esta labor no está sometida a ciclo o frecuencia y, por tanto, la empresa está en libertad de decidir la oportunidad en que se realizará.

Herramientas: Barreno, dosificador, casco, guantes, garruchas, separadores, camisa manga larga, botas de caucho.

Procedimiento:



- *Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.*
- *Los elementos de protección se deben usarse durante todo el proceso.*
- *Recoger los bultos de fertilizantes en la bodega.*
- *Montar los bultos en el cable, uno por garrucha.*
- *Transportar los bultos al área de trabajo destinada para esta labor.*
- *Realizar la aplicación de acuerdo con el criterio técnico de la empresa.*
- *La labor se realiza insertando el barreno mínimo a un metro de altura y en el centro del pseudo-tallo, por el lado del hijo de sucesión, con un ángulo de 45°, dejando un orificio donde se realizará la aplicación del fertilizante, para luego tapar el orificio.*
- *Utilizar el dosificador al momento de la aplicación.*
- *Los sacos vacíos se deben recoger y ser entregados al almacenista, quien hará la disposición final en la finca. De acuerdo con la normatividad vigente.*

Rendimiento: *La labor se realiza en plantas cosechadas a 4 semanas libre con un rendimiento entre 700-1000 plantas.*

Modalidad de pago: *\$53.55 por planta. Durante el primer año de vigencia de la presente convención este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde.*

5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

Objeto: *Retirar el protector de racimo para el proceso de control de calidad en barcadilla.*

Momento de efectuarlo: *Se retira una vez este el viaje de racimos en la barcadilla.*

Ciclos: *Durante todos los días de embarque.*

Herramientas y EPP: *Guantes y casco*

Procedimientos:

- *Al momento de ingresar el viaje a la barcadilla se procede a retirar el o los protectores, sosteniéndolos con las dos manos para evitar problemas de calidad.*
- *Se debe retirar iniciando desde la primera mano basal, continuando hasta la última apical.*

- Al retirar el o los protectores debe hacerse con mucho cuidado con el fin de evitar problemas de cicatrices y se debe depositar inmediatamente en las bolsas destinadas para tal fin, garantizando que el área de trabajo permanezca libre de este tipo de insumo.

Modalidad de pago: Promedio del día embarque.

6. HOMBRE AGRICULTOR

Objeto: Realizar labores de refuerzo a plantas o sectores con poco desarrollo, con el fin de que se exprese su mayor potencial.

Momento de efectuarlo: Al ser detectadas las plantas o el área de bajo vigor, de acuerdo a criterio de la empresa.

Ciclos: De acuerdo con la programación de la finca.

Herramientas y EPP: Palín, garruchas, deshojadora, casco, machete, hércules, lima, botas de caucho, separadores.

Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.
- Después de recibir instrucciones el operario se desplaza a las áreas programadas de trabajo donde realiza las labores en las plantas previamente seleccionadas y marcadas por la administración.
- El tratamiento de recuperación consiste en realizar un aporque si lo requiere, subsolado con hércules, aplicación de materia orgánica o fertilizantes.
- Estaquillar en los espacios abiertos para ajustar población.
- Si la situación lo amerita practicar topyban al pseudotallo de las plantas seleccionadas y marcadas.
- A las plantas propagadas por cabeza de toro, llenar con tierra, materia orgánica y fertilizantes el hueco que deja el pseudo-tallo al descomponerse.
- Por recomendación técnica, el operario no deberá ingresar a las áreas afectadas por moko.

Rendimiento: Entre 80-120 plantas.

Modalidad de pago (valor hora): 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 **\$4.600 por hora** de servicio prestado, en virtud de la asignación que haga libremente la administración para ejecutar esta labor.

7. AREA DE MOKO

Objeto: Mantener el programa de control de la enfermedad en las áreas afectadas de acuerdo con los protocolos y procedimientos técnicos de la finca.

Momento de efectuarlo: Cuando son detectados las plantas afectadas hasta cumplir cuarentena (entre 6 y 10 meses)

Ciclos: Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

Herramientas y EPP: Equipo inyector, machete, botas plásticas, guantes, bomba de espalda (con regulador de presión), desinfectante.

Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, insumos y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales, herramientas e insumos sobrantes.
- Después de recibir instrucciones el operario se desplaza a las áreas programadas.
- Debe cumplir con las recomendaciones técnicas para las áreas afectadas con moko.
- Debe mantener los lava-botas limpios y activados permanentemente.
- Debe hacer y mantener el acordonamiento tanto del área afectada como del área de seguridad de acuerdo con las políticas de la empresa
- Debe hacer inspección semanal para detectar plantas sospechosas, con prioridad en cercanía de las áreas afectadas, lotes con presencia de la enfermedad y la finca en general.
- Debe mantener las áreas en cuarentenas libres de malezas mediante el uso de herbicidas.
- Debe ubicar estratégicamente los lava-botas en la entrada y salida del lote o área afectada.
- Debe portar el desinfectante para aplicarlo mata a mata cada vez que utilice la herramienta en áreas afectadas.

Modalidad de pago (valor hora): 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 **\$4.400**

por hora de servicio prestado, en virtud de la asignación que haga libremente la administración para ejecutar esta labor.

Parágrafo: *La empresa podrá hacer esta labor con personal administrativo y personal del área de calidad y, en consecuencia, en esos casos no se aplicará el presente acuerdo.*

8. QUITADA, SACUDIDA, EMPAQUE Y ALMACENAMIENTO DE PROTECTORES EN AREA DE DESMANE

Objeto: *Retirar el o los protectores de racimo para evitar el daño de la fruta y del mismo protector.*

Momento de efectuarlo: *El protector se retira en el área de desmane.*

Ciclos: *Durante todos los días de embarque.*

Herramientas y EPP: *Guante anti-corte, guante industrial, casco, gurbia y/o pala.*

Procedimiento:

- *Retirar el protector o los protectores al momento de hacer el desmane, en la medida que va retirando las manos del racimo de la siguiente forma:*
 - ✓ *Cuando es con pala en forma descendente y depositando en los recipientes destinados para tal fin.*
 - ✓ *Cuando es con gurbia en forma ascendente y depositando en los recipientes destinados para tal fin.*
- *Luego sacudir y empacar los protectores de acuerdo con la política de la empresa y disponerlos en el lugar de almacenamiento.*

Modalidad de pago: *Para el primer año de vigencia de las convenciones que resulten de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), el precio unitario será \$34 por racimo al que se le quiten los protectores. Esta labor incluye la sacudida, el empaque y la disposición en el lugar de almacenamiento. El valor resultante se distribuye en el personal que participa en el contrato de caja integral.*

9. ASEO DE EMPACADORA –REVISIÓN DEL VALOR DEL CONTRATO-: *Las empresas que hubieran efectuado variaciones significativas a las dimensiones de los tanques de sus planta(s) empacadora(s), incluidos sus equipos y demás instalaciones, deberán concertar con Sintrainagro, al momento del vaciado de la convención, el ajuste proporcional del valor del*

contrato de aseo de empacadora – labor completa-, bajo la condición necesaria que el valor de ese contrato en la convención respectiva no sea superior al promedio general de la zona de Urabá.

10. CONSTRUCCIÓN DE ESCALERA: *Esta labor se encuentra previamente pactada. A esta labor se le efectuará el incremento acordado en esta negociación para cada año de vigencia convencional. En todo caso, si el trabajador no desea elaborar la escalera en los términos convencionales, la Empresa le entregará una como herramienta de trabajo.*

ARTICULO 38° INCREMENTO DE LA PARICIÓN EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN AREAS DE RENOVACIÓN: Cuando en las siembras 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 respectiva y Sintrainagro concertarán la manera de remunerar las labores por unidad de obra (hectárea neta o racimo) y la vigencia de esos acuerdos temporales.

ARTICULO 39° ASEO EMPACADORA: Sin perjuicio de la incorporación de adelantos técnicos en los procesos de aseo general de empacadora, 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 aplicarán los acuerdos vigentes para el pago de atrasos en labores.

ARTICULO 40° 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 cargue de pallets; no obstante lo anterior en aquellas empresas en las que existan dificultades, Empresa y Sindicato buscaran dirimirlas y se acogerán a algún acuerdo existente que no presente problemas.

ARTICULO 41° PEGADA DE CAJAS: La labor de pegada de caja comprende las actividades de destapone, marcada, sellada, armada y pegada. En esta labor el pago se hará por "caja completa elaborada" y no por caja exportada.

Esta disposición deberá entenderse sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro en los cuales se incluya la labor de "pegada de cajas" dentro de las actividades que hacen parte del contrato de "caja integral".

ARTICULO 42° ENGRASE DE CABLE VIA: De acuerdo con los conceptos técnicos esta labor sólo tiene como finalidad el evitar procesos de corrosión en los cables-vías. Sin perjuicio de los

acuerdos vigentes entre las Empresas y Sintrainagro sobre frecuencia y precio de esta labor, las empresas en cuya convención no se encuentre previsto el precio y/o la frecuencia deberán acordarse éstos en el marco del procedimiento transitorio establecido para las labores nuevas pendientes de negociación.

PARÁGRAFO GENERAL: 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 a precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos.

ARTICULO 43° FORMA DE RENUMERACION DE LABORES ATRASADAS:

a). Se pagará atrasos únicamente a las siguientes labores y en los porcentajes establecidos a continuación: Embolse, Amarre, Embolse con amarre, Deshoje y deshoje con protección (esta última sólo cuando se ejecute en forma conjunta, de lo contrario no se paga atraso por protección de fruta).

Los atrasos en éstas labores imputables al Sindicato o al trabajador se pagarán así:

❖	PRIMERA SEMANA DE ATRASO	70%
❖	SEGUNDA SEMANA DE ATRASO	60%
❖	TERCERA SEMANA DE ATRASO	50%

Los atrasos en éstas labores imputables al empleador se pagarán al ciento por ciento (100%) del valor unitario pactado para la labor.

b.) Atrasos en Desmache, Fumigación de Malezas y Limpías a Machete de Canales se pagarán los mismos porcentajes proporcionalmente por cada semana de atraso.

c.) Cuando la labor de desflore se efectúe en el campo, no habrá lugar a reconocimiento de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no puede hacerse extemporáneamente.

ARTICULO 44° PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS: En cumplimiento al parágrafo 2 de la Estabilidad contenido en los acuerdos de Bogotá de Abril 9 de 1987, entre el sindicato SINTRAINAGRO 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.- Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva de trabajo 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.

2.- Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obra que excedan las acordadas en las tablas de rendimiento mínimo y máximo para cada jornada de ocho (8) o diez (10) horas de trabajo respectivamente.

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 debe 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.- 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.

5.- 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 de labores, que se incluye en esta convención como ANEXO 2.

6.- En todos 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.

7.- Todas las empresas están 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 el porcentaje a incrementar si se trata de la modificación de una labor ya existente, siempre y cuando de la evaluación que se realice resulte que la modificación de que trata el presente numeral implica un detrimento en los ingresos del trabajador.

PARÁGRAFO 1: Cuando la creación de una labor o tipo de empaque nuevo, o la modificación de una labor o tipo de empaque existente, se dé por instrucción de una Comercializadora y deba ser implementada por todos los productores o parte de ellos, que exporten por su intermedio, los productores de dicha Comercializadora nombrarán una comisión para que conjuntamente con una comisión que nombre el Sindicato se puedan estudiar los parámetros que regirán la misma. Se procederá así:

- Las partes establecerán primero un plazo de tiempo prudente en el cual se pueda determinar los tiempos y movimientos (rendimientos); las características que tendrá la nueva labor (si se hace individualmente o por cuadrillas); y, en general, las normas técnicas para su ejecución; y
- Una vez determinadas por las partes las condiciones establecidas en el numeral anterior, se procederá a negociar el precio, si es una labor nueva, o el porcentaje en que debe ajustarse la labor que se está modificando. Como se dijo antes, siempre y cuando el análisis hecho por las partes demuestre que la modificación genera un detrimento en el ingreso del trabajador que deba ser compensado con un mayor precio, el cual deberá ajustarse de tal manera que le permita al mismo un ingreso, como mínimo, similar al promedio devengado en labor sujeta a modificación.

8.- 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.

9.- Para la realización de 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.

10.- De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscrito 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.

11.- Todas las labores se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento (100%), 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 recompensar una labor mal hecha sin que estos representen doble ejecución para efectos de pago.

12.- 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.

13.- 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.

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.

14.- A fin de evitar inequidades en la distribución del trabajo, ningún trabajador puede tener dos (2) contratos a la vez, ni puede reportar la realización de dos (2) contratos el mismo día, a menos de que se trate de un día en que el embarque termine a medio día o antes.

PARAGRAFO UNO: MANUAL DE LABORES: Las labores de cultivo, cosecha y empaque se deberán realizar de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa en el MANUAL DE LABORES que forma parte de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Los ciclos, frecuencias o vueltas de realización de las labores serán las establecidas en la convención colectiva de trabajo y el manual de labores, sustituyéndose así todos los acuerdos anteriores que existían en la empresa.

ARTICULO 45° SUSTENTACION DE LAS AREAS: La Empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cables y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos 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 un nuevo muestreo y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor.

PARÁGRAFO UNO. 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 **ANEXO No. 1.**

PARÁGRAFO DOS. MODIFICACION DE LAS AREAS: Si por cualquier motivo las áreas netas o brutas de la finca son modificadas, esto es que se realicen obras de infraestructura que reduzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplien los existentes, etc., la administración de la finca, conjuntamente con el comité obrero, revisarán y aprobarán las áreas a descontar. De igual manera sucederá en sentido contrario, es decir, si la finca decide tapar canales, sembrar antiguas áreas de campamento, carreteras, etc., deberá proceder a incluir esas áreas dentro del área neta de la finca.

ARTICULO 46° LABORES NUEVAS Y ENSAYOS: La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando, suprimiendo algunas labores, teniendo en cuenta los acuerdos convencionales.

La empresa y Sintrainagro promoverán en asocio con el Sena, las entidades educativas y Augura la investigación, los ensayos y la implementación de nuevas tecnologías y de métodos avanzados para impulsar la productividad y la calidad de la agroindustria bananera.

La introducción y/o modificación de labores, métodos o técnicas y los procesos derivados de la certificación de la calidad, serán ensayadas por la empresa en una etapa previa a su implementación definitiva.

Durante este período las labores sujetas a estudio y ensayo se pagarán con base en el salario promedio devengado por el trabajador en los últimos tres meses, en proporción a las horas trabajadas.

Las labores que se someterán a los estudios o ensayos 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.

Durante este período se adelantarán actividades de inducción y capacitación por los días requeridos, durante los cuales se buscará desarrollar en el trabajador las destrezas y habilidades necesarias para el desempeño de la labor con la eficiencia final requerida, sin perjuicio de los beneficios estipulados en la convención colectiva.

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

El Comité Obrero Patronal y la empresa, con participación de las demás instancias directivas de Sintrainagro, buscarán concertar los valores de estas labores, teniendo en cuenta criterios objetivos como los precios de 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.

ARTICULO 47° BOTADA DE RECHAZO:

1.1 En las fincas en las cuales 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.

1.2 En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea recogida por "Bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma:

1.2.1 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 tenga 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 (2) dos 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, y 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 bolejero deba ir en cada uno de los días de embarque para efectos de determinar el número de días con base en el cual se pagará esta labor, es decir que podrá recoger al final de la semana la totalidad del rechazo, en este evento se entiende que el trabajador no ha tenido que ejecutar ninguna labor y en consecuencia no se remunerará... por lo tanto se entiende que al finalizar la semana lo que se paga efectivamente al trabajador de la finca es por la botada de rechazo acumulada dentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero.

1.2.2 Para aquellas fincas en las cuales se utiliza el sistema de carretillas para el transporte del rechazo hasta al compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) se procederá de la siguiente manera: a) para las fincas cuya área sea inferior a cien (100) hectáreas se utilizará una persona para que realice la labor, b) Para las fincas cuya área sea superior a cien (100) hectáreas e inferior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán dos (2) personas para que realicen esta labor, c) Para las fincas cuya área sea superior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán tres (3) personas para que realicen esta labor; d) en los días en que se realice la labor de compostaje las personas que participen en el contrato de llevada de rechazo al compostadero, se remunerará con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan del contrato de caja integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (8) o diez horas (10).

CAPITULO SEGUNDO

AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTICULO 48° INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES: 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.

PARAGRAFO UNO. -NO INCIDENCIA SALARIAL:- Las prestaciones 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.

ARTICULO 49° AUXILIO DE VACACIONES: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando cualquiera de los trabajadores beneficiados con la Convención saliere a disfrutar en tiempo o compensados en dinero las vacaciones, por haber ajustado un año completo de servicio la empresa le reconocerá una prima de vacaciones por la suma de:

Fincas	Vr Auxilio
Tábano	\$ 138.207.
Venecia	\$ 138.207.

PARÁGRAFO UNO: Cuando el contrato termine sin que el trabajador haya hecho uso de sus vacaciones y no haya sido despedido por justa causa, la prima se pagará proporcionalmente al tiempo de vacaciones que deba compensarse en dinero. Esto es solamente para todas las fincas que tienen la prima de vacaciones estipulada en dinero.

PARÁGRAFO DOS: Cuando cualquiera de los trabajadores saliere a disfrutar en tiempo las vacaciones, por haber ajustado un año completo de servicio, la prima de vacaciones se le pagará conjuntamente con sus vacaciones al momento de salir a disfrutarlas.

En el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

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

ARTICULO 50° PRIMA DE AGUINALDO: Se harán acreedores a este AGUINALDO los trabajadores beneficiados con la convención colectiva que para la fecha de pago su tiempo de servicios sea superior a dos (2) meses.

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

La empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, a más tardar el día 22 Diciembre del respectivo año, un aguinaldo para el primer año de vigencia Convencional equivalente a la suma de :

Fincas	Vr Auxilio
Tábano	\$ 138.202
Venecia	\$ 138.202

En el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

ARTICULO 51° AUXILIO DE 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 previamente ante la administración de la empresa, ésta le reconocerá un auxilio de maternidad.

Para las empresas a quienes se apliquen los acuerdos sobre creación de extralegales contenidos en el presente Acuerdo General, la licencia de maternidad y la licencia por

paternidad se sujetarán a las previsiones sobre número de días establecidas en la denominada "Ley María", Ley 755 de 2002, y la retribución estará a cargo de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a que se encuentre afiliado el(la) trabajador(a), siguiendo los procedimientos para el pago a través del empleador definidos por las reglamentos del sistema de seguridad social.

Fincas	Vr Auxilio
Tábano	\$ 155.585
Venecia	\$ 155.585

Para que el trabajador tenga derecho a reclamar esta prestación, es necesario que presente ante la empresa, el correspondiente registro civil de nacimiento o la partida de bautismo, para cuya entrega se concederá un mes de plazo, contado a partir del momento en que ocurre el nacimiento. Este auxilio de maternidad incluye los casos de aborto no provocado, siempre que sea certificado médicamente como tal, al mes siguiente a su ocurrencia y que el período de gestación sea superior a cuatro (4) meses.

PERMISOS POR MATERNIDAD: Adicionalmente a lo anterior, en caso de nacimiento o aborto no provocado dentro o fuera de la zona de Urabá, la empresa concederá al trabajador un permiso por tres (3) días corridos dentro o fuera de la zona de Urabá, contados a partir del momento en que ocurra el nacimiento, remunerados con el salario promedio del último año.

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

PARAGRAFO: En el caso de que ambos padres trabajen en cualquiera de éstas fincas, este auxilio solamente se le reconocerá a uno de los dos.

En el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

No son acumulables la licencia de maternidad o la licencia de paternidad previstas en las normas legales y el permiso convencional por nacimiento de hijo(a) del (de la) trabajador(a); por tanto, el (la) trabajador(a) sólo tendrá derecho a reclamar aquel de éstos que le resulte más favorable. Igualmente se precisa que el reconocimiento del permiso convencional por nacimiento de hijo(a) o las licencias de maternidad o paternidad, según el caso, no excluye el

pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva convención colectiva.

ARTICULO 52° AUXILIO DE MATRIMONIO: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, cuando un trabajador contraiga matrimonio durante el primer año de vigencia, la empresa le reconocerá un Auxilio de Matrimonio equivalente a la suma de:

Fincas	Vr Auxilio
Tábano	\$ 172.033
Venecia	\$ 172.033

Para que el trabajador tenga derecho a este beneficio, deberá aportar el correspondiente registro civil de Matrimonio, dentro del siguiente mes, contado a partir de la fecha de la celebración del matrimonio.

PERMISOS PARA EL AUXILIO DE MATRIMONIO: Así mismo la empresa le concederá al trabajador que contraiga matrimonio cuatro (4) días hábiles, contados a partir de la fecha de celebración del matrimonio remunerados con el promedio devengado del último año obtenido por el trabajador.

PARAGRAFO: En caso de que se contraiga matrimonio entre dos (2) trabajadores de cualquiera de estas fincas, la empresa sólo le reconocerá este auxilio a uno de los dos.

En el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

PERMISO POR MATRIMONIO: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2017-2019) los permisos por matrimonio establecidos en las convenciones colectivas se deberán computar por días hábiles

ARTICULO 53° AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando un trabajador falleciere encontrándose al servicio de la finca, durante el primer año de vigencia de la Convención, la Empresa pagará un auxilio equivalente a la suma de:

Fincas	Vr Auxilio
Tábano	\$ 803.700

Venecia**\$ 803.700**

Este auxilio por muerte del trabajador se les paga a los familiares, sin perjuicio de lo que corresponda por ley y se les entregará a las personas señaladas como beneficiarios del seguro de vida del trabajador en el Código Sustantivo del Trabajo.

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

En el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

ARTICULO 54° AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en caso de que falleciere un familiar del trabajador durante el primer año de vigencia de la Convención, la empresa le pagará a éste un auxilio equivalente a la suma de:

Fincas	Vr Auxilio
Tábano	\$ 280.093
Venecia	\$ 280.093

Este auxilio se paga al trabajador, si el familiar fallecido estaba inscrito previamente ante la empresa, y si presenta ante ella el correspondiente registro civil de defunción, para lo cual tendrá un mes de plazo contado a partir de la fecha de la muerte.

FAMILIARES DEL TRABAJADOR : Se entiende por familiares del trabajador para todos los efectos del presente acuerdo Convencional; el padre y la madre, la esposa o compañera permanente, los hijos menores de diez y ocho (18) años y los hermanos menores de diez y ocho (18) años.

PERMISOS POR MUERTE DE FAMILIARES: La empresa le concederá al trabajador en el caso de muerte de unos de sus familiares, un permiso de tres (3) días corridos contados a partir de la fecha en que ocurra la muerte, remunerados con el salario promedio del último año,

y por cinco (5) días corridos contados a partir de la fecha en que ocurra la muerte cuando el permiso fuese fuera de la zona de Urabá, remunerados con el salario promedio del último año.

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.

ARTICULO 55° AUXILIO DE ESCOLARIDAD: La empresa le pagará a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio de escolaridad por cada hijo legítimo o extramatrimonial legalmente reconocido que se encuentre estudiando primaria o secundaria en un plantel oficialmente aprobado.

Este auxilio se dará una vez al año y solamente podrá solicitarse hasta el día 31 del mes de Marzo. Los trabajadores que aporten certificados de escolaridad de sus hijos, después del mes de Marzo, quedan excluidos de éste auxilio. El Auxilio de Escolaridad se pagará durante el mes de Abril.

Para que los trabajadores tengan derecho a este auxilio deberán tener previamente inscritos a sus hijos legítimos o extramatrimoniales legalmente reconocidos ante la Caja de Compensación Familiar, y deberán presentar ante la Empresa una constancia individual por cada hijo, del plantel educativo aprobado por el Ministerio de Educación donde estudian cada uno de sus hijos.

Durante el primer año de vigencia, la empresa pagará el siguiente Auxilio de Escolaridad:

Fincas	Primaria	Secundaria
Tábano	\$ 35.645	\$ 37.983
Venecia	\$ 35.645	\$ 37.983

PARAGRAFO: Si ambos padres son trabajadores de cualquiera de las fincas, el Auxilio de Escolaridad se pagará sólo a uno de los dos.

En el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

ARTICULO 56° AUXILIO DE ARRENDAMIENTO: La empresa pagará a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, que hayan superado el periodo de prueba, que vivan fuera de las Instalaciones de la finca, que no posean casa propia, un auxilio mensual de arrendamiento.

Para que el trabajador tenga derecho a este auxilio debe presentar ante la empresa el correspondiente contrato de arrendamiento autenticado.

Este Auxilio se pagará por mes vencido, y se entregará con el último pago de cada mes, a partir de la fecha de presentación del contrato. Durante el primer período convencional se pagará:

Finca	Vr Auxilio
Tábano	\$ 53.897
Venecia	\$ 53.897

PARAGRAFO: Cuando el trabajador solicitare una liquidación parcial de cesantías para la compra o mejora de la vivienda, el auxilio se suspenderá a partir de la fecha en que reciba la liquidación parcial de cesantías, y cuando la solicitare para la compra de un lote, el auxilio de arrendamiento se suspenderá a los seis (6) meses contados a partir de la fecha en que reciba la liquidación parcial.

Este auxilio se pagará 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 sólo se pagará a los beneficiarios previa presentación del contrato de arrendamiento vigente.

Si llegare 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 concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa sólo se pagará un auxilio.

En el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

ARTICULO 57° PRIMA DE ANTIGUEDAD : A los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo y a partir de su vigencia, la empresa les reconocerá una PRIMA DE ANTIGUEDAD por una (1) sola vez cuando cumplan los años de servicio o vinculación continuos indicados en la siguiente tabla :

Vinculación	Tábano	Venecia
5 Años continuos	\$ 29.726	\$ 29.726
10 Años continuos	\$ 61.930	\$ 61.930
15 Años continuos	\$ 73.112	\$ 73.112
20 Años continuos	\$ 95.963	\$ 95.963

En el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

ARTICULO 58° AUXILIO PARA LENTES: A los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa suministrará por una sola vez a los trabajadores pertenecientes a las siguientes fincas y que por prescripción médica requieran el uso de anteojos, un auxilio monetario para el primer año de vigencia, así:

Fincas	Vr Auxilio
Tábano	\$ 44.794
Venecia	\$ 42.258

En el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

ARTICULO 59° TRANSPORTE Y AUXILIO DE TRANSPORTE: Las condiciones en las que se suministrará este transporte son las siguientes:

VENECIA: En la mañana de los días de trabajo y a la hora previamente señalada, saldrá hacia la finca de la cabecera municipal de Carepa, un (1) vehículo con los trabajadores de ella que acudan al sitio de partida y que deban laborar ese día.

Al terminar la jornada de trabajo, se prestará el mismo servicio hacia la cabecera municipal de origen.

TÁBANO: En la mañana de los días de trabajo y a la hora previamente señalada, saldrán hacia la finca de la cabecera municipal de Apartadó un (1) vehículo, con los trabajadores de ella que acudan al sitio de partida y que deban laborar ese día.

Al terminar la jornada de trabajo, se prestará el mismo servicio hacia las cabecera municipal de origen.

NORMA ADICIONAL SOBRE AUXILIO DE TRANSPORTE: Cuando el empleador no suministre transporte a sus trabajadores, en lugares donde exista oferta de servicio público a cargo de empresas habilitadas de transporte y el trabajador requiera y pueda valerse de medios de transporte para desplazarse entre su residencia y el lugar de trabajo, y viceversa, la empresa deberá reconocer el auxilio legal de transporte, sin sujeción al monto límite de salario establecido en las normas sobre la materia. Este nuevo acuerdo (2017-2019) ha de aplicarse sin perjuicio de acuerdo(s) previo(s) válidamente celebrado(s) entre alguna(s) empresa(s) y Sintrainagro o entre una empresa y alguno(s) trabajador(es) individualmente considerado(s) sobre la misma materia.

ARTICULO 60° AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN: durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva, la empresa destinará por cada finca la siguiente suma de dinero para constituir un fondo destinado a promover el deporte y la recreación de sus trabajadores, la cual se pagará en el mes de febrero de cada año.

Finca	Vr Auxilio
Tábano	\$ 2.637.530
Venecia	\$ 2.013.115

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementara en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) –Obrero a nivel nacional – en el periodo comprendido entre el día 01 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

ARTICULO 61° AGUINALDO EN ESPECIE FINCA VENECIA: Se otorgará un aguinaldo es especie para los hijos de los trabajadores que se encuentren afiliados a la caja de compensación familiar con una antelación no inferior a tres (3) meses y cuyas edades estén comprendidas entre un (1) año y doce (12) años. Dicho regalo tendrá un valor de aproximado de veinte un mil setecientos un pesos (\$ 21.701.)

ARTICULO 62° AUXILIO PRIMA DE PRODUCCIÓN: En la finca VENECIA, la empresa pagará una prima de producción de Ciento un mil Ciento cuarenta y cinco pesos (\$ 101.145) al año a cada trabajador, o proporcional al tiempo laborado en el respectivo año, cuando se obtenga al final de cada año calendario una producción 2.350 cajas de 20 kilos por hectárea bruta año, y según la información que suministre la compañía comercializadora al 31 de Diciembre. Esta

suma se pagará quince días después de recibida la información. Esta prima no constituye salario.

ARTICULO 63° AUXILIO DE CASINO: Durante la vigencia de la Convención Colectiva, la empresa facilitará al empresario que administre el casino destinado al expendio de alimentación para los trabajadores, las instalaciones físicas dentro de la finca para el funcionamiento del casino a título de Comodato precario (préstamo de uso); así como un auxilio monetario anual de:

Fincas	Vr Auxilio
Tábano	\$ 1.592.791
Venecia	\$ 1.592.791

En el segundo año de vigencia convencional esta prestación se incrementará en el mismo porcentaje acordado como incremento salarial para el segundo año de vigencia convencional.

PARÁGRAFO UNO: PAGOS DE LOS AUXILIOS: Los auxilios anuales se pagarán en tres contados cuatrimestrales en los meses de Abril, Agosto y Diciembre.

PARÁGRAFO DOS: CASINO OFICIAL: Se considera casino oficial aquel en el cual se alimenta la mayor cantidad de trabajadores de la finca, previa comprobación por parte de la empresa. Este auxilio se le otorga a un (1) solo casino oficial de cada finca.

PARÁGRAFO TRES: TOPE DEL DESCUENTO PARA EL PAGO DEL CASINO: El descuento del salario catorcenal de cada trabajador, con destino al pago del casino de cada una de las fincas mencionadas, será pactado entre la comisión Obrero Patronal y la empresa, debiendo este descuento ser autorizado expresamente y por escrito por cada trabajador. En caso de retiro definitivo o de fallecimiento del trabajador, el Paz y Salvo no podrá exceder al tope que tenga para dicho casino.

PARÁGRAFO CUATRO: COSTO DE LA ALIMENTACIÓN: El costo de la alimentación en cada casino será pactado de común acuerdo entre los trabajadores de la respectiva finca, la comisión obrero patronal y el administrador del casino.

PARGRAFO CINCO: SUBSIDIO DEL COSTO DE LA ALIMENTACIÓN: Este auxilio se entrega con el objeto de que las personas que tienen a su cargo el negocio de la venta de

comida manejen racionalmente el precio del alimento que allí se expende, beneficiando al trabajador que lo consuma.

PARÁGRAFO SEXTO: Para dejar de ser administrador del casino, debe notificarse a la empresa por escrito con un mes de anticipación. La omisión de esta norma da derecho a la empresa de retener el último descuento realizado a la nómina de los trabajadores, para cubrir los perjuicios que pueda ocasionar la dejación del cargo sin previo aviso.

PARÁGRAFO SEPTIMO: El suministro de alimentación a los trabajadores por parte de los casinos constituye una empresa independiente a la del empleador, y el cargo de administrador de cada casino no es considerado, por obvias razones dentro de la planta de personal, no dándose nexo laboral alguno entre tales partes. Este auxilio es una prestación extralegal, en favor única y exclusivamente de los trabajadores de la empresa y no constituye salario, ni factor para liquidar prestaciones sociales.

ARTICULO 64° ACUERDO SOBRE SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR: SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR. Las Empresas suministrarán a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la Ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizado por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la Ley.

Adicionalmente, la Empresa suministrará durante la vigencia convencional los siguientes elementos, como par 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 2018.

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 si la entrega se sucede dentro de los dos (2) meses previos a 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.

ARTICULO 65° SUMINISTRO DE GAFAS COMO ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Para ser utilizados por los trabajadores que ejecuten labores en las que el análisis de riesgo ocupacional (ARO) determine la presencia de riesgo físico-químico que pueda afectar el órgano de la visión, la Empresa, con carácter devolutivo, suministrará el elemento de protección personal ("gafas-protección ocular") que de ordinario se muestre adecuado para la mitigación del factor de riesgo. Éste, así como los demás elementos de protección personal, debe ser devuelto al almacén de la finca a la terminación de la jornada diaria.

ARTICULO 66° NATURALEZA DE LOS ANTERIORES AUXILIOS Y PRESTACIONES: Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tenga establecida la empresa, no constituyen salario; en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

ARTICULO 67° SOBRE LA AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES: En los casos de prestaciones extralegales que se reconocieran por hechos relacionados con los padres del (de la) trabajador(a) beneficiario(a), para acreditar la ocurrencia del hecho, el parentesco y la relación de dependencia económica se recurrirá en primer término a los medios ordinarios de prueba, tales como: registros civiles, declaraciones extraprocesales, certificaciones médicas, entre otras. Cuando los padres del trabajador, por razón de la edad y la autonomía económica, no sean beneficiarios del sistema de subsidio familiar, no podrá exigirse la constancia de inscripción ante la Caja de Compensación Familiar como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

CAPITULO TERCERO

FONDOS SOCIALES

FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA:

ARTICULO 68° FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA: *Para efectos de la capitalización de los Fondos Rotatorios Convencionales de Vivienda, los empresarios bananeros, durante la vigencia de la presente convención, efectuarán un aporte adicional de treinta y cinco mil pesos (\$35.000) por hectárea neta sembrada en banano.*

PARÁGRAFO UNO -AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS-: Las Empresa vinculadas a la presente negociación colectiva de trabajo autorizarán, en forma irrevocable, a la comercializadora a la cual entreguen la fruta con destino a la exportación, para que durante la

vigencia de la convención colectiva, mediante cuotas fijas semanales, deduzca de los embarques la suma de dinero que debe aportar al Fondo Paritario de Vivienda. Adicionalmente, la autorización a que se hace referencia se extenderá a la deducción de las cuotas de los préstamos que habiendo sido deducidos por el empleador a los trabajadores no los entregue a la entidad o fundación administradora del Fondo, dentro de los treinta (30) días siguientes a la deducción, con base en el reporte que le remita la Junta Paritaria de Vivienda de la comercializadora.

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

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

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

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

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

Este valor se aportará durante el segundo año de vigencia de la convención.

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

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

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

CONSTITUCIÓN DE LA JUNTA PARITARIA DE VIVIENDA: Se constituye una Junta Paritaria por comercializadora, integrada por tres representantes de Sintrainagro y tres representantes por los productores a portantes al fondo de que se trata. Sintrainagro podrá delegar o designar los representantes del comité paritario de vivienda.

- Son funciones de la Junta Social planear, organizar, diseñar, ejecutar y revisar los programas, planes y procedimientos que se establezcan para el cumplimiento de los objetivos sociales de que trata.

ARTICULO 69° APOORTE EXTRA-CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACION CULTURA Y DEPORTE: APOORTE 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 cincuenta millones de pesos (\$850.000.000)**. 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 UNO: La coordinación de las actividades y la distribución de los recursos se realizará de manera paritaria entre Augura y Sintrainagro.

PARÁGRAFO DOS: Para tal fin Augura y Sintrainagro, representadas por sus respectivos Presidentes, suscribirán un documento que sintetice los compromisos de ambas instituciones, las áreas a intervenir y los procedimientos para llevarlos a cabo, en materia de actividades educativas, recreativas, deportivas y culturales para beneficio del trabajador bananero y su familia.

FONDOS ROTATORIOS PARA PRESTAMOS A LOS TRABAJADORES

ARTICULO 70° FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS EN EVENTO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo el fondo rotatorio para préstamos en eventos de calamidad doméstica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial.

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de **\$400.000 pesos**, No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo.

La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

PARAGRAFO UNO: El setenta por ciento (70%) del monto disponible del fondo de calamidad doméstica deberá estar en la zona de Urabá, a efectos de atender oportunamente las solicitudes.

RATIFICACIÓN Y MODIFICACIÓN PARCIAL DEL ACUERDO SOBRE OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMO PARA EVENTOS EN QUE EL TRABAJADOR TRASLADADO REQUIERA ACOMPAÑANTE.

DISPOSICIÓN GENERAL: 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 mil pesos (**\$400.000**), 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.

Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, la Empresa destinará, en cada una de las fincas, la suma de **(\$ 41.076) pesos** por hectárea neta sembrada en banano, para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, para constituir un fondo rotatorio destinado a realizarle préstamos a los trabajadores en los eventos de calamidad doméstica.

Los montos de los fondos que se constituyen son los que a continuación se establecen para cada una de las fincas:

FINCAS	VALOR
TÁBANO	\$ 5.914.944
VENECIA	\$ 3.861.144

DEFINICIÓN DE CALAMIDAD DOMÉSTICA: Se entiende por calamidad doméstica todo suceso repentino e imprevisto que afecte al trabajador y que requiera de soluciones inmediatas. Para todos los eventos de la presente Convención Colectiva, se entiende que existe calamidad doméstica cuando se presenta una cualquiera de las siguientes situaciones:

- a). Enfermedad grave de los familiares del trabajador, que estén previamente registrados en Comfamiliar Camacol y en la empresa, entendiéndose por tal la que ocurra al padre, la madre, la esposa o compañera permanente, a los hijos menores de diez y ocho (18) años que dependan económicamente de él, y a los hermanos menores de diez y ocho (18) años que dependan económicamente del trabajador.
- b). Muerte de alguna de las personas señaladas en el literal anterior, y que estén previamente registradas en Comfamiliar Camacol y en la Empresa.

REQUISITOS PARA ADJUDICACION DEL PRESTAMO:

- a). La solicitud de préstamo deberá ir acompañada de la prueba sobre la ocurrencia del hecho constitutivo de la calamidad doméstica. Esta prueba debe consistir en la certificación médica para los casos de enfermedad.

- b). A la solicitud de préstamo el trabajador deberá acompañar adicional a lo anterior, una autorización para que la empresa le retenga de los salarios la suma de dinero correspondiente a la cuota de amortización o para que retenga de las prestaciones sociales la suma de dinero correspondiente a la totalidad del préstamo en los casos de retiro de la empresa.
- c). Al momento de recibir el préstamo, el trabajador firmará un documento de deber, en el cual consta el monto de la obligación y el plazo del pago.
- d). Cuando el trabajador supere en préstamos por calamidad doméstica, droga, o tratamientos quirúrgicos lo que tenga en cesantías, no se le otorgará más préstamos hasta tanto no se recupere de lo adeudado por entrega de órdenes y/o préstamos.
- e). Para que el trabajador tenga derecho a un préstamo por un evento de calamidad doméstica, deberá haber cumplido el período de prueba de su respectivo contrato individual de trabajo, y no podrán coexistir dos (2) préstamos por el mismo evento de calamidad.
- f). Que la persona afectada por la calamidad esté previamente se requerirá en primer término a los medios ordinarios de prueba tales como registro civil, declaración extraprocesales, certificación medicas entre otras. Cuando los padres del trabajador, por razón de la edad y autonomía económica no sean beneficiarios del sistema del subsidio familiar, no podrá exigirse la constancia de inscripción ante la caja de compensación familiar, como requisito para la exigibilidad de la respectiva prestación extralegal o auxilio.

Sin el lleno de estos requisitos, no se podrá otorgar préstamo alguno.

PARAGRAFO: Los descuentos por nómina al trabajador, para el pago de los préstamos por calamidad doméstica, serán del diez por ciento (10%) del valor total devengado en la respectiva bisemana.

PARAGRAFO UNO: Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, la empresa dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la solicitud efectuará el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada.

El trabajador beneficiario del préstamo acreditará el cumplimiento de los requisitos necesarios para el otorgamiento del crédito, dentro de los siguientes plazos:

- a) si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de quince (15) días hábiles siguientes al desembolso, y

- b) si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (08) días hábiles siguientes al desembolso.

PARÁGRAFO. Constituye falta grave:

- a) No acreditar dentro del término establecido para ello, las pruebas tendientes a justificar la obtención del crédito,
- b) La obtención fraudulenta del crédito, y
- c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

CAPITULO CUARTO SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL

ASUNTOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MODIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS:-

TRASLADO: 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 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 cincuenta y cinco mil pesos (\$55.000) 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 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 veintidós mil pesos (\$22.000) 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 setenta mil pesos (\$70.000) cuando el traslado sea aéreo y hasta treinta mil pesos (\$30.000) 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).

PARAGRAFO 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).*

PARAGRAFO DOS: *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, 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 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 la que se expresen las razones fundadas por las que se hace imposible la reubicación laboral.

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.

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 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/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.

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. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2017-2019, los empresarios bananeros y Sintrainagro, en una comisión paritaria, elaborarán un instructivo para informar a los trabajadores y empresarios, sobre los procedimientos y plazos necesarios para la calificación del estado de invalidez.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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, pero 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.

ACUERDO TEMPORAL Y EXTRACONVENCIONAL PARA DESARROLLAR UN PROGRAMA PILOTO DE MONITOREO Y GESTIÓN DE CASOS PRIORITARIOS EN SALUD Y RIESGOS LABORALES-: Acuerdan las partes que durante el primer año de vigencia de la convención colectiva (2017-2019) se desarrollará un programa piloto para el monitoreo y gestión de los casos prioritarios de trabajadores con incapacidades prolongadas de cualquier origen; calificaciones de origen o de pérdida de capacidad laboral; controversias sobre fecha de estructuración de la incapacidad permanente parcial o invalidez y trabajadores reubicados anticipadamente. Para el desarrollo de este programa piloto se contratarán por el mismo término del programa piloto (1 año) los servicios de un proveedor de servicios de salud, persona natural, especializado en medicina del trabajo, que se encargará de acompañar el levantamiento de la información de los casos objeto de la intervención, la priorización de los mismos y el acompañamiento y soporte técnico de las reclamaciones e intervenciones ante las entidades administradoras del sistema de seguridad social (EPS's, ARL's y AFP's), las comisiones laborales de las EPS's y ARL's y las Juntas Regional y/o Nacional de Calificación de Invalidez. La selección del proveedor se concertará entre Augura y Sintrainagro. El costo de

estos servicios serán asumidos por los productores bananeros como un proyecto especial de Augura y Sintrainagro.

PARÁGRAFO: El presente acuerdo, como quiera que hace referencia a un programa piloto y de duración inferior a la vigencia convencional, no hará parte del texto de las convenciones colectivas que resulten de los presentes Acuerdos Generales.-

PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DEL(A) TRABAJADOR(A): En acatamiento de lo dispuesto en la sentencia C-005 de 2017, proferida por la Corte Constitucional, mediante la cual se declaró la exequibilidad condicionada de los numerales primeros (1º) de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y siempre que estas normas conserven su vigencia normativa, la empresa respetará la estabilidad reforzada del(a) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la) en el sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada.

COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LOS PERIODOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL: Bajo el entendido que la definición sobre ingreso base de cotización a la seguridad social es una materia de regulación legal, objeto de fiscalización por autoridad competente y, por tanto, no disponible por vía de negociación colectiva, las partes ratifican la obligación de efectuar las cotizaciones durante los periodos de incapacidad temporal, común o laboral, con ajuste al ingreso base de cotización que para cada caso se encuentre establecido en las disposiciones legales y reglamentarias que se encuentren vigentes.

ACUERDO ADICIONAL A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES: Corresponde al trabajador la obligación de acreditar oportunamente al empleador(a) el otorgamiento de una incapacidad temporal de origen común o laboral, para que éste(a) a su vez pueda cumplir con la obligación de tramitar su reconocimiento y pago por parte de la EPS o la ARL, según el caso.

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

Las Empresas y Sintrainagro acometerán conjuntamente las gestiones necesarias ante las EPS y ARL a las que se encuentran afiliados los trabajadores bananeros para que hagan divulgación entre éstos de los reglamentos establecidos para la transcripción de incapacidades, de una parte, y para que implementen programas en línea que permitan la autorización de las

incapacidades expedidas por los médicos e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS's) adscritas a sus respectivas redes de servicios y para la transcripción en línea de incapacidades temporales expedidas por médicos no adscritos a la red de servicio de la EPS o la ARL, de manera que no sea necesario que el empleador tenga acceso a la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del trabajador.

PARÁGRAFO DOS: La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al pago de la EPS o de la ARL, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean originariamente expedidos o que sea transcritos por la respectiva EPS o ARL, sin que para el efecto pueda solicitar la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del trabajador, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador, a menos que acredite que la EPS o ARL está haciendo esta exigencia.

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

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. Si eventualmente Sintrainagro

hubiere suministrado al trabajador el dinero para la realización del examen médico de pre-empleo, la Empresa le reembolsará ese valor, siempre y cuando ésta lo hubiera solicitado por escrito, para lo cual Sintrainagro deberá remitir la respectiva cuenta de cobro o factura, con copia de la factura que acredite el pago del examen.

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.

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

La "constancia de asistencia al servicio médico" en sí misma no constituye prueba de una justa causa para no asistir al trabajo por razones de salud y, por tanto, será necesario que adicionalmente el(la) trabajador(a) acredite la programación de la cita médica dentro del término de tres días hábiles contados a partir de la solicitud que deberá hacer el mismo día, que es el término máximo de asignación de citas para medicina general dispuesto en la Resolución 1552 de 2013 del Ministerio de Salud y Seguridad Social, o en el término máximo que establezca la norma que en el futuro modifique esta resolución, y la comprobación de la asistencia efectiva a la cita médica así programada.

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

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

PARÁGRAFO UNO: Las Empresas y Sintrainagro, en el marco del Comité Tripartito de Seguridad Social, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de

Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.

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

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

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

MODIFICACIÓN AL ACUERDO SOBRE TRABAJADORES REUBICADOS: 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, 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 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.

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

Adicionalmente, la Empresa suministrará durante la vigencia convencional los siguientes elementos, como par 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 2018.

PARÁGRAFO 1º: 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 si la entrega se sucede dentro de los dos (2) meses previos a oportunidad fijada en la ley para la entrega de la primera dotación.

PARÁGRAFO 2º -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 esos meses, a saber: botines con suela de caucho; pantalón y camisa livianos.

ARTICULO 71º COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1984 reglamentado por la Resolución número 02013 de 1986, 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.

PARÁGRAFO UNO. En el evento en que un trabajador hiciere parte del Comité de Higiene y Seguridad Industrial y del Comité Obrero Patronal, los permisos que convencionalmente se

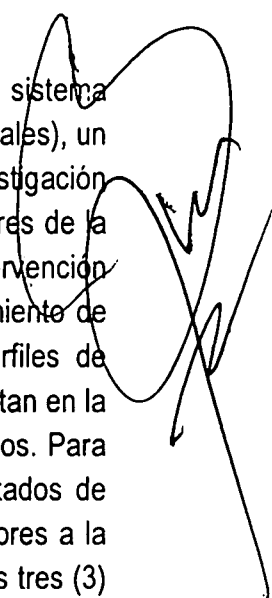
hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del Comité de Higiene.

PARÁGRAFO DOS. Por regla general, este Comité tiene funciones de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Medicina Laboral.

ARTICULO 72° RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL: La Empresa y Sintrainagro 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 seis meses posteriores a la iniciación de la misma. Las bases y metodología de la misma se definirán dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la Convención.



PARÁGRAFO UNO. - Las Empresas 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 SINTRAINAGRO y con la respectiva ARL.

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

PARÁGRAFO TRES: 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.

ARTICULO 73° FUMIGACIONES AÉREAS: Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro, en ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la sigatoka negra. La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.

PARÁGRAFO UNO: A partir de la vigencia 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.

ARTICULO 74° FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ: Todo trabajador vinculado laboralmente con la empresa, tiene la obligación de afiliarse al Sistema de Seguridad Social a los cubrimientos en salud, pensión y riesgos profesionales. La no entrega de los documentos necesarios para realizar estas afiliaciones, o la renuencia del trabajador a firmar los registros de inscripción al Sistema de Seguridad, liberan al empleador de la prestación del servicio de salud. Adicionalmente, será sancionado disciplinariamente, agotando para tal fin el procedimiento para aplicar sanciones establecido en el Artículo 9 de esta convención.

A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

A) PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL: Las incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria, se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles.

En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea más desfavorable al establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, serán reconocidas de acuerdo con lo que se tuvo en éstas y que se denominó "Sistema de Eventos". El trabajador endosará el certificado de incapacidad a la empresa para efectos del cobro respectivo a la EPS, si fuese pertinente, o para reconocer los tres (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, adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo y enfermedad profesional, se pagarán de acuerdo con el régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

C) PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, NO HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO: Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, no hospitalarias, se 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 del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

PARÁGRAFO UNO: La Empresa, bajo el entendido 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 la 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.-

PARÁGRAFO 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 accidente laboral que se reporta a la ARL. Bajo el entendido recíproco de que se trata de garantizar el pago efectivo de la retribución salarial por un trabajo

47

realizado por el trabajador, la administración de la finca deberá reportar al responsable del proceso de nómina las cantidades de obra o las unidades de tiempo que el trabajador hubiera realizado o laborado hasta el momento del accidente laboral, para lo cual se utilizarán los conceptos de nómina existentes, a los efectos de que el pago de esa remuneración se suceda en forma concomitante al pago del salario de la respectiva catorcena o bisemana.

E) NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL:

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

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

F) Transporte de Trabajadores Enfermos para ir al Médico: Para los trabajadores que deban desplazarse desde la finca, y que lo necesiten, la empresa seguirá manteniendo un fondo destinado a facilitar el transporte de los trabajadores enfermos que se desplacen a Consulta Médica; o buscará un mecanismo para facilitar el transporte para ir a la consulta médica.

**TERCERA PARTE
CAPITULO PRIMERO
DISPOSICIONES VARIAS**

ARTÍCULO 75° CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEADO:

Sintrainagro 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 periodos en los cuales el trabajador se encuentre en capacitación, desarrollo y formación para el empleo, siempre y cuando sean remitidos por el empleador. Los periodos de que se trata los remunerará el empleador con el respectivo salario básico.

PARÁGRAFO DOS: Los representantes de los trabajadores (Sintrainagro) 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.

PARAGRAFO TRES: SOBRE RELACIONES DE APRENDIZAJE APRENDICES: La Empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para la celebración de relaciones de aprendizaje encaminadas a cumplir la cuota de aprendices que fije el SENA, siempre que el contenido del programa que éste(os) cursa(n) tenga relación y aplicación en la actividad bananera, de manera que pueda también garantizarse al aprendiz un adecuado campo de práctica. Los programas de formación que pueden ser objeto de estas relaciones de aprendizaje deberán ser impartidos por una entidad de formación reconocida por el SENA para los efectos del cumplimiento de la cuota de aprendices.

PARAGRAFO CUATRO: PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DÍAS

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

ARTICULO 76° PAGO CON TARJETAS DÉBITO: Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador.

Cuando el medio de pago consista en tarjetas débito recargables, no vinculadas a una cuenta bancaria, y el trabajador no reciba el abono del salario en su medio electrónico de pago, el empresario le efectuará un préstamo para atender sus gastos inmediatos, a más tardar el día lunes siguiente, y procederá a efectuar la averiguación con la entidad financiera sobre la causa del faltante.

Cuando la causa del aparente faltante fuera un hecho imputable al trabajador se procederá inmediatamente a descontar al trabajador la suma de dinero que se le hubiera prestado o éste procederá a consignar directamente la correspondiente suma a la empresa. Cuando la causa del faltante fuere un hecho fraudulento imputable al trabajador se procederá conforme lo establece el procedimiento disciplinario.

Cuando el pago de la nómina se efectúe mediante cheques, el empleador deberá garantizar la existencia de la provisión de fondos necesarios para el pago del mismo se haga a través del banco librado. Cuando, en razón de la insuficiencia de fondos disponibles en el banco, el empresario direcciona el cambio de los cheques a través de personas distintas a la entidad bancaria respectiva, éste deberá sufragar los costos derivados del cambio del cheque.

SINTRAINAGRO y los Empresarios bananeros efectuarán las gestiones conducentes con las entidades bancarias con asiento en Urabá, a fin de que se aumente el número de cajeros electrónicos en la Zona, en particular en los municipios de Carepa y Chigorodó, sin que ello comporte mayor cargo para el tarjeta-habiente.

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

ARTICULO 77° AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA CELEBRACIÓN DEL ACUERDO EN ARREGLO DIRECTO Y COMPENSACIÓN POR VIGENCIA (2017-2019):

La Empresa concederá por una sola vez a Sintrainagro un auxilio sindical equivalente a la suma de cuatrocientos mil pesos (\$400.000) por cada trabajador suyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente al día 27 de Junio de 2017 y que en la misma condición continúe vinculado al día 30 de Septiembre de 2017, fecha esta última en que se sucederá el pago.

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 2017-2019.

PARÁGRAFO: El trabajador beneficiario deberá acreditar la calidad de afiliado a Sintrainagro, en Junio 27 de 2017 y al momento del pago, mediante certificación firmada por el Presidente y el Secretario de la respectiva Junta Directiva Seccional de Sintrainagro.

ARTICULO 78° MODIFICACION Y REVISION DEL ACUERDO CONVENCIONAL: La Convención Colectiva de Trabajo que resulte de las presentes negociaciones, sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que los 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 éste requisito, no obliga a las partes.

PARAGRAFO: En el evento de que por cualquier motivo ajeno a la voluntad de las partes, la presente Convención Colectiva de Trabajo presentare cualquier error en la redacción, en los

valores o en los precios de las labores, estos podrán ser corregidos en cualquier tiempo; para ello, simplemente, bastara la demostración del mismo

ARTICULO 79° IMPUTABILIDAD: Si por ley o decreto se dispusieran aumentos salariales o se establecieran prestaciones sociales u otros beneficios equivalentes a los consagrados en la presente Convención, el trabajador podrá escoger entre la norma legal o convencional la que más le convenga, pero en ningún caso podrá exigir la acumulación de dos.

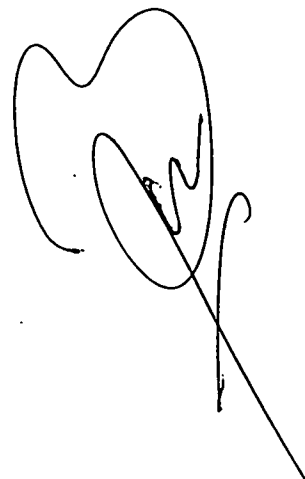
ARTICULO 80° DIVULGACION DE LA CONVENCION: Dentro del mes siguiente al depósito de la convención colectiva que se suscriba como resultado del proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias de la convención que se detallan a continuación: a) Las copias necesarias para el depósito de la convención ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. b) Una (1) copia impresa para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO. c) una (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO. d) una (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca. e) Una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité obrero-patronal, incluido el suplente. f) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanente. g) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.

ACUERDO POR LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD Y EL TRABAJO DECENTE

ARTÍCULO 81° 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 en la ciudad de Medellín por un periodo de treinta (30) días calendario no prorrogable, contados a partir del día veintinueve (29) de Agosto de 2017.

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 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.

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 sólo regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2017-2019).

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'C' shape with a vertical line extending downwards from the right side.

EMPRESA

FELIPE ECHEVERRI ZAPATA.

POR SINTRAINAGRO:

JOSÉ GUILLERMO RIVERA Z.

PEDRO PABLO BARBOSA

ADELA TORRES VALOY

WILLIAM MOSQUERA A

MEDARDO CUESTA QUEJADA

OMAR DE JESÚS COGOLLO G.

JORGE ANDRÉS VARGAS BUENO

BENJAMÍN ROJAS CHAMORRO

DANIEL GUERRA OVIEDO

JOSÉ LUIS FLORES PAJARO

ESTEBAN GULFO ROMERO

OMAR CASARRUBIA BARBAS

JESÚS ALGARÍN JIMENEZ

EUSEBIO PALMERA BERRIO

URIEL ORTEGA QUIÑONES

MANUEL RIVAS PALACIO

NEVER ORTIZ PALACIO

AGROPECUARIA EL TESORO S.A.

VIGENCIA 2017-2019

Labores Plantación		2015-2016	2016-2017 (9,35%)	2017-2018 (5%)
AMARRE CON EMBOLSE PRESENTE	Has.	12.206,70	13.348,03	14.015,43
AMARRE CON EMBOLSE PREMATURO (Cada Vuelta)	Has.	6.286,59	6.874,39	7.218,11
EMBOLSE PREMATURO	Has.	3.520,48	3.849,64	4.042,13
EMBOLSE PRESENTE	Has.	5.801,98	6.344,47	6.661,69
REAMARRE CATORCENAL	Has.	1.731,77	1.893,69	1.988,38
PROTECCION DE FRUTA (DESVIO PUYON Y RACIMOS)	Has.	2.529,32	2.765,81	2.904,10
DESHOJE (SANIDAD Y PROTECCION)	Has.	4.690,06	5.128,58	5.385,01
DESFLORE EN EL CAMPO - 2 VUELTAS/SEM	Has.	3.045,05	3.329,76	3.496,25
Fumigación Parcheo	Hora	2.738,11	2.994,12	3.143,83
FUMIGACION h. SISTEMICO (sem/hta)	Has.	1.940,87	2.122,34	2.228,46
FUMIGACION H. CONTACTO (sem/hta)	Has.	1.940,69	2.122,14	2.228,25
DESMACHE	Has.	6.293,35	6.881,78	7.225,87
DESMACHE CON PALIN A 8 SEM	Has.	4.090,27	4.472,71	4.696,35
FERTILIZACION FOLIAR ESTACIONARIA	Has.	7.476,23	8.175,26	8.584,02
FERTILIZACION FOLIAR MOTOR DE ESPALDA	Has.	3.738,12	4.087,63	4.292,02
FERT. ABOTEK CON CACIQUEO	Bto.	4.714,01	5.154,77	5.412,51
FERT. AMIDAS CON CACIQUEO	Bto.	4.714,01	5.154,77	5.412,51
FERT. D.A.P CON CACIQUEO	Bto.	4.714,01	5.154,77	5.412,51
FERT. UREA CON CACIQUEO	Bto.	4.714,01	5.154,77	5.412,51
FERT. NITRATO AMONIO CON CACIQUEO	Bto.	4.714,01	5.154,77	5.412,51
FERTILIZACION KUMBA CON CACIQUEO	Bto.	4.714,01	5.154,77	5.412,51
FERTIL MEZCLA UREA + KCL (BTO 50 O PROP) CON CACIQUEO	Bto.	4.714,01	5.154,77	5.412,51
FERTILIZACION NITRAX S CON CACIQUEO	Bto.	4.714,01	5.154,77	5.412,51
APLICACION ENMIENDA	Bto.	4.714,01	5.154,77	5.412,51
DESHOJE EN VERANO (LAS 2 VUELTAS)	Has.	-	-	-
DESHOJE EN VERANO 1a VUELTA	Has.	4.018,77	4.394,52	4.614,25
DESHOJE EN VERANO 2DA VUELTA	Has.	2.009,37	2.197,25	2.307,11
AMARRE PREMATURO	Has.	5.532,21	6.049,47	6.351,95
AMARRE PRESENTE	Has.	6.405,09	7.003,97	7.354,16
MISPRO -DESHOJE, REALCE, CIRUGIA SIGATOKA, PROTECCION DE FRUTA	Has.	12.303,32	13.453,68	14.126,36
CIRUGIA SIGATOKA (deshoje, realce, cirujia)	Has.	8.879,68	9.709,93	10.195,43

Caja Integral		2015-2016	2016-2017	2017-2018
Caja Integral CON Desflore Empacadora				
CJA 20 K COMUN CON DESFLORE PALETIZADA	Caja	1.234,06	1.349,44	1.416,92
CJA 13 K COMUN CON DESFLORE PALETIZADA	Caja	740,73	809,99	850,49
CJA 20 K ESPECIAL CON DESFLORE PALETIZADA	Caja	1.455,05	1.591,10	1.670,65
CJA 20 K SEGUNDA CON DESFLORE PALETIZADA	Caja	1.050,19	1.148,38	1.205,80
Caja Integral SIN Desflore				
CJA 20K COMUN SIN DESFLORE PALETIZADA	Caja	1.164,13	1.272,98	1.336,62
CJA 13 KG COMUN SIN DESFLOR PALETIZADA	Caja	698,75	764,08	802,29
CJA 20K ESPECIAL SIN DESFLORE PALETIZADA	Caja	1.373,74	1.502,18	1.577,29
CJA 20K SEGUNDA SIN DESFLORE PALETIZADA	Caja	991,20	1.083,88	1.138,07
MERCADO INTERNO O NACIONAL				
	Caja	698,48	763,79	801,98
Labores Canales		2015-2016	2016-2017	2017-2018
CHAPEO/LIMPIA CANAL PRIMARIO 6 SEM	MI	12,83	14,03	14,73
CHAPEO/LIMPIA CANAL SECUNDARIO 6 SEM	MI	10,39	11,36	11,93
CHAPEO/LIMPIA CANAL TERCIARIO 6 SEM	MI	7,27	7,95	8,35
Recava Canal Primario				
1 palada de 0.30 cms.	MI	317,15	346,80	364,14
2 Paladas de 0.60 cms.	MI	661,78	723,66	759,84
3 Paladas de 0.90 cms.	MI	884,53	967,23	1.015,60
Recava Canal Secundario				
1 palada de 0.30 cms.	MI	251,95	275,51	289,28
2 Paladas de 0.60 cms.	MI	601,83	658,10	691,01
3 Paladas de 0.90 cms.	MI	752,64	823,01	864,16
Recava Canal Terciario				
1 palada de 0.30 cms.	MI	192,88	210,92	221,46
2 Paladas de 0.60 cms.	MI	374,26	409,25	429,72
3 Paladas de 0.90 cms.	MI	578,20	632,26	663,87
Rotura de Canal				
Rotura de cuneta Sangria	M3	2.033,76	2.223,92	2.335,11
	MI	768,65	840,52	882,54
Fumigación Canal Primario				
	ML/in	24,95	27,28	28,65
Fumigación Canal Secundario				
	ML/in	22,88	25,02	26,27
Fumigación Canal Terciario				
	ML/in	18,71	20,46	21,49

Generales		2015-2016	2016-2017	2017-2018
Aporque y Destronque	Has.	5.542,19	6.060,38	6.363,40
ASEO EMPACADORA-VENECIA	Unid	195.966,79	214.289,68	225.004,17
ASEO EMPACADORA TABANO	Unid	271.338,18	296.708,30	311.543,71
CARGUE/DESCARGUE DE INSUMOS	Unid	2.014,49	2.202,84	2.312,99
APERTURA BOLSA CAMPO	Unid	9,20	10,06	10,57
APERTURA BOLSA DE EMPAQUE	Unid	9,46	10,35	10,86
ASEO CARTONERA	Unid	30.861,02	33.746,53	35.433,85
RECOLECCION NYLON/KILO	Kilo	322,71	352,88	370,53
RECOLECCION NYLON/PITA/12 MTRS	Pita	322,71	352,88	370,53
FUMIGACION RACIMOS REPICADOS EN PLANTACION	Has.	2.206,92	2.413,27	2.533,93
CARGUE/DESCARGUE DE CARTON	caja con	10,23	11,19	11,75
ENGRASE/LIMPIA CABLE VIAS	Mts.	10,65	11,65	12,23
COLOCADA DE PROTECTOR EN CABLE VIA	Racimo	18,84	20,60	21,63
HECHURA ESTACAS AMARRE	Unid	28,77	31,46	33,03
PELAR, BOTADA-REGADA VASTAGOS	Unid	25,75	28,16	29,57
RESIEMBRA CABEZA DE TORO (TRONCON)	Unid	1.219,48	1.333,50	1.400,18
RESIEMBRA DE PUYON	Unid	431,07	471,38	494,94
RESIEMBRA DE RIZOMAS O CABECITA	Unid	573,55	627,18	658,54
ARRANQUE Y ACARREO DE SEMILLA	Unid	327,90	358,56	376,49
HECHURA TUNEL FOLIAR	Has.	3.903,37	4.268,34	4.481,75
CACIQUEO	Has.	9.759,44	10.671,95	11.205,55
PEGADA DE CAJAS	caja con	50,19	54,88	57,63
CORTE BOLEJA Y TRANSPORTE EN GARRUCHA	Racimo	496,65	543,09	570,24
FERTILIZACION BIOCOMPOST	Bto.	740,29	809,51	849,98
APLICACION ASERRIN	Bto.	604,32	660,82	693,87
APLICACION RECHAZO PICADO	Bto.	171,90	187,97	197,37
CARGUE/DESCARGUE FERTILIZANTES	Unid	167,51	183,17	192,33
REMOCION DE TIERRA E INCORPORACION MATERIA ORGANICA	Has	73.631,51	80.516,06	84.541,86
CARGAR PALLET. DESPUES DE 5:30	pallets	1.490,47	1.629,83	1.711,32
REPIQUE MATAS	Hora	2.738,12	2.994,13	3.143,84
CONSTRUCCION ESCALERAS	Unid	6.871,08	7.513,53	7.889,20
AMARRE RACIMO EN PUNTA	Racimo	58,77	64,26	67,48
CARGUE/DESCARGUE DE ESTIBAS	Unid	80,71	88,26	92,67
COLOCADA DE PUENTES EN CANAL PRIMARIO	Unid	8.199,31	8.965,95	9.414,24
COLOCADA DE PUENTES EN CANAL SECUNDARIO	Unid	6.830,37	7.469,01	7.842,46
COLOCADA DE PUENTES EN CANAL TERCARIO	Unid	5.465,52	5.976,55	6.275,37
SACADA RAICES-BEJUCO-MALEZAS	Kilo	80,76	88,31	92,73
COLOCADA PROTECTOR GUANTELETE	Racimo	141,33	154,54	162,27
REPARACION Y MMTO DE GARRUCHAS	Unid	429,24	469,37	492,84
SUPRESION DEDOS LATERALES MAS DE 3ERA MANOS	HTA	757,78	828,63	870,06
CABLEROS	Hora	2.738,12	2.994,13	3.143,84
ENCOSTALADA/REGADA DE CORONA	Hora	2.738,12	2.994,13	3.143,84
MANTENIMIENTO JARDINES	Hora	2.738,12	2.994,13	3.143,84

MANTENIMIENTO RESIEMBRAS	Hora	2.738,12	2.994,13	3.143,84
TRAMPAS ORGANICAS	Hora	2.738,12	2.994,13	3.143,84
VARIOS PROCESOS (descripción)	Hora	2.738,12	2.994,13	3.143,84
CONTROL ENFERMEDADES	Hora	3.678,06	4.021,96	4.223,06
LIMPIEZA HAWAY PISCINA RESERVORIO	Unid	34.199,13	37.396,75	39.266,59
CHAPEO PLANTACION 10%	Has	10.008,53	10.944,33	11.491,54
CHAPEO PLANTACION 20%	Has	20.018,50	21.890,23	22.984,74
CHAPEO PLANTACION 30%	Has	30.028,46	32.836,12	34.477,93
CHAPEO PLANTACION 40%	Has	40.032,38	43.775,41	45.964,18
CHAPEO PLANTACION 50%	Has	50.045,55	54.724,81	57.461,05
CHAPEO PLANTACION 60%	Has	60.055,50	65.670,69	68.954,22
CHAPEO PLANTACION 70%	Has	70.068,36	76.619,75	80.450,74
CHAPEO PLANTACION 80%	Has	80.088,35	87.576,61	91.955,44
CHAPEO PLANTACION 90%	Has	90.094,02	98.517,81	103.443,70
CHAPEO PLANTACION 100%	Has	100.085,33	109.443,31	114.915,47
BOTADA RECHAZO	CAJA	52,21	57,09	59,94
REPIQUE DE MATAS Y RACIMOS				
>10	Has.	1.064,95	1.164,52	1.222,75
>15	Has.	1.622,21	1.773,89	1.862,58
>20	Has.	2.070,97	2.264,61	2.377,84
>30	Has.	3.232,20	3.534,41	3.711,13
>40	Has.	4.261,88	4.660,37	4.893,38
>60	Has.	6.426,37	7.027,24	7.378,60
>90	Has.	9.609,09	10.507,54	11.032,92
>120	Has.	11.196,38	12.243,24	12.855,40
>160	Has.	14.913,59	16.308,01	17.123,41
>200	Has.	18.640,97	20.383,90	21.403,10
>260	Has.	21.553,38	23.568,62	24.747,05
>350	Has.	29.128,05	31.851,52	33.444,10
>450	Has.	33.587,10	36.727,49	38.563,87
>600	Has.	44.921,66	49.121,84	51.577,93
>800	Has.	49.712,01	54.360,08	57.078,09
>1000	Has.	62.139,97	67.950,06	71.347,56
>1300	Has.	70.344,70	76.921,93	80.768,03
>1600	Has.	86.707,37	94.814,51	99.555,23
>1800	Has.	93.208,97	101.924,01	107.020,21

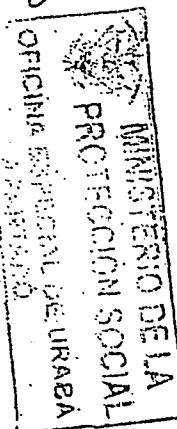
MANUAL DE LABORES

CONTENIDO

Pag.

1. LABORES DE CAMPO	
- Amarre - Amarrador	3
- Deshoje de Sanidad y Protección	4
- Desmache - Desmachador	6
- Embolse e Identificación de Edad Embolsada	7
- Amarre con Embolse	9
- Amarre con Embolse presente	11
- Fertilización - Abonador	12
- Fumigación de Malezas - Fumigador	13
- Reamarre - Reamarrador	14
- Protección de Fruta (Desvio de Puyón y de Racimo)	15
- Desflore en el Campo	16
2. LABORES DE COSECHA	
- Corte y Puya - Puyero	17
- Repíque - Repicador	18
- Colear - Colero	19
- Empinar - Empinador	19
- Garruchar - Garruchero	20
3. LABORES DE EMPACADORA	
- Desflore - Desflorador	21
- Desmane - Desmanador	22
- Alista Equipos Baja Vástago	23
- Selección de Fruta-Gurbia - Gurbiero	23
- Desinfección y Pesada de la Fruta-Lavador-Pesador	24
- Sellado - Sellador	25
- Empaque - Empacador	26
- Tapada de Cajas - Tapador	27
- Arrume de Cajas - Arrumador	27
- Paletizar - Paletizador	28
- Engrapada de Caja - Engrapador	29
- Pegada de Cajas - Pegador	30
- Surte-Base - Cartonero	30
- Aseo General de Empacadora	31
- Botada de Vástagos	32
- Botada de Rechazo	33
4. LABORES VARIAS	
- Limpieza de Canales	34
- Recava de Canales - Palero	35
- Construcción de Sangrías - Palero	35
- Resiembra Resembrador	36
- Resiembra con semilla cabeza de toro (Bull Head)	37
- Caciqueo - Caciqueador	38
- Mantenimiento de Cable Vías - Cablero	39
- Repique de Matas Caidas	39
- Repique de Boleja	40
- Limpia a Machete	41
- Arranque de Pajón y Bejuco	41
- Mantenimiento de Carretera	41
- Recogida de Plástico y Nylon Inservible	42

8 JUN 2011



- Despunte de Hojas Afectadas por Sigatoka
- Aseo y Mantenimiento Garruchas
- Aseo y Engrase de Cables
- Cargue y Descargue de Abono
- Cargue de Cajas -Pallet
- Corte de Boleja
- Bajada y Arrumada Boleja
- Mezcla de Abono

42
42
43
43
44
44
44
45

9 JUL 2002

PROTECCION SUVINT
OFICINA ESPECIAL DE URABA
APARTADO

AMARRE

OBJETO: Proceso para evitar la caída de matas que están en producción mediante el uso de cuerdas nylon, durante el tiempo comprendido entre la inclinación de la bacota y la cosecha del racimo.

CICLOS: Debe efectuarse una (1) vez por semana, recorriendo toda el área cultivada.

FORMA DE PAGO: Por hectárea neta de banana.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Recoger diariamente los materiales y herramientas en el almacén y, al terminar la jornada, devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas....
- El amarrador debe llevar al campo más de dos (2) rollos: los rollos irán en tulas con candados. Cada rollo de seis (6) kilos en promedio debe ser suficiente para amarrar mínimo ciento veinte (120) matas.
- El amarrador calculará la longitud de la cuerda ideal para cada mata. De tal manera que quede bien orientada y no haya desperdicios de nylon.
- El nudo en el cogollo de la mata debe abarcar las tres o cuatro (3-4) hojas más nuevas. No debe quedar muy flojo, ni muy ajustado, debe ser nudo fijo, no corredizo.
- Debe realizarse cuando la bacota ya haya descolgado completamente, nunca amarrar matas sin parir o que no haya inclinado bacota.
- Debe hacerle despeje al racimo, es decir doblar la hoja placenta hacia atrás con fuerza sin cortarla, eliminar desprendiendo la hoja corbata, doblar y no cortar las hojas que impidan la correcta realización del embolse, y despuntar, no cortar, las hojas de puyones o plantas vecinas que rocen el racimo.
- En las matas que sirvan de soporte a los hilos o "vientos", que deben ser matas maduras próximas a parir o recién paridas preferiblemente, la aguja se introducirá en un costado del pseudotallo, sin herir el corazón o centro, a una altura de cincuenta (50) centímetros del suelo (aproximadamente a la rodilla del amarrador). Si la mata tiene racimo, el amarre se pega al tronco: Si no ha parido, se debe dejar un ojal de máximo veinte (20) centímetros (una cuarta, aproximadamente) para evitar ahorcar la mata. El nudo de remate debe ser sencillo, fijo, no corredizo, y el pedazo sobrante debe ser mayor de quince (15) centímetros para evitar desperdicio de material. No se puede amarrar de puyones tiernos que tengan menos de un metro con ochenta centímetros (1.80) de altura, de resiembras recientes, de puentes, cables torres, placas o alambrados.
- Para buscar buena orientación y evitar desperdicios de nylon algunos casos se requiere el uso de estacas para sostener la cuerda o "viento".
- Cuando en un lote haya problemas de moko, se debe amarrar sin utilizar aguja siguiendo las instrucciones del supervisor.
- Siempre evitar el roce de las cuerdas con los racimos vecinos y otras cuerdas.
- Nunca cortar las hojas a las matas, siempre doblarlas, ni templar excesivamente los hilos o "vientos", pues esto ocasionará que el racimo se recueste al tallo de la mata lo que produce cicatrices y deformaciones en la fruta. Las cuerdas no deben

8 JUN 2011

57
quedar flojas pues ocurrirán desplazamientos que producen caída de las matas, las cuerdas, hilos o "viento" deben quedar bien tensionados.

-La orden para ejecutar la labor en cada lote no puede ser impartida sino únicamente por el personal de administración.- Ningun amarrador puede programar por si mismo la ejecución de la labor.

DESHOJE DE SANIDAD Y PROTECCION

OBJETO: Eliminar hojas o partes de hojas dobladas, maduras o que presentan daños, mecanicos o por otra causa o que pueden causar deterioro en la calidad de la fruta al estar en roce continuo con el racimo, o ser fuente de enfermedades y plagas.

CICLO: Una (1) vez semanal recorriendo toda el área cultivada.

FORMA DE PAGO: Por hectárea neta bananera.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Recoger diariamente los materiales y herramientas en el almacen y al terminar la jornada, devolver al almacén los materiales sobrantes y herramientas.
- La herramienta a utilizar es el cuchillo curvo o dehojador amarrado a una vara, no debe emplearse media luna o machete.
- El corte debe ser siempre a ras del tronco, cuidar de no herir nunca el racimo.
- Cortar o eliminar a ras del pseudotallo en cada ciclo, las hojas de la mata o matas adyacentes que puedan causarle cicatrices o deformaciones a la fruta, no cortar mas de tres (3) hojas a una planta.
- Cortar o eliminar a ras del pseudotallo sin dejar codos todos los recortes de hojas, hojas dobladas maduras (amarillas), secas, hojas agobiadas o aquellas que estén totalmente afectadas por enfermedades o daños de insectos para evitar que la humedad pueda causarle proliferación de hongos.
- Si la infección es muy alta, avisar al supervisor o a la administración para que sean impartidas instrucciones precisas de como dehojar el área.
- A las hojas en buen estado que toquen el racimo, sea de la propia mata o de matas vecinas, sólo se les despunta la parte que roce al racimo, nunca las hojas enteras.
- No cortar hojas puyones. Si roza el racimo, cortarle únicamente la parte indispensable para evitar daño en la fruta. Toda mata necesita el máximo de hojas, especialmente el puyón.
- Evitar herir o dañar la fruta al realizar el deshoje, cuidando de no cortar o romper las cuerdas de nylon y en caso de cortarlas las deberá empatar.
- No cortar hojas cuyo corte quede en la parte de encima del racimo pues ocasionara daño por latex y el racimo quedará expuesto al sol produciendole quemaduras.
- Debe aporcar los recortes de hojas y hojas del pie de las matas y los puyones de aguja seleccionados, y evitar que los mismos caigan sobre puyones, matas vecinas, cablevias, caminos y drenajes primarios, secundarios y terciarios y cunetas o sangrias. No debe dejar puentes de hojas cortadas que queden prensados en las matas vecinas y colgando de los puntales funcionales del nylon.
- La orden de ejecutar la labor en cada lote no podrá ser impartida sino únicamente por el personal de administración de la finca. Ningun dehojador puede programar por si mismo la ejecución de la labor.
- Si en la plantación hay Moko, se debe deshojar con desinfectantes, según instrucciones de la Empresa.

DESMACHE - DESMACHADOR

OBJETO: Labor que se realiza para sostener una producción continua y mantener una población constante que, según la fertilidad del suelo y las instrucciones de la administración, puede obtener un rango de mil ochocientas (1.800) plantas por hectárea, que permita buena y adecuada distribución de la luz solar dentro de la plantación.

CICLOS: Cada seis (6) semanas, contados entre la terminación de un ciclo y el comienzo del siguiente.

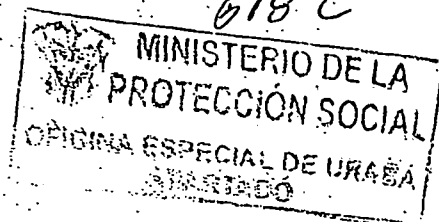
FORMA DE PAGO: Por hectárea neta de banano.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Se realiza con un sable bien afilado y por ello debe llevar al campo una lima.
- El desmachador seleccionará el puyón o los puyones de aguja (hijos de espada) que haya que a dejar.
- El corte de los puyones (hijos de espada) orejones (hijos de agua) y rebrotes se hará de adentro hacia afuera, evitando herir la planta madre. El corte debe ser a ras del suelo, procurando que se vea el ñame o rizoma de los hijos eliminados.
- Cortar el tallo cosechado (caballo) un poco arriba del puntal cuando lo tengan, y a la altura del desmachador a los que no tengan puntal
- El corte del tallo seco(tronco viejo) se hará paulatinamente a medida que se vaya pudriendo. Las mepas viejas que se encuentren totalmente podridas, se cortarán lo más bajo posible.
- Debe cortar las hojas dobladas, verdes, amarillas o secas a la altura donde el desmachador alcance con el sable.
- El pie de la planta desmachada debe quedar libre de basura, para ello debe apartar de la pata de la mata los hijos conados, hojas verdes, amarillas o secas, troncos de tallos viejos y nuevos para la cual el trabajador deberá usar un gancho o garabato.
- Dejar los dobles racimos en los claros para trasplantes o cubrir área donde exista un espacio para una mata, de acuerdo a instrucciones de la empresa.
- Debe cuidar de no cortar las cuerdas de nylon o puntales que estén en función sosteniendo plantas con racimos; en caso de que sean cortadas, el desmachador deberá empatarlos y templar aquellos que se aflojen.
- Debe evitar tirar, hijos cortados, hojas verdes, amarillas o secas, troncos de tallos viejos y nuevos hacia plantas vecinas, caminos, cablevías, drenajes principales, secundarios, terciarios, boquetes, cunetas y sangrias.
- Debe mantener el espacio adecuado entre matas, hacer una buena escongenia de los hijos mejor ubicados y mas vigorosos para la futura producción.
- Debe marcar las matas sospechosas de moko, informar a la administración y no tocarlas ni desmacharlas.
- Si en la plantación hay moko debe desmachar con desinfectante de mata a mata según instrucciones de la empresa.
- La programación de cada lote se entregará por escrito a cada desmachador, ningún desmachador puede programar por sí mismo la ejecución de la labor.
- Cuando la plantación se debe esperar hasta tres (3) meses después de la siembra para compartir o deshermanar, es decir sacar una de las dos matas (puyones) iguales.
- En los desmaches de segunda cepa en adelante se selecciona el hijo cuando la corona (Si es que la hay) esté a una altura de tres (3) centímetros.

8 JUN 2011

Página No. 4, MAN_TEC_LAB. May 30, 2000, 4:57:51 PM



EMBOLSE E IDENTIFICACION DE EDAD EMBOLSADA

OBJETO: Proceso para proteger cada racimo con una bolsa plástica e identificar la edad mediante el uso de una cinta de color o pintura. El racimo se protege por medio de una funda o bolsa de polietileno del cambio brusco de temperatura, del ataque de plagas e insectos, de daños mecánicos o abrasivos causados por hojas o quemaduras por productos químicos.

La identificación de edad se hace para determinar con exactitud la edad fisiológica de la fruta, de tal manera que se pueda programar su cosecha. Esta labor incluye desmanar, desbacote, despeje, deshoje y sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponda.

CICLOS: Para el embolse prematuro dos (2) vueltas por semana recorriendo toda el área con intervalos mínimos de tres (3) días entre la terminación de un ciclo y el comienzo del siguiente. Para el embolse presente debe efectuarse una (1) vuelta por semana recorriendo todo el área.

FORMA DE PAGO: Por hectárea neta de banano.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Recoger diariamente los materiales y herramientas en el almacén y, al terminar la jornada, devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- El embolsador no debe llevar al campo más de doce (12) kilos de bolsa. Cada kilo de bolsa debe ser suficiente para embolsar mínimo treinta (30) racimos. Utilizar el tipo de bolsa que indique la supervisión, esto es: Azul, blanca o blanca con tira azul (corbata).
- Si la bolsa no viene previamente cortada a un determinado tamaño, el embolsador calculará la longitud de la bolsa para que cada racimo quede bien protegido y no haya desperdicio de material. La longitud de la bolsa debe ser de cuarenta (40) centímetros (aproximadamente un codo) medidos de la punta de la bacota hacia abajo.
- Embolsar únicamente bacotas que hayan descolgado completamente, y antes que el racimo muestre su primera mano (embolse prematuro).
- Doblar la hoja placenta hacia atrás con fuerza, nunca cortarla.
- Eliminar, desprendiendo, la hoja corbata.
- Doblar, no cortar, las hojas que impidan la correcta realización del embolse que en el futuro pueden lastimar el racimo, nunca deber ser más de tres (3) hojas por planta.
- Despuntar, no cortar, las hojas de puyones o plantas vecinas que pueden lastimar el racimo.
- Distribuir bien la bolsa alrededor del vástago de la bacota o racimo, en forma de campana es decir que no quede retorcida para evitar que deforme la fruta.
- Amarrar la bolsa arriba de la cicatriz de la hoja corbata también llamada "tripa" u "ombligo". Si se identifica con la cinta, colocar la del color correspondiente: cortar la punta de la bacota, depositarla en un costal y entregarlas separadas por lote embolsado al encargado de recibirlas.
- Sacudir las brácteas desprendidas de los racimos embolsados anteriormente, en cada pasada por el lote.
- Desmanar y desbacotar el racimo cuando la última mano verdadera se halle paralela al suelo cuando debajo de la mano falsa haya por lo menos dos (2) manos masculinas (manos de "dedos" no comerciales o flores pequeñas): esto es cuando el vástago tenga mínimo 10 centímetros de longitud por debajo de la mano falsa. Al desbacotar no se debe desgarrar el vástago.
- Desmanar falsa más una (1), dos (2) o tres (3) manos verdaderas según instrucciones específicas de la administración, dejando una "espuela" o dedo en la mano falsa y, si se requiere, dejando también una espuela o dedo de cada mano desmanada.

8 JUN 2011

-Desmanar el racimo si al mismo tiempo no esta listo para desbacotar.

-No romper la bolsa al desmanar el racimo.

-Todo racimo desmanado, desbacotado debe quedar totalmente libre de brácteas y con la bolsa estirada.

-Es función del embolsador identificar correctamente la edad de cada racimo, utilizando la cinta o la pintura según las instrucciones en cuanto al color que corresponde, el lugar donde debe quedar la identificación que lo impartan los supervisores o la administración.

-Para mantener el intervalo mínimo de tres (3) días entre las dos vueltas de embolse de la semana, la primera vuelta será de lunes a miércoles, la segunda vuelta será de jueves a sábado.

-El embolsador debe evitar que las brácteas, bacotas o manos eliminadas al racimo queden ensuciando el pie de la misma mata o de matas vecinas, canales de drenaje, botallones, sangrias, cable vías, caminos, espacios que se requieran libres o colgando de cuerdas que estén en función sosteniendo plantas con racimo.

-La orden para ejecutar la labor en cada lote, no puede ser impartida sino únicamente por el personal de administración de la finca. Ningún embolsador puede programar por si mismo la ejecución de la labor.

AMARRE CON EMBOLSE

OBJETO : Proceso combinado para evitar la caída de las matas que entran en producción mediante el uso de cuerdas de nylon, y la protección del racimo del ataque de plagas e insectos, daños mecánicos o abrasivos causados por hojas, con una hoja de polietileno y la identificación de la edad mediante el uso de una cinta de color o pintura.

AMARRE CON EMBOLSE PREMATURO

CICLO : Dos (2) vueltas por semana.

PROCEDIMIENTO - OBSERVACIONES

-Amarrará la planta con doble puntal de nylon y con nudo fijo entre la tercera y cuarta hoja de arriba hacia abajo, al tiempo de exponerse la bacota.

-Embolsará la fruta al tiempo de exponerse la bacota (Bellota), cuidando que ésta tenga una posición semivertical.

-Identificará correctamente la edad de cada racimo utilizando la cinta o pintura que corresponda al color de la semana.

-Amarrará la bolsa con nylon: el nylon debe quedar arriba del nudo o desgonce (Cicatriz), donde nace la placenta.

-Desprender la hoja corbata y doblar tirando hacia atrás la hoja placenta. No cortarlas.

-Desperjará la bacota, haciendo un deshoje normal cortando y despuntando las hojas que rocen la bacota.

-Tendrá el cuidado de alinear los puntales de nylon correctamente teniendo en cuenta la inclinación de la bacota o el tallo.

-Para amarrar (apuntalar) usará la aguja en áreas que no estén infectadas por moko.

-Al efectuar el amarre o anclaje usará el nudo ahorcado para matas paridas y el nudo olgado para matas no paridas.

-En los casos que la soga de nylon para amarrar la mata no alcance deberá empatar la soga.

-Sacudir las bolsas de los racimos en cada sitio asegurando que no queden brácteas dentro del racimo. El trabajador al sacudir la bolsa en el segundo (2do.) ciclo semanal subirá la bolsa arriba del nudo o desgonce (Cicatriz) donde nace la placenta para evitar deformaciones en las manos del racimo.

-Desmanará en la segunda (2da) vuelta de la semana todos los racimos, quitando falsa mas una, falsa mas dos y falsa mas tres, dejando uno o mas dedos de la mano desmanada como falta.

-Desbacoará en la segunda (2da) vuelta de la semana todos los racimos y recolectará las puntas de las bacotas para entregárselas al Capataz para su conteo.

-Evitará que las bacotas recortadas, hojas y manos desmanadas caigan al pie de las matas, canales, cunetas y sangrias.
-Tendrá la precaución de no amarrar puntales en plantas pequeñas, delgadas, resiembras ni en troncos de cepas que tengan más de un (1) semana de haberse cosechado la fruta.

AMARRE CON EMBOLSE PRESENTE

CICLOS : Una (1) vuelta semanal

PROCEDIMIENTO - OBSERVACIONES

-Amarrará la planta con doble puntal de nylon y con nudo fijo entre la tercera y cuarta hoja de arriba hacia abajo, al tiempo de aparecer la mano conocida como falsa.

-Embolsará la fruta al aparecer la mano conocida como falta, amarrará la bolsa con nylon; el nylon deberá quedar arriba del nudo o desgonce (Cicatriz) donde nace la placenta.

-Despejará el racimo desprendiendo la hoja corbata y doblando hacia atras con fuerza la hoja placenta (No cortarlas).

-Identificará correctamente la edad de cada racimo utilizando la cinta o pintura que corresponda al color de la semana.

-Despejará el racimo, haciendo un deshoje normal cortando y despuntando las hojas que rocen el racimo.

-Desmanará todos los racimos quitando falsa mas una, falsa mas dos o falsa mas tres, dejando uno o mas dedos de la mano desmanada como falsa.

-Desbacoará todos los racimos que embolse y recolectará las puntas de las bacotas (Chiras) para entregárselas al Capataz para su conteo.

-Evitará que las bacotas recortadas, hojas y manos desmanadas, caigan al pie de las matas, canales, cunetas y sangrias.

-Tendrá el cuidado de alinear los puntales de nylon correctamente teniendo en cuenta la inclinación del racimo o del tallo.

-Para amarrar (Apuntalar) usará la aguja en áreas que no estén afectadas por moko.

-Al efectuar el amarre o anclaje usará el nudo ahorcado para matas paridas, y el nudo holgado para matas no paridas.

-En los casos que la soga de nylon para amarrar la mata no alcance, deberá empatar la soga.

-Tendrá la precaución de no amarrar puntales o cuerdas de nylon en plantas pequeñas, delgadad, resiembras, ni troncos de cepas que tengan más de una (1) semana de haberse cosechado la fruta.

FERTILIZACION - ABONADOR

OBJETO: Suministrar a la plantación los nutrientes necesarios para su normal desarrollo sea en forma solida o líquida.

CICLO: De acuerdo a programación establecida por la administración.

FORMA DE PAGO: Por bulto regado de 50 Kls. o proporcional. El precio incluye la sacada del bulto de la bodega, el transporte al campo por los cablevias, la paleada o desterronada al bulto endurecido y la regada esparcida en semicírculo al rededor del puyón seleccionado por un medidor con la dosis asignada.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

JUL. 2002

- Al comenzar la jornada reclamar materiales y herramientas en la bodega, y al finalizar la labor devolver los materiales sobrantes y herramientas. lo mismo que los costales vacíos y guantes en este caso.
- La forma de regar el abono, ya sea en media luna (semicírculo) o al voleo dirigido, depende de las instrucciones que imparta la Empresa.
- Si se aplica en corona o media luna, el fertilizante debe quedar en contacto directo con el suelo, distribuido uniformemente (sin hacer montones) y a una distancia del pie de la mata o puyón de aproximadamente treinta (30) centímetros.
- Si se aplica al voleo, el fertilizante debe quedar bien regado, sin hacer montones y evitando que queden sobre basuras que eviten el contacto directo con el suelo.
- De todas las formas, evitar que el abono caiga sobre material vegetal o basuras, retirando con el pie todo material vegetal y plásticos que este alrededor de la corona de los hijos e impida que el fertilizante haga contacto directo con el suelo.
- Es muy importante regarlo bien esparcido, evitando que quede amontonado, y abarcando el área frente al puyón o puyones.
- Es fundamental abonar la totalidad de plantas, cubriendo bien el área y visitando las matas de las orillas de canales y botallones.
- La aplicación debe ser con un medidor que garantice la dosis recomendada por planta, que se debe aplicar.
- Cuando estén rompiendo los bultos en el cable vía, los abonadores deben desterronar el abono y regarlo una vez que sea desmoronado, es decir no abonar con terrones de abono, pues se pierde buena parte del efecto.
- De acuerdo a los criterios técnicos de la empresa, esta podrá disponer de otro u otros métodos de fertilización diferente.
- Es indispensable regresar los costales vacíos al almacén, al finalizar la jornada.
- En caso de lluvia muy fuerte, es necesario suspender la labor momentáneamente hasta que la lluvia disminuya, para evitar que el abono sea llevado por el agua hacia los canales y se pierda.
- La orden para ejecutar la labor no puede ser impartida sino únicamente por el personal de administración de la finca.
- Ningún abonador puede programar por sí mismo la ejecución de la labor.

FUMIGACION DE MALEZAS - FUMIGADOR

OBJETO: Mantener la bananera libre de malezas, mediante el empleo de herbicidas químicos aplicados a las bombas fumigadoras, de acuerdo a especificaciones técnicas precisas en cuanto a mezclas, dosificaciones y ciclos que varían según sea el tipo de herbicida utilizado.

CICLO= CADA SEIS (6) SEMANAS

FORMA DE PAGO: Por hectárea neta de banano.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Recoger al inicio de cada jornada los materiales y herramientas en el almacén, al terminar la jornada, devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Antes de salir hacia el campo, se debe revisar el estado de la bomba, accesorios y boquilla, haciendo especial énfasis en que la boquilla sea la apropiada según el tipo de herbicida que se va a aplicar.
- La mezcla de fumigación debe ser preparada en el sitio de aplicación y no antes. Usando agua limpia, y siguiendo las instrucciones técnicas en cuanto a cantidad de producto a utilizar. No preparar mayor cantidad de mezcla de la que se va a aplicar pues las mezclas sobrantes se pierden de un día para otro.

Página No.8. MAN_TEC_LAB, May 30, 2000, 4:57:51 PM

8 JUN 2011

MINISTERIO DE LA
PROTECCION SOCIAL
DINA ESPECIAL DE URABÁ
ASARIADO

-Bañar completamente las malezas existentes en el lote, cubriendo completamente el terreno: hacen parte del área contratada en fumigación los caminos, cable vías, áreas en cuarentena por Moko o cualquier otra enfermedad, cunetas, sangrias, bordes de carreteras, bordes de los drenajes primarios, secundarios y terciarios, pues el objetivo de la labor es eliminar toda la maleza que se pueda extender y propagar de ellos.

-Si quedan áreas sin fumigar ("conejos") es obligación del fumigador repasarlos.

-No fumigar si está lloviendo o si hay brisa fuerte.

-No impregnar, bañar o salpicar los racimos, hojas o puyones con la mezcla herbicida pues se queman o se intoxican.

-El fumigador debe atender, respetar y cumplir las instrucciones de seguridad que se le indiquen y utilizar el equipo protector adecuado.

-Al terminar la labor diaria, el mismo operario debe lavar bien los equipos de trabajo con agua y jabón.

-La programación de cada lote se entregará por escrito a cada fumigador. La orden para ejecutar la labor en cada lote no puede ser impartida sino únicamente por el personal de administración de la finca.

-Ningún fumigador puede programar por si mismo la ejecución de la labor.

REAMARRE - REAMARRADOR

OBJETIVO: Labor diferente de Amarre, que tiene por finalidad corregir lo que se haya dañado después del amarre inicial. Proceso para evitar pérdida de racimos, al realizarlo se arreglan cuerdas reventadas o se retiemplan, reorientan matas desacomodadas por la brisa.

CICLO: Debe efectuarse una (1) vez cada catorce días recorriendo toda el área cultivada.

FORMA DE PAGO: Por hectárea neta de banano.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

-Recoger al inicio de la jornada los materiales y herramientas en el almacén, al terminar la jornada, devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.

-Al reamarrar se deben cambiar de sitio las cuerdas o "vientos" que estén amarradas a tallos podridos o en proceso de secarse. Se retiemplan las cuerdas flojas, se añade y reemplazan las cuerdas rotas, cortadas o reventadas.

-Se corrigen matas ahorcadas, con ojal mal hecho o nylon rozando nylon.

-Se reorientan las matas mal orientadas.

-Se reorganizan las cuerdas que estén rozando racimos.

-Ocasionalmente, durante los veranos o épocas de fuerte brisa es necesario rehacer completamente el reamarre en la bananera. Cuando esto sucede se siguen las mismas instrucciones que para el amarre.

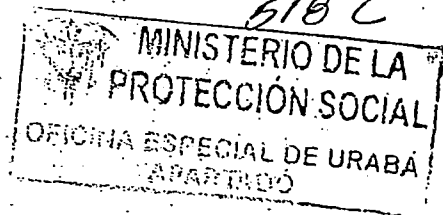
-La orden para ejecutar la labor en cada lote no puede ser impartida sino por el personal de Administración de la Finca. Ningún reamarrador puede programar por si mismo la ejecución de la labor.

PROTECCION DE FRUTA (DESVIO DE PUYON Y RACIMOS)

OBJETO: Aislar del racimo todo puyón que este haciendo daño o pueda ocasionarle daño y separar el racimo de la base del pseudotallo o de otro material mediante cuerdas.

CICLO: Efectuarse una (1) vez semanal recorriendo toda el área cultivada.

Página No.9. MAN_TEC_LAB, May 30, 2000, 4:57:51 PM



- 8 JUN 2000

64

FORMA DE PAGO: Por hectárea neta de banano.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Nunca deben cortar o doblar hojas al puyón. siempre desviarlos, evitando el desvío violento hasta reventar o aporrear el puyón.
- Mantener permanentemente a disposición estacas y nylon cortados.
- Separando el hijo de la planta madre interponiendo un tronco de pseudotallo
- El desvío se puede efectuar también con vainas o nermaduras centrales medianamente secas, con el fin de tirar hacia un lado el puyón.
- Cuando se utilice estaca para amarrar la cuerda de nylon, debe colocarse en el pseudotallo en forma diagonal y contraria a la fuerza del puyón desviado.
- Es función del desviador revisar los desvíos anteriores para corregirlos o retirar los que ya sean innecesarios.
- Eliminar brácteas y flores y sueltas que tenga el racimo.
- Separar el racimo de la base del pseudotallo o de otro material mediante cuerdas bien sea con nylon u otro elemento.
- Se coloca el nylon en la parte terminal del racimo mediante un ojal ubicado entre dos espuelas.
- Amarrarlo a otra mata utilizando el nudo del amarre (procurando que éste no quede alto) o a una estaca
- Esta labor se debe efectuar una semana después de haberse desmanado para evitar deformaciones.

DESFLORE EN EL CAMPO

OBJETO: Eliminar todo residuo de flores de todos los gajos del racimo.

CICLO: dos (2) vueltas en cada semana.

FORMA DE PAGO: Por hectárea neta de banano.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Debe hacerle despeje al racimo, doblar la hoja placenta sin cortarla, desprender la hoja corbata, doblar las hojas que impidan la correcta realización del embolse, y despuntar las hojas de puyones o plantas que rocen con el racimo.
- El punto preciso para desflore en el campo será cuando las manos estén paralelas con respecto al suelo y las flores estén color "carmelita".
- El desflorador debe dejar bien organizada la bolsa, no romperla ni desorganizarla.
- Cuando por fuerza mayor, el desflore se ha retardado dos o más días, no se debe efectuar, ya que se mancharía el racimo con el látex.
- Esta labor debe realizarse con un 100% de eficiencia, ya que los racimos que se dejen presentarían problemas de calidad por cicatrices y flores o si se retrasa manchan la fruta (látex).

CORTE Y PUYA - PUYERO - COLOCACION DE PROTECTORES

OBJETO: Recorrer completamente el área asignada, cortando todos los racimos que cumplan con las especificaciones del embarque.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral

Página No.10, MAN_TEC_LAB, May 30, 2000, 4:57:51 PM



8 JUN 2011

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Para comenzar a cortar el puyero debe saber el área que va a caminar y las especificaciones del corte y calibración de la fruta en la segunda mano basal, así como la forma en que va a proceder, las cuales se las dará su respectivo jefe inmediato.
- El puyero debe llevar siempre puyón, machete y un calibrador pegado a la punta de una vara o tubo.
- Se calibrará los tres (3) dedos del centro de la segunda (2a) mano basal.
- Antes de puyar la mata, debe eliminar las hojas que puedan maltratar el puyón propio o las matas y puyones vecinos. Estas hojas no deben caer en la base de las matas, ni sobre nylon, drenajes, cables o caminos necesarios.
- Procurar antes de puyar la mata, partir una de las cuerdas que sostienen el racimo, para evitar una caída fuerte de la fruta en la cuna que maltrataría el racimo.
Puyará el tallo antes de cortar la fruta a la altura de la corona de la primera mano chica (espuela) cuando se trate de banano valery, y cuando se trate de banano gran enano puyará el tallo a la altura de la 4a mano grande.
- Nunca se debe bajar el racimo, si el colero no ha llegado con la cuna.
- El puyero nunca debe cortar el racimo de la mata hasta que el colero le diga que ya está listo para recibirlo.
- El puyero después de picar el tallo lo sostendrá con la puya u otra herramienta adecuada, la cual apoyará en el suelo en forma de pie de amigo, manteniendo el racimo colgado para que conjuntamente con el colero coloquen los protectores al racimo
- El corte que el puyero hace en el vástago del racimo debe ser recto, en forma de tabaco, por encima de la bolsa plástica por lo menos quince (15) centímetros.
- El puyero debe recorrer todo el área asignada y es responsable de la fruta no cortada y pasada de edad y de la fruta gruesa (boleja) que se pierda por no haber sido calibrada.
- los protectores se colocarán al racimo cumpliendo con las siguientes instrucciones-
 - Cuando el racimo esté colgado en el tallo, el puyero y/o colero abrirá y subirá la bolsa y colocarán los protectores entre cada mano, empezando de abajo hacia arriba, para evitar dañar la mano que sigue en su orden, una vez colocados los protectores bajarán la bolsa y la amarrarán evitando que los protectores se salgan y que el óxido y la grasa del cable manchen la fruta.
 - Cuando estén debidamente colocados los protectores, el colero se colocará el racimo en la cuna y el puyero cortará el vástago.
 - El colero llevará hacia el cable el racimo y lo colgará en su forma natural, es decir con la punta de los dedos hacia arriba, subirá el extremo de la bolsa o utilizará un pedazo de la bolsa para tapar el área superior de vástago, evitando que el latex caiga sobre la fruta y la manche.

REPIQUE - REPICADOR

OBJETO: Fijar con sumo cuidado y en forma organizada el material vegetal de la mata que se ha cosechado.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- A la mata ya cosechada se le cortan las hojas restantes y se colocan en las calles para su repique, cuidando que no queden encima de otras matas, puyones o sobre nylon o entre la base de las plantas.
- El tallo se debe cortar a una altura de 2 metros en forma de bisel cuidando que al caer reviente los nylon y separándolo hasta las calles de la bananera para un repique organizado.
- Evitar que la base de las plantas se llene con el material vegetal del repique, pues contribuye a embalsamar el cultivo y hace menos efectiva la labor de fertilización.

Página No. 11, MAN_TEC_LAB. May 30, 2000, 4:57:51 PM

8 JUN 2001

618 C
MINISTERIO DE LA
PROTECCIÓN SOCIAL
ESPECIAL DE

66

-Evitar repicar el material vegetal sobre sangrias, cunetas, cable vías y cuando se trate de repique de las matas ubicadas a orillas de los drenajes. Llevar este material hasta el interior del lote para evitar la basura en los canales primarios, secundarios y terciarios.

COLEAR - COLERO

OBJETO: Recibir del puyero en una cuna acolchónada, en buen estado, racimos seleccionados por el puyero y llevarlos en la cuna con el máximo cuidado hasta el cable vía.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Al ubicarse debajo de la mata para recibir el racimo debe amortiguar la colocada de la fruta en la cuna, coordinando con el puyero para que este proceso sea suave y evite el maltrato y esperar a que el puyero corte el racimo.
- Al momento de transportar el racimo hacia el cable vía evitar el roce de la fruta con nylon o con otros racimos. evitar también hacer movimientos bruscos y no correr, ni saltar, pues causa graves daños al racimo.
- El colero llevará hacia el cable el racimo
- La cuna debe estar en buen estado y limpia de látex.
- Solo se cargará un solo racimo en la cuna por viaje.
- Inmediatamente después de entregar el racimo en el cable vía, debe regresar por el siguiente para darle rendimiento al corte y no atrasar el proceso.

EMPINAR - EMPINADOR

OBJETO: Recibir en el cable vía los racimos que trae el colero, colgarlos en la garrucha y colocarle un separador.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Al recibir el racimo en el cable vía, será bajado de la cuna después de ser atado por medio de una pita o cadena a la garrucha.
- Por medio de los separadores, mantener constantemente apartados unos racimos de otros, a fin de no maltratar la fruta.
- El racimo debe ser colgado por la parte de corte del vástago.
- Inmediatamente llegue el colero al cable vía, el empinador debe tener listo un buen pedazo de bolsa plastica para cubrir primero que todo la punta del corte en el vástago y luego proceder a colgar el racimo.
- El empinador debe tapar el vástago con el plástico antes de empinar el racimo, nunca después de empinado, a fin de no manchar la fruta con látex.
- Preferiblemente los pedazos de bolsa para cubrir el vástago deben ser desprendidos de la parte inferior de las bolsas de los racimos de corte.
- La persona que empina debe estar listo en el sitio preciso por donde están saliendo los coleros al cable vía para que estos no recorran más camino del necesario.
- Es responsabilidad del empinador no dejar caer sobre los racimos los separadores, a fin de no maltratar la fruta.

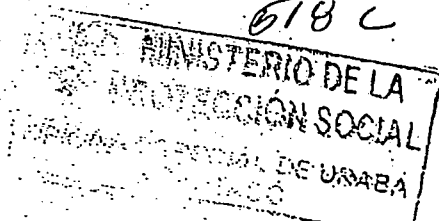
GARRUCHAR - GARRUCHERO

OBJETO: Transportar por el cable vía los viajes de racimos cosechados desde la plantación hasta la empacadora.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral

Pagina No.12, MAN_TEC_LAB, May 30, 2000, 4:57:51 PM

- 8 JUN 2011



67

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

9 JUL 2002

- Al iniciar la labor recoger en la bodega los equipos de garruchas y separadores para llevarlos al campo y devolverlos al finalizar la jornada. Estos equipos pueden ser de 20 a 25 garruchas
- Al recibir los racimos en el campo para su transporte debe contarlos antes de transportarlos por el cable vía hasta la empacadora.
- Por cada viaje traer y entregar al barcadillero el respectivo ficho o formato diligenciado para la correcta contabilización de los racimos y del trabajo de cada garruchero.
- En el transporte se debe evitar manchar los racimos con grasa del cable, cuidarse de no correr con el viaje para evitar el maltrato de la fruta y disminuir la velocidad en las curvas.
- Para marcar el viaje en el último racimo, utilizar un pedazo de bolsa, evitar el uso para este fin de hojas o costales.
- Procurar que los ojales de los separadores estén en buen estado, pues al reventarse el separador maltrata la fruta.
- El paso debe ser constante y se debe disminuir al llegar a la empacadora, para evitar el maltrato contra los otros viajes en turno. Evitar jalones bruscos.
- Cambiar en el almacén las garruchas con problemas.
- El garruchero debe informar al cablero o al supervisor cualquier daño en los cable vías, curvas, torres, puentes, etc.

DESFLORE - DESFLORADOR

OBJETO: Eliminar las flores y/o materiales extraños que queden en los dedos de los racimos que se van a procesar en la empacadora.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Se debe realizar con guantes o en su defecto con las uñas recortadas para evitar daños a la fruta.
- Retirar la bolsa plástica y desprender suavemente con la mano las flores de cada uno de los dedos del racimo. La bolsa se quita de abajo hacia arriba.
- Tener máximo cuidado de no manchar los dedos de la fruta con látex ni causar maltratos a la fruta al realizar la labor.
- Todos los racimos deben ser desflorados totalmente, desflorando de abajo hacia arriba.
- Nunca mantener desflorados más de 15 racimos para evitar mancha de látex antes del desmane.
- Sin excepción, todos los dedos deben quedar sin ningún residuo floral, es decir, pétalos y punta de flor, o cualquier otro material extraño.
- Mantener y dejar limpio y organizado su sitio de trabajo.

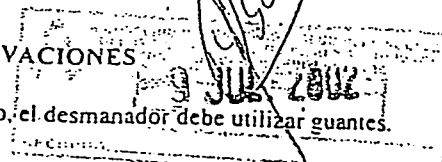
DESMANE - DESMANADOR

OBJETO: Consiste en separar, mediante la gurbia o la pala desmanadora, las manos de los racimos del vástago de arriba hacia abajo o de abajo hacia arriba según instrucciones de la empresa.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral.

678 C
MINISTERIO DE LA
PROTECCIÓN SOCIAL
OFICINA ESPECIAL DE URABÁ
8 JUN 2011

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES



- Todo racimo que tenga el visto bueno del barcadillero debe ser desmanado, el desmanador debe utilizar guantes.
- Colocar las manos de acuerdo a su formación y tamaño en las diferentes divisiones del tanque en forma suave, boca abajo y evitar que caigan mas sobre otras.
- Evitar el roce de la mano con el borde del tanque, pues causa maltrato.
- Evitar el cuello roto, cogiendo la mano que se desmana por debajo y tratando de abarcar en el agarre el mayor número de dedos posibles.
- Dejar bastante corona, hundiendo bien la gurbia o la desmanadora.
- Evitar el corte de los dedos laterales, esto se logra hundiendo bien la gurbia o la desmanadora al momento del desmane.
- Las manos dudosas (marcadas con señal) deben ser colocadas en la mesa, en el tanque auxiliar, o en la división que se designe para su posterior definición.
- El tanque de desmane se debe trabajar con las 3/4 partes de su capacidad para evitar maltratos.
- Mantener y dejar limpio y organizado su sitio de trabajo.

ALISTA EQUIPOS - BAJA VASTAGOS

OBJETO: Proceso encargado de quitar el vástago de la garrucha una vez se haya desmanado el racimo.

-FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Jalar el tren de fruta hacia la barcadilla
- Quitar el vástago completamente de la garrucha una vez se haya desmanado completamente el racimo apto para exportación.
- Colocar cada vástago ordenadamente en su sitio apropiado y previamente ordenado.
- Recoger la garrucha y separador del cable y colocarlos en un sitio determinado ordenadamente para alistar un nuevo equipo al garruchero.
- Debe bajar además de la garrucha los racimos no aptos para embarque y ubicarlos en el sitio del rechazo.
- Mantener y dejar limpio y organizado su sitio de trabajo.

SELECCION DE FRUTA - GURBIA - GURBIERO

OBJETO: Seleccionar y cortar las manos en gajos mediante una gurbia.

-FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Debe conocer e identificar los defectos de calidad
- Antes de partir la mano, debe calibrar y medir la longitud de los dedos y eliminar los dedos con defectos de calidad evitando herir con la gurbia los dedos vecinos.
- Son responsables de la buena selección de la calidad de la fruta.

- 8 JUN 2001



-Hacer el corte de la corona recto, plano, en forma de mesa, eliminando las orillas puntiagudas y dejando bastante corona.

-Al pasar el gajo al tanque de clasificación, colocar la corona boca abajo y evitar maltratarlo con otros gajos, colocándolo suavemente

-Colocar los gajos de acuerdo a su conformación, tamaño y longitud en las distintas divisiones del tanque de clasificación y segregación de fruta.

-No se debe llenar en su totalidad el tanque de desleche ya que se maltrata la fruta y aparecen cicatrices al momento de la inspección. Se debe trabajar a 3/4 partes.

-Todo defecto o norma de calidad que sea dudosa, debe consultarse con el supervisor de la empacadora y aquella mano que requiere nuevo arreglo debe quedar sostenida en el agua y nunca recostarla a las paredes del tanque.

-No se debe arrancar los dedos defectuosos con la mano.

-Gurbiada en seco: El Gurbiero debe sacar la mano completa del racimo de banano del tanque de desmane y colocarla sobre una mesa con esponja adyacente al tanque, para realizar allí el saneamiento de los dedos con defecto de calidad, arreglo de la corona y separación de gajos de la mano del racimo y luego colocar los gajos de acuerdo a su conformación, tamaño y longitud en las distintas divisiones del tanque de clasificación y segregación de fruta.

-Mantener y dejar limpio y organizado su sitio de trabajo.

DESINFECCION Y PESADA DE LA FRUTA - LAVADOR - PESADOR

OBJETO: Colocar los gajos en la bandeja en forma delicada y organizada, de tal manera que el peso sea exacto posible y que la bandeja contenga la fruta de buena calidad.

-FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caj integral

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

-Revisar que los gajos a pesar en la bandeja estén en buenas condiciones de calidad: en caso de estar defectuoso, colocarlo en la división de retorno, o en el sitio destinado a estos casos, e informar al Coordinador de Empacadora con el fin de que corrija la línea de gurbieros.

-Colocar en los distintos compartimientos de la bandeja y en forma suave gajos de diversa forma y tamaño, para facilitar el empaque, (colocar manos grandes, medianas y pequeñas, curvos, semicurvos y planos).

-Evitar arrancar los dedos defectuosos.

-Para lograr un peso exacto, es necesario estar calibrando la báscula con un patrón de peso, todos los días de embarque. Al menos dos veces por jornada: en la mañana 8:00 A.M. y en la tarde 1:00 P.M.

-Pasar la bandeja llena en forma suave por debajo de la cortina desinfectante, u otro elemento utilizado, evitando maltratar la fruta con empujones fuertes a las bandejas.

-El lavador procederá a hacer la preparación y el cambio respectivo de la solución desinfectante, de acuerdo a las normas y alas instrucciones del Coordinador de la empacadora.

- 30
- El peso de la fruta se debe acomodar al tipo de embarque exigido por la comercializadora evitando tanto el bajo peso como el sobrepeso.
 - Mantener y dejar limpio y organizado su sitio de trabajo.

1059
- 9 JUL. 2012

SELLADO - SELLADOR

OBJETO: Colocar los sellos necesarios en todo gajo, de acuerdo a las normas de la empresa. Estos sellos se colocan en la mitad de los dedos interiores en forma alterna.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- El método para sellar es de izquierda a derecha y en forma alterna, en los dedos de la parte interna del gajo.
- Cerciorarse de que peguen bien y que queden derechos, pues esto influye en la presentación final de la fruta en el mercado.
- Colocar el número de sellos por gajo indicado por la comercializadora para cada tipo de embarque.
- Debe cambiar gajos que observe con defectos y nunca arrancarlos al igual que residuos y desechos que puedan crear ambiente para hongos y/o patógenos.
- Mantener y dejar limpio y organizado su sitio de trabajo.

EMPAQUE - EMPACADOR

OBJETO: Empacar en la caja de cartón (base-forro) los gajos que vienen en la bandeja, de acuerdo a las normas existente para ello.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Los gajos se colocan en la caja y en las diferentes líneas del empaque, de acuerdo al tamaño, longitud y conformación de cada gajo. La Empresa indicará la forma de realizar el empaque.
- las manos defectuosas deben ser cambiadas por otras de aproximadamente igual tamaño, peso y forma.
- Las líneas deben quedar bien ajustadas, evitando el remonte y el empaque alto.
- Dejar siempre un buen sobrante de material plástico, para que al poner el caucho no exista desacomodamiento del empaque.
- La colocada de los gajos en la caja debe ser muy suave evitando maltratos con los otros gajos o con el cartón.
- Se debe identificar toda base con el número del empacador que la procesa.
- No se deben arrancar dedos defectuosos, sino cambiar el gajo y devolver el ultimo en la bandeja sin colocale otro encima.
- Los empacadores deben devolver las bases que no hayan sido correctamente destaponadas y las bolsas de empaque defectuosas. Deben también colaborar evitando empackar la fruta con bases, divisiones o bolsas diferentes a las apropiadas e indicadas para cada embarque.
- En el empaque especial se tienen dos modalidades:

1. Proceso mediante el cual, luego de sellar los gajos, cada uno de estos se introduce en una bolsa y posteriormente, mediante caucho u otro material, se amarra para empacarla en la caja en forma normal.

Página No. 16, MAN_TEC_LAB, May 30, 2000, 4:57:51 PM

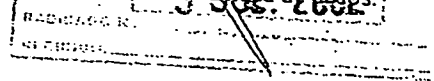
8 JUN 2011

MINISTERIO DE LA
PROTECCIÓN SOCIAL

618 C

2. Proceso mediante el cual y en forma ordenada, se colocan dentro de una caja dedos independientes en dos líneas de 75 dedos cada una aproximadamente. Posteriormente se amarra cada línea en sus extremos mediante una bolsa que se introduce previamente y sobre la cual descansa cada línea de dedos.

-Mantener y dejar limpio y ordenado su sitio de trabajo.



TAPADA DE CAJAS - TAPADOR

OBJETO: Colocar la tapa correspondiente a la caja que ya contiene el banano empacado cuando se requiera, cerrar la bolsa con un caucho haciendo el nudo doble.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Coger las tapas y proceder a tapar las cajas empacadas, en forma ágil para evitar atranques en los transportadores.
- La tapada debe ser en forma suave para no maltratar la fruta.
- La tapa debe ser la correspondiente al embarque sellada con el respectivo I.B.M., fecha y zona.
- La tapa debe colocarse al derecho, de tal forma que coincidan los orificios de base y tapa.
- Cuando se requiera el uso del caucho, tener cuidado al hacer el nudo de no desorganizar la tercera y cuarta línea de empaque. Evitar el desperdicio de material recogiendo, al finalizar la labor, los cauchos caídos al piso para devolverlos al almacén.
- El tapador debe devolver al cartonero las tapas que no estén correctamente destaponadas.
- Mantener y dejar limpio y organizado su sitio de trabajo.

ARRUME DE CAJAS - ARRUMADOR

OBJETO: Con el máximo cuidado colocar las cajas elaboradas en las respectivas estibas o en el camión.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral

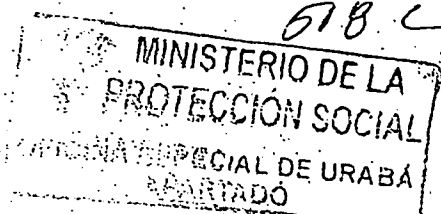
PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Si se arruma directamente en el camión se debe comenzar de los lados hacia el centro, cuidando de no tirar la caja encima de la otra, colocarlas suavemente.
- Si por algún motivo se cae una caja ya elaborada, devolverla para reproceso, nunca enviarla al canal.
- En caso de arrumar sobre estibas en el piso, hacer los arrumes en forma suave, organizada y a la sombra y protegidos del agua.
- No apoyarse o pararse sobre las cajas o arrumes.
- No ajustar los arrumes empujando las cajas bruscamente o pateandolas.
- Mantener y dejar limpio y organizado su sitio de trabajo.

PALETIZAR - PALETIZADOR

OBJETO: Procedimiento que consiste en agrupar un paquete de cajas de acuerdo a las instrucciones de la comercializadora, utilizando para ellos estibas, esquineros, zunchos y las herramientas apropiadas.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral



PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

4509
9 JUL 2002

- Comprobar que las estibas son las adecuadas para ese embarque.
- Asegurar adecuadamente los esquineros. al momento de comenzar a armar el pallet.
- Alinear en forma ordenada, ajustada, precisa el encarramiento de las cajas, colocándolas suavemente y en linea con la estiba.
- Tener cuidado de no ladear las cajas de los arrumes más altos, ya que desacomodan el empaque.
- El zuncho debe colocarse bien ajustado (no demasiado), derecho y sin desperdiciar material.
- Al momento de transportar el pallet, levantarlo por el gato o mula en forma suave y sin exagerar la altura sobre el piso, pues desgasta innecesariamente este equipo
- Al momento de transportar los pallets hacia el camión hacerlo en forma suave y comprobar que queden derechos y bien asegurados dentro de la carrocería.
- Mantener y dejar limpio y organizado el lugar de trabajo.

ENGRAPADA DE CAJAS - ENGRAPADOR

OBJETO: Armar las bases, tapas de cartón con las respectivas grapas.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- La colocación de las grapas debe ir de acuerdo a las normas establecidas por la Comercializadora.
- Ser previsor y adelantarse a cada embarque teniendo material engrapado de ventaja con el fin de anticiparse a problemas con el equipo, energía, etc.
- El engrapador es el responsable de la seguridad del material de cartón que queda en la bodega (inventario) y del equipo para engrapar.
- Lo más indicado es que al engrapar la tapa ésta tenga ya sellado el I.B.M., zona y fecha respectiva.
- Debe mantener aceitada, engrasada y ajustada la engrapadora.
- Debe velar por un buen mantenimiento y cuidado del equipo de engrapadora. En caso de deficiencia del mismo debe avisar oportunamente ya que este elemento requiere mantenimiento preventivo y no curativo.
- Debe evitar el desperdicio del alambre, procurando colocar la cantidad de grapas minimas por caja exigidas por la Comercializadora.
- No permitirá desperdicios ni cartón por fuera de la cartonera una vez terminado el embarque del día.
- Mantener y dejar limpio y organizado su sitio de trabajo.

PEGADA DE CAJAS - PEGADOR

OBJETO: Armar las bases, forros, baseforros y tapas de cartón con las respectivas pegas.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral.

610 C
MINISTERIO DE LA
PROTECCIÓN SOCIAL
UNIDAD ESPECIAL DE URABÁ
APARTADO

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- La clase del pegante y la máquina pegadora a usar será la designada y suministrada por la Empresa.
- Debe pegar las cuatro (4) esquinas de la tapa y de la base forro.
- Ser previsor y adelantarse a cada embarque teniendo material pegado de ventaja con el fin de anticiparse a problemas con el equipo.
- El pegador es el responsable de la seguridad del material del cartón que queda en la bodega (inventario) y del equipo para pegar.
- Debe cuidar que al pegar la tapa ésta tenga ya sellado el I.B.M., zona y fecha respectiva.
- Debe mantener aceitada, engrasada y ajustada la pegadora.
- Debe evitar el desperdicio de pegante, procurando colocar la cantidad de pegante mínimo por caja exigidos por la Empresa.
- No dejar cartón ni desperdicios de este por fuera de la cartonera una vez terminado el embarque del día.
- Mantener y dejar limpio y organizado su sitio de trabajo.

SURTE BASE - AUXILIAR DE CARTONERA

OBJETO: Preparar y mantener abastecidos los empacadores y tapadores del material de empaque necesario y completo a través de las líneas de transportadores respectivas.

FORMA DE PAGO: Participa en el contrato de caja integral

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Retirar los taponos de las base-forros y tapas.
- Sellar con el respectivo I.B.M., zona y fecha cada una de las tapas.
- Ubicar en cada base o base-forro el material plástico y la división o divisiones correspondientes a las distintas clases de fruta que se van a empacar.
- Mantener llena las líneas transportadoras de base y tapa.
- Evitar pérdida y desperdicio de cartón y plástico.
- El Surte-base debe devolver las bases o tapas mal engrapadas o pegadas.
- Mantener y dejar limpio y organizado su sitio de trabajo.

ASEO GENERAL DE LA EMPACADORA

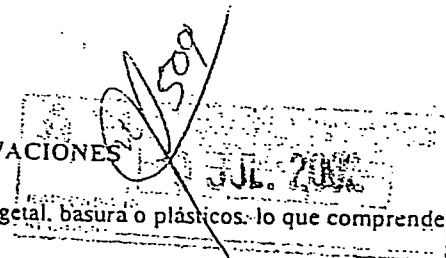
OBJETO: Limpiar y desinfectar el área de empaque con el fin de evitar enfermedades a la fruta y poder trabajar en un ambiente de orden y limpieza.

CICLO: Máximo una (1) vez por semana.

FORMA DE PAGO: Por unidad, es decir por planta empacadora. El precio total pactado se divide por el número de personas que participaron en la labor.



PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES



- La empacadora y sus alrededores deben quedar limpios de todo material vegetal, basura o plásticos, lo que comprende:
 - Aseo del patio de fruta
 - Aseo de la barcadilla
 - Rampa para el paletizado
 - Canales de desagüe de los tanques
 - Lavado de todas las paredes de los tanques de desmane y desleche con brillo y productos químicos.
 - Lavado de toda la tubería y divisiones de los tanques de desleche y desmane con brillo y productos químicos.
 - Lavado de los transportadores de cajas y bandejas.
 - Lavado de las cortinas o fogguies.
 - Lavado de la banda transportadora de rechazo.
 - Lavado de todas las bandejas con brillo y productos químicos.
 - Lavado de las mesas de empaque.
 - Lavado de las básculas de pesaje y sus bases.
 - Aceitar y engrasar las bandas transportadoras de rechazo y los transportadores de cajas y bandejas.
- Los tanques de desmane y desleche con sus tuberías y divisiones, las paredes de las cortinas o fogguies y todas las bandejas deben quedar libres de basuras y de mancha de látex, para ello se lavarán con los productos químicos designados y suministrados por la Empresa.
- Desinfección de toda la planta empacadora y sus alrededores en circunferencia a 10 mts de distancia con formol, cloro o cualquier otro producto químico designado y suministrado por la Empresa.
- Lavar, engrasar y aceitar todas las garruchas y separadores.
- Lavar, limpiar y destapar todos los orificios de los tubos clorinadores

BOTADA DE VASTAGOS

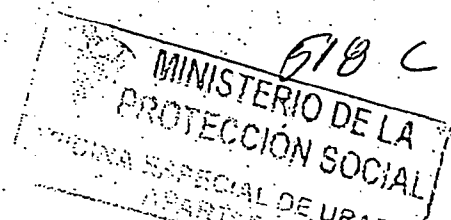
OBJETO: Depositar en el campo o en otro sitio ordenado por la Empresa, los vástagos de los racimos procesados en la empacadora.

FORMA DE PAGO: Racimo procesado por precio pactado dividido entre el número de personas incluidas en el contrato.

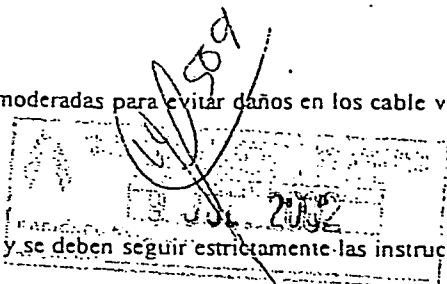
PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Antes de ser encarrados para llevarlos al campo, al sitio que designe la Empresa, deben ser limpiados de todo material plástico o de nylon.
- Al colocarlos en el campo, deben formarse esteras a fin de que se descompongan rápidamente.
- No deben ser colocados al pie de puyones o matas, sino formar las esteras en las calles de la plantación aproximadamente a 40 centímetros de cada base de la mata.

8 JUN 2011



- La cantidad de vástagos que son llevados al campo deben ser cantidades moderadas para evitar daños en los cable vías cuando se utilice este sistema de transporte.
- Evitar regar los vástagos en sangrias, caminos o cable vías.
- Si hay Moko en la plantación. los vástagos no deben regarse en el campo y se deben seguir estrictamente las instrucciones que imparta la administración.



BOTADA DE RECHAZO

OBJETO: Eliminar de la planta empacadora todo el material de deshecho y los racimos rechazados en la barcadilla.

FORMA DE PAGO: Por kilo de merma procesada y dividido entre el número de personas incluidas en el contrato.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Recoger todo material de deshecho como dedos, gajos, racimos no aptos, etc.
- Colocarlos en una vasija o elemento previamente asignado.
- Subir dicha vasija a un camión, góndola o cualquier otro medio que la Empresa decida.
- Una vez completado el viaje. llevarlo al sitio previamente definido.
- Descargar el viaje mediante la ayuda de palas o cualquier otro instrumento apto para regresar nuevamente por otro.
- Regresar nuevamente por otro viaje hasta dejar limpio completamente el lugar de materiales no deseables.
- Entregar limpio el medio de transporte que se utilizó.

LIMPIEZA DE CANALES

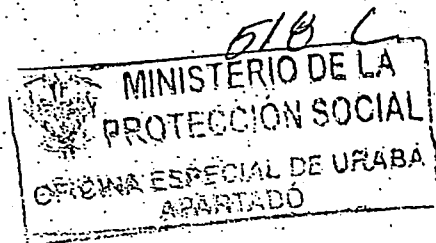
OBJETO: Mantener libres de malezas, basuras o cualquier otro material tanto los taludes como el plan de los drenajes del cultivo. para que éstos no tengan interferencias a fin de evacuar el agua.

CICLO: Debe efectuarse una vuelta completa cada seis(6) semanas. contadas entre la terminación de un ciclo y el comienzo del siguiente. Las cantidades a pagar deben ser acordes con el inventario físico de metros de canales existentes para lo cual dentro de la convención quedarán las diferentes medidas.

FORMA DE PAGO: Por metro lineal.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- La limpia de un canal o botalón no es solamente el chapeo de los taludes y el plan del mismo, sino que es necesario sacar fuera del drenaje la basura del chapeo y cualquier otro tipo de materiales como: hojas, mepas, racimos, etc: la labor es limpiar, no chapear solamente.
- El chapeo debe hacerse a ras de suelo y la maleza debe quedar totalmente rasurada.
- En esta labor también se incluye la limpia y chapeo del plan o fondo del respectivo drenaje.
- El chapeo abarca también la orilla superior de cada drenaje, cuya maleza debe ser combatida tanto por el fumigador como por el que limpia canales.
- En caso de existir drenaje subterráneo y/o riego, evitar atropellar estos materiales.



- La herramienta indispensable que el limpiador de canal lleva al campo debe ser machete, lima y un buen garabato para poder sacar la basura del drenaje.
- La orden para ejecutar la labor no puede ser impartida sino por el personal administrativo de la finca.
- Ningún limpiador de canal puede programar por si mismo la ejecución de la labor.

RECAVA DE CANALES

OBJETO: Mantener el flujo de salida constante del agua de los canales y botalones, removiendo la tierra o residuos del fondo de los drenajes y expulsandolos fuera del canal para evitar que con las lluvias regrese de nuevo al interior de los drenes. Además se deben sacar los derrumbes.

FORMA DE PAGO: Por metro lineal.

- Es fundamental recomponer el desnivel o la pendiente del drenaje a fin de darle buen flujo de salida de agua.
- Enderezar el plan del drenaje para evitar obstáculos a la salida del agua.
- La tierra y en general el sedimento debe ser paleado fuera del drenaje, ya que si es colocado al interior del canal o sobre sus taludes, se pierde el trabajo pues las lluvias y el mismo peso del material lo impulsan otra vez al plan que se recava.
- El plan del canal durante la recava debe ser reconstruido totalmente, evitando tanto hacerle una limpieza superficial, como hacer la recava dentro de una parte del plan. Sólomente debe recavarse el plan del canal en toda su amplitud y profundidad necesarias.
- La orden para ejecutar la labor no puede ser impartida sino por el personal de administración de la finca.
- Ningún palero puede programar por si mismo la ejecución de la labor.

CONSTRUCCION DE SANGRIAS -PALERO

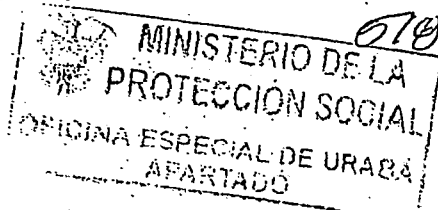
OBJETO: Evacuar rápidamente las aguas superficiales.

FORMA DE PAGO: Por metro lineal.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- En coordinación con los Superiores, el mejor momento para marcar el sitio y la ruta de las sangrias, es después de la lluvia, pues se aprecian claramente los sitios de encharcamiento.
- Evitar romper sangrias hacia los drenajes principales o secundarios. Las sangrias deben dirigirse hacia los drenajes terciarios, botalones o cunetas y preferiblemente vaciarlas en el punto donde estos drenajes mueren, no en los centros, pues contribuyen a formar derrumbes.
- Darle una buena pendiente a la sangría, arrancándola con buena profundidad e ir rebajándola lenta y progresivamente.
- El palero debe regar la tierra ampliamente en el momento de romper la sangría, ya que si la acumula en un pequeño jarillón a lado y lado de la sangría, forma represamientos de agua en estas áreas vecinas y se pierde el efecto buscado.
- Las sangrias deben ser lo más rectas o lineales posible, evitando curvas pronunciadas e innecesarias que impidan el buen flujo de agua por su interior.
- Una vez construida la sangría y después de ponerla a prueba con las lluvias, el palero debe rectificar cualquier error cometido en la pendiente y recomponerle el flujo correcto de agua para evitar los embuchamientos que es lo que se quiere.
- La rotura del jarillón a donde cota la sangría hace parte del trabajo total, de tal manera que se promedien las dimensiones de la sangría al principio final y puntos intermedios.

Página No.22, MAN_TEC_LAB, May 30, 2000, 4:57:51 PM



- 8 JUN 2001

-La orden para ejecutar la labor no puede ser impartida sino por el personal administrativo de la finca.

RESIEMBRA - (RESEMBRADOR)

OBJETO: Proceso para ajustar el número de matas por hectárea de manera que se mantenga una adecuada población de matas en el área de acuerdo a la clase de suelo y variedad de banano existente en el lote.

FORMA DE PAGO: Por unidad.

PROCEDIMIENTO - OBSERVACIONES

- Recoger al inicio de la jornada los materiales y herramientas en el almacén y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Esta labor comprende los siguientes pasos: Selección de la semilla o puyón, arranque, transporte al sitio de siembra, alineación, ahoyada y siembra.
- Las semillas o puyones para resiembra deben ser elegidas de plantas jóvenes y vigorosas, señaladas con anterioridad por el desmachador de tal manera que el desmache no las elimine y las deje desarrollar hasta mínimo dos (2) metros de altura. El corte para descender la semilla o puyón de la mata madre debe ser liso y evitando lesiones.
- Cuando se resiembra puyón no debe despuntarse las hojas, dejando sin tocar la hoja bandera; el puyón nunca se debe enterrar a más profundidad de la que tenía originalmente y debe dársele apoyo apisonando bien la tierra y si es necesario amarrando el puyón resembrado para evitar que se vuelque.
- Cuando se resiembra semilla se debe apisonar fuertemente la tierra alrededor y sobre la semilla, dejando un montículo encima para evitar que quede en forma de hueco ya que el agua se encharca y pudre la semilla.
- Seguir estrictamente las instrucciones de la administración en cuanto a distancias mínimas de siembra, tipos de semilla a utilizar, manera de efectuar la resiembra, uso de fertilizantes o cualquier otra clase de agroquímicos, etc.
- La orden para efectuar la labor en cada lote no puede ser impartida sino únicamente por el personal de administración de la finca. Ningún resembrador puede programar por sí mismo la ejecución de la labor.
- La programación y realización de esta labor debe ser el resultado de conteos efectivos de población en el campo, mediante el uso de "pogos" realizados por la supervisión y administración de la finca, quienes indicarán los espacios a sembrar.
- La supervisión y administración serán quienes señalen los puyones o semillas que se van a utilizar para resiembra. El resembrador debe respetar esta indicación y no arrancar semillas o puyones que no le hayan sido autorizados.
- Las semillas sean de cabeza o puyón, que se van a resembrar en un lote deben ser del mismo tipo de variedad (Valery o Gran Enano), que predomine en el lote para evitar revolturas de variedad.

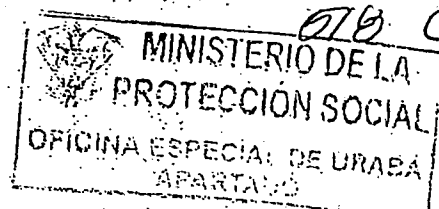
RESIEMBRA CON SEMILLA CABEZA DE TORO (BULL HEAD)

FORMA DE PAGO : Por unidad sembrada.

PROCEDIMIENTO - OBSERVACIONES

- Ubicar el lugar donde sea necesario resembrar una planta.
- Buscar la semilla de la mata caída o desraizada, cortándola, limpiándola y dejando el Pseudotallo hasta una altura indicada por la empresa y cargarla hasta el lugar donde se va a sembrar.
- Hacer el hueco de acuerdo a las dimensiones que se indique.
- Cuando se siembre, despuntar las hojas de las matas vecinas que impidan la penetración de luz solar y colocar una vara con el color de la cinta que inque la empresa para señalar la resiembra.

8 JUN 2011



- Despues de escogida la semilla. el trabajador deberá repicar la fruta, la mata y las hojas y sacar el plastico del cultivo.
- Tapar el huevo despues de sacada la semilla.

CACIQUEO - CACIQUEADOR

OBJETO: Despejar y sacar con machete y garabato del pie de todas las matas y de su corona de hijos, todo el material plástico y vegetal en un semicirculo (media Luna) de un metro de radio. Esto para un mejor aprovechamiento de la fertilización y evitar la competencia con malezas e impedir el embalconamiento de la planta.

CICLO: Una vez por año máximo.

FORMA DE PAGO: Por hectárea neta.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Se realiza con machete y garabato, teniendo cuidado de no herir ni golpear los puyones ni las matas.
- Toda mata debe quedar limpia a su alrededor y en las otras labores (deshoje, cosecha, desmache, embolse, amarre, etc.) se debe respetar este trabajo, no tirando a la base de la mata, hojas, plásticos, dedos, bacotas, cepas, hijos eliminados, racimos, etc.
- La orden para ejecutar la labor no puede ser impartida sino por el personal de administración de la finca.
- Ningún caciqueador puede programar por si mismo la ejecución de la labor.

MANTENIMIENTO DE CABLE VIAS - CABLERO

OBJETO: Mantener en perfecto funcionamiento todo el sistema de cable vias: cables, curvas, cajas, torres, puentes, ganchos y chanelas. Será una labor permanente en fincas de más de 50 hectáreas; en fincas de menos hectáreas se deben utilizar los días de no embarque para este oficio o según la Administración lo disponga.

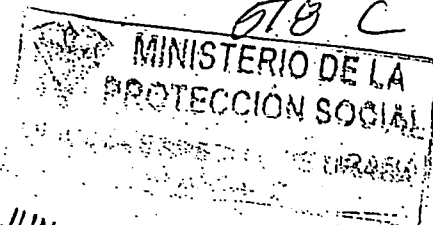
PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- No se debe esperar el deterioro total de una torre, curva, gancho, chanela, puente, etc., para la reparación sino que debe ser antes de que esto ocurra, pues se trata de una labor de mantenimiento.
- Mantener ajustado entre 7 y 8 metros el espacio entre las torres y con soportes laterales en cada torre en forma contraria.
- La máxima abertura entre los basos de una torre es de 2.5 metros.
- Las pendientes en contra, entre campo y empacadora es necesario corregirlas. La caída debe ser hacia la planta empacadora.
- Estar revisando permanentemente la totalidad del sistema de cable vias.
- Mantener permanentemente informados a los supervisores sobre los problemas que se presentan y aprovechar los días que no hay corte para la reparación de agujas en mal estado o curvas con problemas, etc.

REPIQUE DE MATAS CAIDAS

OBJETO: Picar organizadamente un material vegetal de las plantas, con o sin racimo que por alguna circunstancia se doblen o se arranquen en el cultivo.

FORMA DE PAGO: Por hectárea.



PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

-Reclamar la herramienta y material necesario en el almacén al iniciar la jornada y al finalizar, devolver el material sobrante y la herramienta. En este caso es básico regresar las cintas de los racimos repicados y el material plástico que no puede dejar en el cultivo el encargado.

-Si la mata tiene racimo con cinta a ésta se le hará un nudo para identificar la edad entre 9 y 14 semanas.

-Debe aprovisionarse de un costal para recoger el plástico de los racimos repicados.

-La mata doblada que no ha parido, debe ser cortada a un mínimo de 0.40 cms. posteriores a la doblez, dejando la cepa en forma de siete (7).

-El repique debe ser pulido y realizarlo en las calles de la bananera, es decir, alejado de puyones y matas.

-Evitar que la basura y el material vegetal del repique caiga encima de las sangrias o al interior de los canales y botallones.

-El racimo que quede inservible debe ser bien repicado para evitar la reproducción de insectos y plagas dentro de la bananera.

-La orden para ejecutar la labor no puede ser impartida sino por el personal de administración de la finca.

-Ningún repicador puede programar por si mismo la ejecución de la labor.

REPIQUE DE MATA Y RACIMO BOLEJA

OBJETO: Eliminar en el campo los racimos no aptos para embarque.

FORMA DE PAGO: Por racimo boleja.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

-Mediante un puyero(s) y repicador(es) se ubican los racimos no aptos para corte.

-Se procede en una forma técnica similar a la descrita para la labor de corte.

-El puyero deshoja, corta el racimo y lo repica en la calle de la plantación.

-El repicador repica la mata en la calle de la plantación.

-Los dos deben recoger la bolsa y la cinta de cada racimo para entregarlas al encargado.

LIMPIA A MACHETE

OBJETO: Eliminar malezas indeseables dentro de la plantación mediante sable o machete.

FORMA DE PAGO: Por hectárea neta calculada mediante la suma de las diferentes áreas eliminadas en cada lote.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

-Contar las malezas existentes a ras del suelo.

-Tener el cuidado de no cortar ni picar las matas de banano ni las mangueras de riego.

ARRANQUE DE PAJON Y BEJUCO

OBJETO : Eliminar en forma manual o mecánica aquellas malezas indeseables en la plantación.

618 C
MINISTERIO DE LA
PROTECCIÓN SOCIAL
OFICINA ESPECIALIZADA DE URUBA
- 8 JUN 2011

FORMA DE PAGO: Por kilo recogido o por hectárea.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Arrancar de raíz el pajón o maleza indicada.
- Colocarlo con la raíz hacia arriba para su secamiento sobre un material que no permita nuevamente su germinación.
- Depositarlas en costales para su eliminación total de la plantación, llevándolos a la planta empacadora para su pesaje.

MANTENIMIENTO DE CARRETERA

OBJETO: Mantener de una manera adecuada las carreteras necesarias para el desplazamiento normal de los vehículos y personas.

FORMA DE PAGO: Según convención.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Mediante pala o elemento adecuado se abren zanjas a los pozos que se hallan en la carretera para evacuar el agua que tengan inicialmente.
- Utilizando una carreta si es del caso, se recoge material de relleno sobre la misma carretera.
- Se procede a cubrir totalmente el hueco con material previamente recogido o aquel seleccionado para dicha labor.

RECOGIDA DE PLASTICOS Y NYLON INSERVIBLE

OBJETO: Recoger todo el plástico y nylon del cultivo para mantener aseado el campo y evitar el ahorcamiento de los puyones.

FORMA DE PAGO: Por kilo

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

Remover y recoger en sacos todo el nylon y el material plástico que se encuentre dentro del suelo del cultivo, para luego sacarlo y transportarlo en sacos hasta la planta empacadora para su pesaje en bultos.

DESPUNTE DE HOJAS AFECTADAS POR SIGATOKA

OBJETO: Eliminar focos aislados de inspección por sigatoka dentro de la plantación.

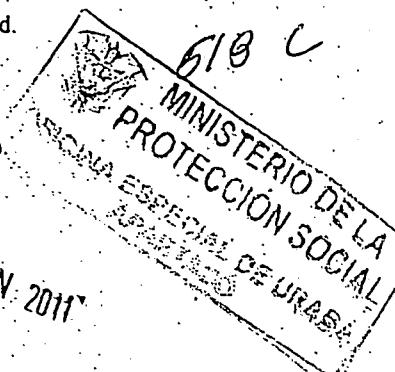
FORMA DE PAGO: Según convención.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Mediante la deshojadora y/o machete, cuando el grado de infección cubra 3/4 partes de la mitad de la hoja en adelante, debe cortar la hoja entera, y cuando el grado de infección cubra menos de la mitad de la hoja, se debe cortar solamente esa área afectada.
- Luego picar los pedazos pequeños permitiendo que la hoja se seque rápidamente.
- Las puntas cortadas deben quedar volteadas hacia abajo. Se evita así la diseminación de esta enfermedad.

ASEO Y MANTENIMIENTO DE GARRUCHAS

OBJETO: Mantener el equipo de transporte de racimos en estado óptimo para su buen funcionamiento.



81
FORMA DE PAGO: Está incluido dentro del precio que se paga el aseo general de la empacadora una vez por semana.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

-Para mantener estos equipos en perfecto estado para el corte se deben lavar con agua y jabón con una esponja de brillo u otro material indicado, dejarlas escurrir y luego aceitarlas y engrasarlas.

-Sacar las que presenten mal estado y llevarlas a la bodega para su cambio.

ASEO Y ENGRASE DE CABLES

OBJETO: Mantener en buen estado la infraestructura necesaria para el transporte de racimos a la empacadora.

FORMA DE PAGO: Por hectárea.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

-Mantenerlos en buen estado de tal manera que las garruchas rueden fácilmente:

-Aplicar con esponja una capa fina de grasa.

-Evitar excesos de grasa para que la fruta no corra el riesgo de mancharse o ensuciarse.

CARGUE Y DESCARGUE DE ABONO

OBJETO: Ubicarse en un sitio determinado y ordenadamente los diferentes materiales que en bulto se vayan a utilizar en la Empresa.

FORMA DE PAGO: Según convención por bulto de cincuenta (50) kilogramos o proporcional.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

-Los bultos se cargarán y se descargarán en las bodegas asignadas y con la supervisión del bodeguero o responsable.

-Estos bultos se descargarán sobre estibas de madera y en forma de plana (cada bulto junto al otro y en el mismo sentido), el siguiente tendido de bultos se colocará en sentido contrario al anterior, forma ésta que facilita tanto el conteo como el armado de dichos bultos.

CARGUE DE PALLETS Y CAJAS SUELTAS

OBJETO: Cargar y colocar arrumadas dentro del camión las cajas y pallets producidas en ese día de embarque.

FORMA DE PAGO: El valor a pagar por el cargue de cajas y pallets después de terminado el embarque de ese día y hasta la cinco y treinta (5:30) p.m. ésta incluido dentro de los distintos precios que se pagan por la caja integral.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

-La colocación de las cajas y los pallets exige el mismo cuidado del armador.

-Una vez terminado el embarque de ese día, y después de las cinco y treinta (5:30) p.m. no ha llegado el camión y haya cajas y pallets que cargar dentro del camión para su despacho al embarcadero, se designará una cuadrilla que se responsabilizará de esperar el medio de transporte, y únicamente para estos casos el cargue de cajas y pallets se pagará por aparte y por fuera del precio de la caja integral. El precio convenido en la convención colectiva de trabajo es por pallet; cuando se carguen cajas sueltas, el precio a pagar por éstas se determina dividiendo por cuarenta y ocho (48) el precio que se paga para el cargue de pallets.



CORTE DE BOLEJA

OBJETO: Eliminar de la plantación los racimos no aptos para embarque.

FORMA DE PAGO: Se paga por el total de racimos cortados, dividido entre el total de la cuadrilla y el resultado se multiplica por el precio pactado del racimo para cada integrante de la misma.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Exige los mismos cuidados del corte normal y los mismos elementos para la cuadrilla.
- No dañar puyones ni matas vecinas debido normalmente al peso de la fruta.
- La cuadrilla la conforman puya(s), cola(s), empinador(es), repicador(es) y garrucheros

BAJADA Y ARRUMADA DE BOLEJA

OBJETO: Ubicar en un sitio determinado y en forma ordenada, los racimos no aptos para embarque previamente cortados.

FORMA DE PAGO: Total racimos boleja llegados a la empacadora, divididos entre el número de personas dedicadas a la labor y el resultado se multiplica por el valor pactado por racimo.

Se coloca una (1) persona por cada cuadrilla de corte de seis (6) personas y se remunerará con el salario promedio obtenido en ese día por las personas que integran la cuadrilla del corte.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Bajar los racimos no aptos para embarque que lleguen a la empacadora.
- Colocar dichos racimos en un sitio específico y en forma ordenada.

MEZCLA DE ABONO

OBJETO: Proceso que consiste en mezclar dos o más bultos de fertilizante en una cantidad y relación ordenada.

FORMA DE PAGO: Bulto de 50 kgs. mezclado o proporcional.

PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES

- Sacar los bultos en la cantidad ordenada a un sitio seco y seguro desde la bodega.
- Palcar o golpear el bulto con el propósito de desterrarlo.
- Vaciar varios bultos en la relación ordenada en un mismo sitio.
- Mediante pala u otro elemento proceder a revolver hasta obtener una mezcla uniforme.
- Encostar la nuevamente la mezcla obtenida y llevarla a un sitio seco y seguro.
- Dejar limpio el lugar que se utilizó

MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina Especial de Urabá

Denuncia de Convención Colectiva de Trabajo

RADICADO N°

1033

APARTADO

5 SEP 2017

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

3:32 pm

Correspondencia

MINISTERIO DEL TRABAJO

26 AGO 2017

la Coordinación del Grupo de Inspección y Vigilancia Control
 Resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá
 Mediante la convención Colectiva Pacto Colectivo
 Centralización Sindical Acta de Acuerdo Firmado el día
 Entre la Empresa y el Sindicato