

749

 **MINTRABAJO**



	MINTRABAJO	No. Radicado	11EI201733210000009115
		Fecha	2017-09-22 08:00:51 am
Remitente	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL		
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL		
Anexos	1	Folios	1
			
<small>COR11EI201733210000009115</small>			

00001370

7005045

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Apartadó, 11 de septiembre de 2017

MEMORANDO

PARA: Doctor: **MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA**
Coordinador Grupo Archivo Sindical

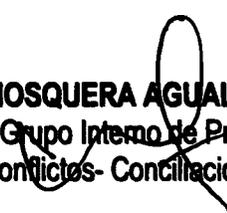
DE: **OFICINA ESPECIAL DE URABÁ**

ASUNTO: **Traslado de denuncia de la convención colectiva de trabajo**

Respetado doctor Jimenez:

De manera atenta me permito trasladar el radicado 1051 del 8 de septiembre de 2017, mediante el cual se denuncia la convención colectiva de trabajo firmada entre la empresa Centurión S.A. Fincas Uno, Dos Tres Cuatro Tatiana y Arrocera y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agroindustria SINTRAINAGRO seccional Chigorodó, al tenor del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 del Decreto 616 de 1954, lo anterior para los fines pertinentes.

Cordialmente,


FARA YANET MOSQUERA AGUALIMPIA
Coordinador del Grupo Interno de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control
Resolución de Conflictos- Conciliación.

Cod: 19246_19



Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria

Seccional Chigorodó
www.sintrainagro.org.co

Chigorodó, 8 de Septiembre de 2017

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Apartadó

Ref: Denuncia Convención Colectiva de Trabajo de CENTURIÓN S.A.

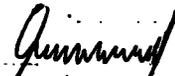
Cordial saludo:

Con la presente denunciamos la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre SINTRAINAGRO SECCIONAL CHIGORODÓ y la empresa CENTURIÓN S.A. para las fincas UNO, DOS, TRES, CUATRO, TATIANA y ARROCERA, la cual vence el 30 de septiembre de 2017.

Lo anterior con el objetivo de presentar pliego de peticiones a favor de los trabajadores afiliados a SINTRAINAGRO.

Cordialmente,

SINTRAINAGRO
SECCIONAL CHIGORODÓ


JOSE QUINTO HURTADO
Presidente (E)


EDWIN ALEGRE PEÑATA
Secretario General

Anexo: copia de la convención colectiva de trabajo que se denuncia.

MINISTERIO DEL TRABAJO
Oficina Especial de Urabá
RADICADO N° 105
APARTADÓ 1-8 SEP 2017
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA
CARLOS BELLER 2:02 PM
Correspondencia

P.J. 2581 JUL./75

Convención Colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocería, y la organización sindical Sintrainagro

En Apartadó- Antioquia, a los tres (03) días del mes de diciembre de 2015, entre la empresa **CENTURIÓN S. A.**, sociedad colombiana domiciliada en la ciudad de Medellín, representada para el acto por Efraín Rodas Ramírez y Ledis S. García M, de una parte, y la organización sindical: **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**, representado para el acto por los señores: William Mora, Dairo Feria, Fernán Rojas, Eduar Ávila, José Quinto, Ariel Guzmán, Esteban Gulfo y Medardo Cuesta; quienes actúan como negociadores con plenos poderes, se reunieron con el fin de suscribir el capitulo de la Convención Colectiva de Trabajo para los Empleados de la empresa y el sindicato, que regirán las relaciones entre la mencionada empresa y sus trabajadores:

MINISTERIO DEL TRABAJO

10 MAR 2016 361

para los: la Coordinación del Grupo de Inspección y Control y Resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.

LIBRO PRIMERO Convención Colectiva Pacto Colectivo

ASPECTOS NORMATIVOS Y SINDICALES QUE RIGEN LA RELACION CON LA ORGANIZACION SINDICAL

SINTRAINAGRO Empresa Centurion SA

y el Sindicato Sintrainagro o sus trabajadores.

A. **PREAMBULO:** 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 regirá por los siguientes principios:

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

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

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

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 corresponsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del auto-cuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por las Empresas o las autoridades del ramo.

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.

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.

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:

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4; Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro 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.

ASPECTOS NORMATIVOS ASUNTOS SINDICALES

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

ARTÍCULO 2º. 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, ó que se ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de expresión y el derecho de huelga, todos en los términos consagrados en la ley y en la presente convención colectiva de trabajo.
3. La empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, sub-directivas, comisión de quejas y reclamos, comisión obrera y de los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones.

PARAGRAFO 1º: La organización sindical tendrá en cuenta que el ejercicio del derecho de reunión no tiene como fin entorpecer las actividades de producción de la empresa.

PARAGRAFO 2º. AUXILIOS A SINTRAINAGRO: El auxilio sindical será el mismo establecido en la convención colectiva de trabajo existente en Centurión S.A. y el cual será determinado en proporción al número de afiliados que tenga Sintrainagro en relación al número de cajas exportadas. Para los efectos pertinentes Sintrainagro entregará un certificado de trabajadores afiliados en los cinco (05) primeros días de los meses de Octubre, Febrero y Junio, el cual tendrá vigencia así: certificado de Octubre tendrá vigencia para los meses de Octubre, Noviembre, Diciembre, Enero el certificado de febrero tendrá vigencia para los meses de febrero, Marzo, Abril y Mayo, y el certificado de Junio tendrá vigencia para los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre y así sucesivamente hasta finalizar la vigencia.—

ARTÍCULO 3º. DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:

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

1. El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforme a los estatutos del sindicato.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

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:

1. Establecer mecanismos para evaluar y estudiar alternativas y sistemas que mejoren la productividad y la competitividad de las Empresas.
2. hacer un seguimiento periódico a los temas y a las tendencias que presenta el mercado internacional del banano.
3. crear mecanismos adecuados para tramitar y encausar las relaciones institucionales con el Estado en temas de mutuo beneficio para las partes.
4. Definir las políticas y efectuar los seguimientos necesarios en relación con los contratos sindicales que se celebren entre la Organización Sindical y las Empresas o fincas correspondientes.
5. crear los mecanismos de control y seguimiento necesario para el buen desarrollo del trabajo relacionado con la evaluación de los índices de precios al 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.
7. Promover la realización de actividades de capacitación, dirigida a los representantes de las partes en las comisiones obreros patronales de las fincas, sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa.

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

SANCIONES: En el evento de que la Comisión de Seguimiento y Verificación definiere que una empresa ha violado la convención colectiva de trabajo en su sistema de contratación, ésta realizará 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.

REUNIONES: La Comisión de Veeduría y Seguimiento Convencional se reunirá en forma ordinaria dentro de los 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.

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

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro.

2. 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 1°: 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 2°: 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 3°: La Empresa realizará, además de los descuentos establecidos en la Ley y la Convención, aquellos créditos aprobados por los trabajadores por concepto de útiles escolares entregados por la papelería de Sintrainagro, siempre que asegure la libre decisión del trabajador al autorizar el descuento, no se superen los niveles razonables de endeudamiento y las cuotas pactadas no afecten la porción no embargable del salario, procurando un adecuado uso de este servicio regulador de precios que constituye un aporte social para todos los afiliados a la organización sindical.

ARTÍCULO 4°. 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 modo 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:

1. Estudiar las inquietudes de los trabajadores y de la Empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la Convención Colectiva de Trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero-Patronal, asistir a los trabajadores miembros del Sindicato, cuando éstos lo requieran, en las diligencias de descargos.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

4. Presentar a la Empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en calidad, y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.

5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la caja de compensación familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.

6. Asesorar a los trabajadores; si éstos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios y deducciones que les haga las empresas.

7. Coordinar con los representantes de la Empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa.

8. Vigilar para que a través del sistema de convocatoria a los días de corte y empaque no sean discriminados los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada especial.

PARÁGRAFO: Las recomendaciones del Comité Obrero-Patronal serán presentadas oportunamente a la Empresa y ésta deberá considerarlas en un término de treinta (30) días aceptándolas o negándolas de manera motivada.

PARAGRAFO 2º: ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE PERMISOS SINDICALES PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:

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

ARTÍCULO 5º. VIATICOS COMISION OBRERA: La empresa concederá viáticos para cada uno de los miembros en representación de los trabajadores en la Comisión Obrera, por cada día de permiso utilizado, durante la vigencia de los acuerdos convencionales, por la suma de VEINTIDOS MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS CON CUATRO CENTAVOS M.L. (\$22.887,04):

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

ARTÍCULO 6º. CITACIÓN DEL SINDICATO POR PARTE DE LA EMPRESA: Cuando la Empresa cite a uno de los miembros de la Junta Directiva o de la Subdirectiva de Chigorodó, miembros del comité obrero o de la Comisión de Quejas y Reclamos de Sintrainagro, para actividades relacionadas con la Empresa, este permiso sindical no será acumulable al tiempo de permiso otorgados al Sindicato y será remunerado con base en el salario promedio obtenido en el último año de servicios del trabajador que haga uso del permiso.

ARTÍCULO 7º. 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.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3-Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro.

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.-

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

PARÁGRAFO 2: 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.

PROCESO DISCIPLINARIO:

ARTÍCULO 8º. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA: En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos: **a)** Debido proceso, que implica el trámite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho de defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva. **b)** La proporcionalidad de la sanción, entendida como la necesidad de calificar la gravedad de la falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del bien jurídico que busca proteger la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria, éste podrá interponer el recurso de reposición en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.

9. Interpuesto en tiempo el recurso de reposición, la Empresa decidirá e informará sobre éste al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del mismo.

10. Cuando el recurso de reposición no se interponga oportunamente o cuando la Empresa al resolver el recurso decida confirmar la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el respectivo recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando este recurso no se hubiera interpuesto oportunamente, según el caso.

11. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.

12. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este periodo, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.
13. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.
14. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.
15. La asignación por reparto de las actividades propias del contrato de caja integral y la distribución del número de personas que conformen el equipo de corte y empaque las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de cada embarque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Esta asignación de labores y la definición del pedido de fruta deberá comunicarse de manera oportuna a los trabajadores a efectos de facilitar procesos de concertación que garanticen el procesamiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva.

Quando en el curso de la jornada diaria se requiera procesar un pedido adicional cuyo procesamiento llegare a hacer necesario el desarrollo de trabajo suplementario se debera concertar con los trabajadores, con participacion de los representantes de la comision 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 realizacion del trabajo suplementario derivado de un pedido adicional, no se le promovera procedimiento disciplinario alguno por este hecho, ni podra ejercerse en su contra tratamientos discriminatorios o retaliatorios, sin menoscabo del derecho de coordinacion empresarial que se reconoce como facultad exclusiva del empleador. Con todo, cuando el trabajador en uso de su autonomia acceda a realizar el trabajo suplementario derivado de un pedido adicional no podra retirarse del contrato de caja integral sin que se hubieran procesado la totalidad de las cajas de banano solicitadas por la Compania Comercializadora.

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

16. Sera ilegal la sancion que se imponga pretermitiendo parcial o totalmente el tramite de que trata el presente articulo.
17. Si la Empresa le impone al trabajador la sancion o da por terminado el contrato de trabajo, este podra acudir a la jurisdiccion del trabajo.

PARAGRAFO UNO: La comision de verificacion y seguimiento convencional tendra dentro de sus funciones la de promover la realizacion de actividades de capacitacion, dirigidas a los representantes de las partes en las comisiones obrero-patronales de

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

las fincas, sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa, y en particular de la proporcionalidad de la falta y la sanción.

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

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

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

ESCALAS DE FALTAS Y SANCIONES:

A) SANCIONES POR RETARDO: Cuando el trabajador se presente a laborar después de la hora señalada para iniciar el turno correspondiente, sin causa justificada, previo proceso disciplinario podrá llegar a ser acreedor a las siguientes sanciones:

Por primera vez:	Llamada de atención por escrito.
Por segunda vez:	Un (1) día de suspensión.
Por tercera vez:	Dos (2) días de suspensión.
Por cuarta vez:	Tres (3) días de suspensión.
Por quinta vez:	Despido.

B) SANCIÓN POR FALTA AL TRABAJO: Cuando el trabajador no se presente a trabajar durante el respectivo turno, sin causa justificada, previo proceso disciplinario podría llegar a ser acreedor a las siguientes sanciones:

Por primera vez:	Llamada de atención por escrito.
Por segunda vez:	Un (1) día de suspensión.
Por tercera vez:	Dos (2) días de suspensión.
Por cuarta vez:	Despido.

PARÁGRAFO: Cuando el trabajador no se presente a trabajar más de un (1) día consecutivo, sin causa justificada, previo proceso disciplinario podría llegar a ser acreedor a las sanciones contempladas por el Código Laboral Colombiano.

ARTÍCULO 9º. 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 las fincas.

ARTÍCULO 10º. FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS:

1. Los atrasos en embolsa, amarre y deshoje 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 estas labores, imputables al Empleador, se pagarán al (100%) del valor unitario pactado para la labor.

En las labores de desmache y fumigación de malezas se pagará la proporción por cada semana del ciclo.

2. 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.

3. La labor de limpia de canales podrá ser alternada con ciclos de fumigación de canales.

En la labor de limpia y fumigación de canales se pagará la proporción por cada semana del ciclo.

ARTÍCULO 11º. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS: Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

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

2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el Manual Técnico de Labores. En 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.

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. Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva no son aceptables en el reporte diario de trabajo. Ningún empleado de administración o supervisión, está autorizado a cambiar o modificar los precios y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto de la Convención Colectiva y no está obligada a pagarlos.

5. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.

6. La Empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el Sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.

7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

en el texto de la presente Convención Colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.

8. Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada, los materiales y herramientas necesarias se deben recoger en el almacén o bodega de la finca; así mismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca.

9. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la Empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día Domingo o festivo realizado por el trabajador para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. El patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.

10. Todas las labores de este Manual Técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que de esto dependerá la buena marcha de la Empresa. Lo que se pacta en la Convención Colectiva de Trabajo, es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La Administración o supervisión de la finca, está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto represente doble ejecución para efectos de pago.

11. A criterio del personal de Administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.

12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades tales como el Moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria grave. Todo trabajador está obligado a informar a la Administración o supervisión de la finca, de la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad.

13. A fin de evitar iniquidades en la distribución del trabajo, ningún trabajador puede tener dos contratos a la vez, ni puede reportar la realización de dos (2) contratos el mismo día.

ARTÍCULO 12º. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD: La convención colectiva se suscribe por las partes en el marco de los principios consagrados en la constitución política de Colombia y en la legislación laboral aplicable a las relaciones de carácter individual y colectivo. En caso de conflicto o de duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la interpretación más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

ARTÍCULO 13º. DERECHO A LA INFORMACIÓN: En el mes de mayo de cada año, Augura y Sintrainagro convocarán un foro donde se analice con Sintrainagro y una delegación de los productores, la situación de la actividad, los problemas del sector, y los avances de los compromisos sociales llevados a cabo por los productores y por la organización sindical, en asocio con las organizaciones no gubernamentales y con las autoridades públicas, en procura del desarrollo integral, económico y social de la zona de Urabá en general y de la actividad bananera en particular.

En el mes de noviembre de cada año, Augura y Sintrainagro, convocarán una reunión con la junta directiva nacional de Sintrainagro y los presidentes de las Sub-Directivas de la Organización Sindical en la zona de Urabá, con asistencia de una representación de los productores, con el fin de hacer la evaluación del estado de las relaciones laborales en las fincas y el cumplimiento de las convenciones colectivas.

ARTÍCULO 14º. 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.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

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, vinculados laboralmente a la actividad productiva del banano.

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

PARÁGRAFO 1º: 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 2º: Sintrainagro y los empresarios bananeros por parte de AUGURA, 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 3º: 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 4º: Augura y Sintrainagro coordinarán la articulación de programas de capacitación para garantizar que estas mujeres tengan las destrezas para ejecutar dichas labores.

ARTÍCULO 15º. 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.

ARTÍCULO 16º. BOTIQUÍN: La Empresa dotará la finca de un botiquín completo para servicio de primeros auxilios y lo ubicará en la empacadora; así mismo, hará lo posible para capacitar en primeros auxilios a un voluntario que trabaje en la finca.

ARTÍCULO 17º. EQUIPOS DE PROTECCIÓN: La Empresa suministrará los implementos necesarios para la protección de los trabajadores que laboren manipulando productos tóxicos, y costeará los exámenes médicos y de laboratorio exigidos por la ley para este tipo de trabajadores.

PARAGRAFO: 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.

ARTÍCULO 19º. 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.

ARTÍCULO 20°. NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL: El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo profesional constituye una típica prestación social y, por tanto, no constituye factor salarial. Entienden también las partes que las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o riesgo profesional no están previstas como causal de suspensión del contrato en la legislación laboral vigente (Artículo 51 del C.S. del T.) y, por tanto, para efectos de la causación de prestaciones sociales o descansos vacacionales no se descontarán los días de incapacidad temporal por enfermedad común o riesgo profesional. Por la misma razón, al momento de determinar el ingreso salarial promedio que serviría de base a la liquidación de una prestación social, descanso vacacional o una prestación extralegal fijada en días de salario, el valor del auxilio económico por incapacidad temporal no se incluye dentro de los acumulados salariales, de una parte, y tampoco se descuentan los días de incapacidad temporal porque no se ha sucedido una suspensión del contrato de trabajo, de otra parte.

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

ARTÍCULO 21°. REUBICACIÓN: En caso de que por cualquier enfermedad un trabajador no pueda realizar determinadas labores, según el Departamento competente de la EPS o de la ARP, la Empresa deberá reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la recomendación médica y por el tiempo requerido para su recuperación.

ARTÍCULO 22°. PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE: Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador.

Cuando el medio de pago consista en tarjetas débito recargables, no vinculadas a una cuenta bancaria, y el trabajador no reciba el abono del salario en su medio electrónico de pago, el empresario le efectuará un préstamo para atender sus gastos inmediatos, a más tardar el día lunes siguiente, y procederá a efectuar la averiguación con la entidad financiera sobre la causa del faltante. Cuando la causa del aparente faltante fuera un hecho imputable al trabajador se procederá inmediatamente a descontar al trabajador la suma de dinero que se le hubiera prestado o éste procederá a consignar directamente la correspondiente suma a la empresa. Cuando la causa del faltante fuere un hecho fraudulento imputable al trabajador se procederá conforme lo establece el procedimiento disciplinario.

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

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

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

ARTÍCULO 23º. NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES: Los beneficios extralegales pactados en favor de los trabajadores no constituyen salario y, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales.

En caso, que por disposición legal se llegaren a establecer primas, auxilios, bonificaciones, permisos o bonificaciones iguales o similares a las pactadas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, el trabajador podrá acogerse a la disposición que le sea más favorable, pero no tendrá derecho a la aplicación de ambas.

ARTÍCULO 24º. FALTANTES DE NOMINA: La empresa se compromete a pagar el salario devengado en los periodos reguladores del pago.

Cuando por circunstancias especiales, el salario devengado por el trabajador no fuere pagado en los periodos reguladores del pago, por causas imputables a la empresa y/o al trabajador, la empresa los pagará en la semana siguiente al periodo regulador del pago. Para que tal efecto el trabajador afectado deberá entregar solicitud escrita anexando copia de la planilla correspondiente, a más tardar el día martes en el formato que para tal efecto las partes diseñarán.

La empresa entregará igualmente copia de la planilla en la cual conste el pago del faltante de nomina.

Los faltantes de nomina una vez hayan sido pagados, entrarán a formar parte de la base para liquidar prestaciones sociales, aportes parafiscales, aportes a la seguridad social y descansos remunerados; conforme a la naturaleza del pago efectuado.

ARTÍCULO 25º. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL: La presente Convención Colectiva de Trabajo sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que la suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General del Sindicato, de una parte, y una comisión negociadora designada por la Gerencia de la Empresa, de la otra parte. Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.

ARTÍCULO 26º. 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 1º: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante el tiempo de la fumigación aérea, se remunerará este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

PARÁGRAFO 2º: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, el tiempo que dure la fumigación aérea, encontrándose los trabajadores en las instalaciones de la planta empacadora, se imputará a las actividades recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, remunerando este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

ARTÍCULO 26º. 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

Conyención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro 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.

La empresa 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 que 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 1º: 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.

PARAGRAFO 2º: ADICIÓN A LA REGULACION DEL ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA JORNADA ESPECIAL: El trabajador de jornada especial vinculado a una Empresa legalmente obligada, que labore efectivamente menos de cuarenta y ocho (48) horas en la respectiva semana y sea citado y concurra a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tendrá derecho a que le sean remuneradas esas horas de destinación exclusiva (artículo 21, Ley 50/90), correspondientes a la respectiva semana; toda vez que para efectos de causación de este derecho, las horas efectivas de trabajo no se acumularán en ningún caso de una semana a otra.

ARTÍCULO 27º. 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.

ARTÍCULO 28º. PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DÍAS SÁBADOS: Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas y programas debidamente reconocidos por la autoridad competente, y deba concurrir a clases o reuniones presenciales el día sábado, la Empresa concederá permiso por ese día sábado ó no lo convocará a laborar en ese día, según el caso, siempre que el número de trabajadores que hagan uso de este permiso no afecte la ejecución normal de las actividades de embarque de fruta ("caja integral"). Cuando lo anterior ocurra, se concertará la solución con Sintrainagro.

ARTÍCULO 29º. CAMPO DE APLICACIÓN: La convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores vinculados laboralmente con la Empresa, 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.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

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

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

ARTÍCULO 30º. SISTEMA DE CONTRATACIÓN: En aquellas fincas en que la mayoría absoluta de los trabajadores esté afiliado a Sintrainagro, el sistema de contratación a pactar es el establecido en los acuerdos generales de la zona de Urabá celebrados entre los productores de la zona de Urabá y Sintrainagro. En aquellas fincas en las cuales Sintrainagro no es mayoría, las contrataciones de los afiliados se realizarán conforme al sistema de contratación laboral adoptado en los acuerdos generales.

Conforme al anterior acuerdo, el sistema de contratación, en las fincas de la sociedad Centurión, para los afiliados a Sintrainagro será el siguiente:

PARÁGRAFO 1º: 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 2º: 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 3º: 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 4º: 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 5º: 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

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar el personal entre sus fincas.

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

PARÁGRAFO 6°: 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 31°. ACUERDO INTEGRAL SOBRE 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.

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

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

convocatoria de personal vinculado en jornada especial se hará de acuerdo con las cantidades de los pedidos diarios de fruta, guardando la proporcionalidad establecida en el parágrafo anterior.

PARÁGRAFO TRES: Cuando en razón de los pedidos de fruta efectuados por la compañía comercializadora a la finca para cada día de embarque, no fuera convocado a laborar alguno o algunos de los trabajadores vinculados en jornada especial, se deberá alternar o rotar la convocatoria de los trabajadores de jornada especial de manera que se garantice a todos ellos la igualdad en el acceso al trabajo, en los días de embarque 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: "embolsado (identificación de fruta)", "desflore en campo", "control temprano de sigatoka (CTS) o manejo integral de sigatoka (MIS) o similares", "amarre", "deshoje", "desmache con palin o desmache tradicional", "fumigación de malezas" y "protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)"; sea que éstas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el "contrato de caja integral exportada", guardando la proporcionalidad establecida en el parágrafo uno de este artículo, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas "labores varias". No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencias de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la Empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas.

PARÁGRAFO QUINTO: 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, conviene a 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.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocería, y la organización sindical Sintrainagro

- a) Cuando se programe un embarque en día siguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima legal hubieren cumplido esta jornada ordinaria semanal y, por ende, deban reconocerse recargos por trabajo suplementario en labores de corte y empaque, el pago de este recargo se hará por igual a los trabajadores vinculados en jornada máxima legal y a los trabajadores vinculados en jornada especial, que hubieren participado en el respectivo embarque.
- b) La afiliación y el pago de los aportes obrero-patronales al sistema de seguridad social integral, de los trabajadores de que se trata, se sujetarán íntegramente a lo dispuesto en las normas legales.
- c) El pago del descanso dominical y/o festivo(s) lo determinará la empresa sumando la totalidad de lo devengado dentro de la jornada ordinaria de la respectiva semana y dividiendo tal monto entre las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria semanal.

ARTÍCULO 32º. 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.

ARTÍCULO 33º. PERMISOS Y LICENCIAS:

- **Los permisos para eventos sindicales y cooperativos:** Durante la vigencia de los acuerdos generales celebrados entre Centurión S.A. y Sintrainagro, la empresa concederá a Sintrainagro la cantidad de permisos, que se relacionan a continuación en relación con las hectáreas de cada finca, remunerados con el salario promedio del último año de servicios.

HECTÁREAS	No. PERMISOS
0 - 60	26 días / año
61 - 80	29 días / año
81 - 100	35 días / año
101 - 140	40 días / año
Más de 141	42 días / año

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Atrocera, y la organización sindical Sintrainagro

- **Permiso para la comisión obrera:** Durante la vigencia de los acuerdos generales celebrados entre Centurión S.A. y Sintrainagro, y para el cumplimiento de las funciones establecidas, la empresa concederá en aquellas fincas en las cuales Sintrainagro es mayoría absoluta, los permisos para los miembros del comité obrero patronal en representación de los trabajadores la comisión obrera serán de dos (02) permisos semanales, no acumulables de una semana a otra y remunerados con el salario promedio del último año de servicios. Los permisos en aquellas fincas en las cuales Sintrainagro no sea mayoría absoluta el número de permiso será de uno.
- **Licencia para directivos sindicales:** La empresa por finca concederá una licencia no remunerada para un trabajador que resulte elegido miembro de la junta directiva nacional o seccional de Sintrainagro y mientras dure en el ejercicio del cargo, sin que en ningún caso excedan de tres (03) las licencias otorgadas en la sociedad Centurión S.A. Durante el periodo que dure dicha licencia, se suspende la obligación para el trabajador de prestar los servicios prometidos y para la empresa la de pagar los salarios por ese lapso. Este periodo de suspensión se descontará al liquidar vacaciones, cesantía y jubilación, conforme a lo establecido en el código sustantivo del trabajo.

Igualmente durante esta suspensión, y a partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, corre a cargo de la empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con los regímenes especial de pensión y seguridad social en salud.

ARTÍCULO 34º. DENUNCIA Y PRÓRROGA: Los presentes acuerdos, una deberán ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento que la Convención no sea denunciada, su vigencia se prorroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 35º. DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACIÓN, READAPTACIÓN LABORAL, CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN Y RECONOCIMIENTO DE AUXILIO ECONOMICO POR INCAPACIDAD Y RECONOCIMIENTO DE PENSIONES.

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 profesional son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.

Bajo la consideración precedente, las partes expresan su común interés en torno a que la prestación de los servicios asistenciales a los trabajadores-afiliados se suceda en las condiciones de calidad, seguridad, oportunidad e integridad, y teniendo como referencia la evidencia científica, conforme 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. Sindicato y empresas, mantendrán un comité paritario integrado por seis (06) miembros, encargado de vigilar, monitorear y dar seguimiento a la prestación del servicio medico quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de ayudas diagnósticas, así como al reconocimiento de prestaciones económicas por auxilios por incapacidad y/o indemnizaciones y/o pensiones por invalidez o vejez.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

SINTRAINAGRO le prestará a dicha entidad toda la colaboración necesaria para la elaboración del informe de auditoría.

2. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) 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.

3. **PARÁGRAFO -TRASLADO-**: Cuando por determinación de la EPS o de la ARP, un trabajador sea trasladado fuera de la zona bananera de Urabá y éste no hubiere sido hospitalizado inmediatamente, la empresa entregará al trabajador la suma SETENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS CON VEINTICUATRO CENTAVOS M.L.C. (\$79.253,24) diarios para atender los gastos de alojamiento, la alimentación y los desplazamientos, en dinero, que tenga que realizar el trabajador para cumplir con sus citas médicas; sin perjuicio de los acuerdos que sobre estos suministros celebren las partes. Esta prestación estará a cargo del empleador, mientras no la asuma la entidad del sistema de seguridad social (ARP o EPS) respectiva.

La anterior suma de dinero será adicionada en los mismos porcentajes que sean pactados para salarios.

Las Empresas y Sintrainagro, en el marco del Comité Tripartito de Seguridad Social, gestionarán conjuntamente para lograr que las entidades de seguridad social cumplan con su obligación de asumir los costos del desplazamiento de los trabajadores enfermos que deban ser atendidos en otra ciudad cuando sea la respectiva E.P.S. o A.R.P. la que ordene dicho traslado.

4. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.P., 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 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.

5. 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.

6. 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.

7. Los empresarios bananeros y Sintrainagro realizarán las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, participe en las reuniones de la Mesa Tripartita por la Salud de Urabá.

ARTÍCULO 36º. FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: 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 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.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

ARTÍCULO 37º. PERMISOS PARA ASISTIR A CITAS, EXÁMENES Y CONSULTAS MÉDICAS: Cuando un trabajador no preste el servicio durante un día laboral por haber asistido a consulta médica, examen y citas, tendrá derecho a la remuneración del tiempo utilizado para el efecto, con base en las dos terceras partes (2/3) del salario mínimo convencional.

La Empresa concederá hasta una hora de permiso si la cita, examen o consulta médica se realiza en Chigorodó, y el día si ésta se realiza en Apartadó, para el desplazamiento del trabajador de regreso al sitio de trabajo, siempre y cuando el tiempo concedido esté comprendido en la jornada ordinaria de trabajo, el cual será remunerado con base en las dos terceras partes (2/3) del salario mínimo convencional.

Cuando el trabajador requiera de la práctica de una cita médica, consulta o examen clínico y exista transporte para que los trabajadores se desplacen de la finca a Chigorodó, el trabajador deberá presentarse a trabajar al inicio de la jornada y se le dará igual tiempo de permiso de transporte para asistir a la cita médica o examen clínico. En caso de que no exista transporte y la cita o examen clínico sea antes de las nueve de la mañana (9:00 a.m.) inclusive, se tomará desde el inicio de la jornada de trabajo.

Para el pago de este tiempo el trabajador deberá llenar los siguientes requisitos:

1. Entregar a la Administración de la finca la respectiva orden médica, cita médica, consulta médica o la práctica del examen, desde el día anterior a su realización.
2. En caso de cita médica, examen clínico o consulta médica, el trabajador deberá presentar certificado del ISS o la entidad que haga sus veces, en la que conste la hora de entrada y la hora de salida.

El trabajador deberá retornar al sitio de trabajo siempre y cuando la sumatoria del tiempo utilizado en el ISS, o la entidad que haga sus veces, y el tiempo para su desplazamiento no sea igual a la jornada ordinaria de trabajo de dicho día.

En caso que el trabajador no retorne a la finca, o no presente la respectiva certificación emitida por la respectiva EPS, a primera hora de la mañana siguiente, este tiempo será tomado como "AUSENCIA NO JUSTIFICADA", desde el tiempo que salió del ISS, o la entidad que haga sus veces, hasta la finalización de la jornada ordinaria de trabajo de dicho día, dando origen a una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO: La Empresa garantiza al trabajador que retorne a laborar, como salario de protección, el salario mínimo convencional en proporción al tiempo laborado en la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 38º. 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.

ARTÍCULO 39º. CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES: El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones. Al momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones, la Empresa pagará el valor de las vacaciones y la prima extralegal de vacaciones, donde existiera esta prestación.

ARTÍCULO 40º. FORMAS DE REMUNERACIÓN: Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el sistema de unidad de obra o destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.

La remuneración por unidad de obra o al destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada ordinaria

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas: Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

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 1º: REAJUSTE SALARIO BÁSICO: 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 41º. 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.

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.

ARTICULO 42º. SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS: 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 1º: ÁREA NETA DE LA FINCA: Para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluye del área bruta de la finca todo lo concerniente a obras de infraestructura como empacadoras, campamentos, carreteras, áreas de protección medio ambientales, área de canales primarios, secundarios y terciarios, y el área de los cable-vías, de acuerdo con los planos que se deben incluir en toda Convención.

PARÁGRAFO 2º: MODIFICACIÓN DE LAS ÁREAS: 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 amplíen los existentes, entre otras, 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, entre otras, deberá proceder a incluir esas áreas dentro del área neta de la finca.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

VIGENCIA, CAMPO DE APLICACIÓN, SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES, FONDOS ROTATORIOS, SALUD Y SEGURIDAD

CAPITULO 1 VIGENCIA E INCREMENTO SALARIAL

ARTÍCULO 43°. VIGENCIA DE LA CONVENCION: La vigencia de la convención colectiva que se suscribe como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de octubre de 2015 hasta el día 30 de Septiembre de 2017.

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

PARAGRAFO PRIMERO: Los precios de las labores a destajo, así como los demás acuerdos salariales solo comenzarán a regir a partir del primero (01) de octubre de dos mil quince (2015).

PARÁGRAFO 1º: INCREMENTO SALARIAL: Los salarios, los beneficios extralegales, las labores a destajo serán incrementados en los siguientes porcentajes y periodos: Para el primer año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación (2015-2017), comprendido entre el día 01 de octubre de 2015 y el día 30 de septiembre de 2016, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al 4,0%.

Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de octubre de 2016 y el día 30 de Septiembre del 2017, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC -obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1º de Octubre de 2015 y el 30 de Septiembre de 2016. (IPC Obrero).

PARAGRAFO 2º: Los beneficios, auxilios, prestaciones extralegales y acceso a préstamos convencionales se extinguirán, y no podrán ser reclamados posteriormente por la no aplicación de la convención colectiva vigente, y no se recuperarán por el hecho de recuperar su aplicación.

CAPITULO 2 SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 44°. SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL: A partir del 1º de octubre de dos mil quince (2015) y hasta el 30 de septiembre de dos mil dieciséis (2016), el salario mínimo convencional, por la jornada ordinaria de ocho (8) horas, será equivalente a la suma de **VEINTE MIL SEISCIENTOS DIECINUEVE PESOS CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$20.619,64)** diarios, sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

ARTÍCULO 45°. SALARIOS A DESTAJOS POR UNIDAD DE OBRA: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el valor del salario a destajo o por unidad de obra, para las labores: Caja Integral, amarre, embolse, deshoje, fumigación con herbicida de contacto (Gramoxone), fumigación con herbicida sistémico (Round-up), fertilización sólida, protección de fruta, reamarre y desflore en campo, se establece como tarifa única la que corresponde a la tercera escala.

Los precios de la caja que regirán a partir de esta vigencia son los siguientes:

GRUPO 1. CAJA INTEGRAL:

GRUPO No 1 01 Oct 2015 - 30 Sep 2017	UNIDAD	PRECIO
Caja 20 kls. granel o pallet	Caja Exportada	1,203.08
Caja integral Picola Banacluster	Caja Exportada	1,457.46
Caja 13 kilos granel o pallet	Caja Exportada	782.24
Caja 59 x 40 ó 60 x 40	Caja Exportada	1,116.20
Caja integral Mediterráneo	Caja Exportada	1,229.71
Caja integral mercado interno	Caja Exportada	731.73.

PARÁGRAFO 1°: COLOCACIÓN DE PROTECTOR AL MOMENTO DE LA COSECHA: A partir de la vigencia de los presentes acuerdos, se crea la labor de Colocación de Protector en el momento de la cosecha, el cual deberá colocarse en todos los racimos y en cada una de las manos, según la descripción de labores que se incorpora en el Manual Técnico. El precio será el valor de la Caja Integral adicionada en la suma de **CIENTO SIETE PESOS CON CINCUENTA Y TRES CENTAVOS M.L. (\$107,53)**.

Para implementar la labor y con el fin de lograr las eficiencias y rendimientos requeridos, se dispondrá de cuatro (4) semanas contadas a partir de la firma del presente Acuerdo, para que la Gerencia del Grupo en asocio con el Administrador efectúen las capacitaciones y el cronograma de actividades para la ejecución de la labor.

El presente Acuerdo no modifica o elimina la labor de Caja Integral sin colocación de protector.

PARÁGRAFO 2°: FRUTA MERCADO NACIONAL: Acuerdan las partes en establecer el precio por la labor a destajo denominada "Caja Integral de Tercera" para la fruta con destino al mercado nacional 20 Kilos en el sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la fruta Premium.

PARÁGRAFO 3°: CAJA INTEGRAL PALLETIZADA:

1. Se entiende por caja especial aquella que en su elaboración y procesamiento requiere un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común 20 kilos palletizada.

La Caja Especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamento en los estudios efectuados, requiere para su procesamiento, aproximadamente un 18% más de tiempo de trabajo que el demandado para elaborar una caja común 20 kilos palletizada.

2. Para todos los efectos se consideran Cajas Especiales, entre otras las siguientes:

- Banacluster Extra
- Banacluster Normal
- Frutales Banacluster
- Tres libras Banacol
- Banacol Especial
- Banacol Single

3. El valor de la Caja Integral Especial, queda establecido de la siguiente manera:

Concepto	UND	PRECIO
Caja Integral Especial	Caja Exportada	1,457.47

Si el rechazo en la Caja Integral Especial es inferior día, al 2% de la cantidad de fruta especial exportada, el valor a cancelar por Caja Integral Especial será el señalado a continuación:

Concepto	UND	PRECIO
Caja Integral Especial	Caja Exportada	1,489.43

PARÁGRAFO 4°: GRUPO 2. LABORES CULTURALES

GRUPO No 2 LABORES CULTURALES 01 Oct 2015 - 30 Sep 2017	UNIDAD	PRECIO
Amarre 1 vuelta	Ha Neta	5,680.89
Reamarre 1 vuelta	Ha Neta	1,571.31
Control temprano sigatoka	Ha Neta	10,242.43
Deshoje 1 vuelta	Ha Neta	3,875.07
Protección integral de fruta - Desvío puyón 1 vuelta	Ha Neta	2,561.18
Desmache	Ha Neta	6,773.99
Embalse	Ha Neta	3,760.37
Desflore con desde de, quitada de peguetas y peinetas	Ha Neta	2,922.50
Desflore campo	Ha Neta	2,114.38
Fertilización fraccionada. Dosis de 60 - 70 grs/mata	70 gr.	5,473.88
Fertilización 108 a 130 grs/mata	130 gr.	4,447.72
Fumigación contacto	Ha Neta	2,351.89

FERTILIZACIÓN: La Empresa accede a incrementar a quince el número de bultos por operario día. Cuando se aplique compost en el área de bodegas (finca Arrocera), el operario transportará hasta el lugar el material que pueda llevar en el equipo aéreo, según la capacidad máxima. El mayor número de bultos que se vaya a aplicar en esa área, en el día, será ubicado por la Empresa reconociendo el valor de transporte adicional.

FERTILIZACIÓN FRACCIONADA: Tendrá los mismos parámetros de ejecución que contempla el Manual Técnico de Labores. La forma de aplicar el producto será de un rango de: 60 a 70 gramos por mata. Esta labor tendrá una remuneración de CINCO MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y TRES PESOS CON OCHENTA Y OCHO CENTAVOS M.L. (\$5.473,88) por bulto.

ARTÍCULO 46°: ACUERDOS SOBRE LABORES:

1. **Arreglo de pallet en el embarcadero:** Cuando la labor se realice después de las 6:00 p.m., la Empresa reconocerá hasta cuatro (4) horas por día al operario que realice el oficio; además, reconocerá el pasaje de regreso del trabajador al municipio de su residencia.

2. **Sacada de Corona:** Cuando la labor se realice con un operario distinto al que ejecute la labor de ISO (Eco Ok) se pagará un jornal al básico:

3. **Rastrillo:** Las partes realizarán un ensayo sobre esta labor, quedando obligados solamente a realizar un acuerdo sobre el precio a pagar.

4. **Trabajos del compostadero:** Esta labor será ejecutada por Sinaltrafrú a través del contrato sindical existente, y los precios serán los establecidos actualmente para terceros. Este acuerdo no tendrá aplicación para Sintrainagro.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocería, y la organización sindical Sintrainagro

5. Engrase de cable vía: La labor se realizará según criterios técnicos y por acuerdo con los representantes de los trabajadores de la finca.
6. Construcción escaleras: La empresa dotará al trabajador que lo requiera de una escalera para la realización de labores de campo.
7. Construcción de sangrías: El precio será de QUINIENTO PESOS CON CUARENTA Y CINCO CENTAVOS M.L. (\$500,45 m.l.c.).
8. Mantenimiento de Garruchas: Esta labor se realizará cada dos semanas.
9. Áreas de Proyecto: Cuando dentro de una finca se realizan renovaciones de plantaciones en más de una hectárea se podrá autorizar máximo tres jornales (uno por semana) durante el pico de parición para ayudar a ejecutar las labores de embolsar y amarre.

GRUPO 3: MANTENIMIENTO DE CANALES:



Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

RENDIMIENTOS PROMEDIOS

LABOR	RENDIMIENTO PROMEDIO
Rotura de canal 2.0 paladas (0.60 mts)	608 Metros Lineales
Rotura de canal 2.5 paladas (0.75 mts)	35 Metros Lineales
Rotura de canal 3.0 paladas (0.90 mts)	30 Metros Lineales
Rotura de canal 3.5 paladas (1.05 mts)	27 Metros Lineales
Rotura de canal 4.0 paladas (1.20 mts)	24 Metros Lineales
Recava de canal 1.0 paladas (0.30mts)	120 Metros Lineales
Recava de canal 1.5 paladas (0.45mts)	90 Metros Lineales
Recava de canal 2.0 paladas (0.60mts)	72 Metros Lineales
Ampliación De 1.0 a 2.0 paladas	56 Metros Lineales
Ampliación De 1.0 a 2.5 paladas	45 Metros Lineales
Ampliación De 1.0 a 3.0 paladas	37 Metros Lineales
Ampliación De 1.0 a 3.5 paladas	32 Metros Lineales
Ampliación De 1.5 a 2.0 paladas	77 Metros Lineales
Ampliación De 1.5 a 2.5 paladas	57 Metros Lineales
Ampliación De 1.5 a 3.0 paladas	45 Metros Lineales
Ampliación De 1.5 a 3.5 paladas	38 Metros Lineales
Ampliación De 2.0 a 2.5 paladas	77 Metros Lineales
Ampliación De 2.0 a 3.0 paladas	56 Metros Lineales
Ampliación De 2.0 a 3.5 paladas	46 Metros Lineales
Ampliación De 2.0 a 4.0 paladas	38 Metros Lineales
Ampliación De 2.5 a 3.0 paladas	76 Metros Lineales
Ampliación De 3.0 a 3.5 paladas	80 Metros Lineales
Ampliación De 3.0 a 4.0 paladas	60 Metros Lineales
Ampliación De 3.5 a 4.0 paladas	80 Metros Lineales
Sacada de derrumbe	40 Metros Lineales
Recava canal primario y secundario (plan 1.0 a 1.5	49 Metros Lineales
Recava canal primario y secundario (plan 2.0 mts -	32 Metros Lineales

GRUPO 4. LABORES VARIAS A CONTRATO:

GRUPO No 4 LABORES VARIAS AL CONTRATO 01 Oct 2015 - 30 Sep 2017	UNIDAD DE PAGO	PRECIO
Apertura bolsa campo	Unidad	5.19
Apertura bolsa empaque	Unidad	5.19
Arranque de matas de drenaje	Unidad	281.14
Arreglo de estibas	Pallet	2,577.45
Arreglo de carretera	Labor CPT	2,577.45
Aseo de boquillas (Finca 1, Finca 2 y Finca 3)	Labor CPT	45,268.55
Arreglo de linderos con ganadería	Hora	2,577.45
Aseo tanques y empacadora	Completa	159,976.68
Aseo arreglo de almacén	Labor CPT	2,577.45
Aseo y arreglo de cartonera	Labor CPT	2,577.45
Botada de rechazo	Elaborada	34.55
Botada de vástagos cerca	Unidad	28.72
Botada de vástagos lejos (Arrocera y Tatiana)	Unidad	44.63
Caciqueo	Ha Neta	18,019.09
Caciqueo en plantilla	Unidad	89.46
Carga y descarga de esquineros	Unidad	2.87
Colocación de tacos	Unidad	16.29
Partida y colocación de tacos (Esquineros)	Unidad	18.18
Carga y descarga de estibas	Unidad	83.11
Carga y descarga de fertilizantes	Unidad	153.53
Carga y descarga de cartón	Completa	7.01
Carga y descarga de insumos	Labor CPT	3,978.03
Chapeo área de empacadora	Hora	2,577.45
Chapeo de rebrotes	Hora	2,577.45
Chapeo potrero maleza alta-plantilla	Ha Neta	70,254.19
Chapeo potrero maleza baja-plantilla	Ha Neta	58,589.17
Chapeo rompición	Ha Neta	87,820.37
Construcción de estacas	Unidad	15.91
Construcción de escaleras	Unidad	8,149.39
Déspunte de sigatoka	Hora	2,577.45
Embolse con nudo	Unidad	103.94
Engrase de cable vía	Metro L.	7.54
Fertilización líquida	Ha Neta	24,970.53
Fumigación canal primario	Metro L.	21.25
Fumigación canal secundario	Metro L.	18.86
Fumigación canal terciario	Metro L.	16.98
Fumigación rompición	Unidad	31,995.10
Fumigación plantilla	Unidad	25,514.91
Guantelete	Unidad	128.71
Hércules mata a mata	Ha Neta	75,597.30
Labor de Eco Ok	Hora	3,968.57
Labor de Guadaña y motosierrista	Hora	3,954.32
Lavada de bandeja grande	Unidad	767.84

GRUPO No 4 LABORES VARIAS AL CONTRATO 01 Oct 2015 - 30 Sep 2017	UNIDAD DE PAGO	PRECIO
Lavada de bandeja pequeña	Unidad	230.33
Lavada y engrase de garrucha	Unidad	108.70
Lavada de filtros (Finca 1, Finca 2, Finca 3)	Labor CPT	20,122.96
Manejo de bomba motor espalda	Día	32,092.83
Molida y cargada de vástagos	Unidad	38.87
Pegada de cajas	Labor CPT	49.26
Pegada de cajas Quapack	Labor CPT	73.88
Pegada de caja Open Top	Labor CPT	62.34
Picada y regada de vástagos	Unidad	48.04
Raspada de chasis (Finca 1, Finca 2, Finca 3)	Labor CPT	45,268.55
Recolección de bolsa de campo	Hora	2,577.45
Recuperación de tablón	Hora	2,577.45
Recuperación nylon seco (sucio)	Kilo	303.22
Regada de compost	Kilo	14.29
Repique de matas caídas	Ha Neta	1,473.87
Repique de mata y racimos sacando bolsa	Unidad	64.02
Resiembra de cabeza	Unidad	276.87
Resiembra de puyón	Unidad	646.66
Resiembra cabeza de toro	Labor CPT	995.97
Enmienda Bulto de 50 kilos, rendimiento min 16 btos - max 24 btos, dosis 320 x mata a 380 gr x mata	Bulto	2,611.82
Control población	Hora	3,764.09
Aporque con sacada de rizoma y fertilización	Hora	2,883.63
Repique de matas	Hora	2,577.45
Hombre brocha	Día	22,681.60
Lavado de cochinilla	Día	22,681.60
Pulpa crema	Día	22,681.60

HOMBRE BROCHA, LAVADO DE COCHINILLA, CHOPEO y PULPA CREMA: Estas labores se remuneraran con el salario básico convencional más el 10% del mismo.

PARÁGRAFO 1º: LABOR MEDIO AMBIENTE (ECO OK): Esta labor será remunerada con un precio hora, por cada una de la(s) persona(s) que intervengan en la ejecución de la misma. La descripción de la labor será incorporada en el Manual Técnico de labores y comprende entre otras la recogida, empaque y regada -bolada- de corona.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

PARÁGRAFO 2°: CONTROL TEMPRANO DE SIGATOKA: Cuando se compruebe una alta infestación que afecte el rendimiento normal de los operarios y el ingreso semanal sea inferior al salario básico convencional, la Empresa reajustará el salario al salario mínimo convencional.

CIRUGÍA DE SIGATOKA: Esta labor se pagará de acuerdo con los grados de infección de la plantación, para ello se establecen tres (3) escalas:

Escala	Rendim	Valor
Cirugía sigatoka escala 1	2.0 - 4.5	8,555.48
Cirugía sigatoka escala 2	4.6 - 8.0	5,489.63
Cirugía sigatoka escala 3	8.1 - 10.0	3,840.91

PARÁGRAFO 3°: La labor **BOTADA DE RECHAZO**, se remunerará de la siguiente forma: Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratada la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, ésta no se efectuó total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera:

1° Cuando tengan que botar el rechazo de un (1) día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

2° Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

3° 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.

4° Cuando tengan que botar el rechazo de cuatro (4) días se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

En el evento de que el embarque programado por la comercializadora sea de tres (3) días, la remuneración de esta labor será así:

1° Cuando tengan que botar el rechazo de un (1) día se pagará el treinta y tres por ciento (33%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

2° Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días se pagará el sesenta y seis por ciento (66%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

3° Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días 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 acumulado dentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero.

Al momento de crear la labor de compostaje utilizando el sistema de carretilla para el transporte hasta el compostadero, éste se hará con dos personas y se remunerará con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan en el contrato de Caja Integral. En el caso en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro con el salario promedio del embarque del día inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de 8 ó 10 horas. En el evento de que el compostaje se efectuó el día viernes y éste no se haya recogido ni el miércoles ni el jueves, se remunerará con el promedio del embarque de estos dos días.

Al momento de crear la labor "Aplicación del subproducto del compostadero en la plantación" ésta se remunerará al destajo con la misma asignación que se tiene establecida convencionalmente para la labor de aplicación de abonos correctivos de suelos (gallinaza, humus, etc.).

En el evento de que el trabajador de la finca deba realizar la labor de botada de residuos de puntillas y/o espuelas total que quede en la planta empacadora al final de la semana, se remunerará con diez por ciento (10%) del valor establecido para la botada de rechazo en la semana. A criterio de la Administración de la finca se le podrá asignar a la persona que ejecute esta labor otro reparto.

ARTÍCULO 47. FORMA DE PAGO: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empleadora pagará a sus trabajadores el salario por periodos de catorce días (catorcena), conservando en fondo los salarios correspondientes a catorce días (catorcena en fondo), mediante la entrega de cheques individuales, en las instalaciones de la Empresa, o mediante consignación electrónica en la entidad financiera que designe la Empresa, a la finalización de la jornada de trabajo correspondiente a la semana en la que se vence el plazo regulador del pago.

Cuando el día de pago coincida con embarque, el pago a los trabajadores ocupados en dicha labor, le será entregado a la persona que el trabajador, previa autorización, determine para el efecto,

El empleador, al efectuar el pago a sus trabajadores, les entregará copia de la colilla o planilla de pago, la cual contendrá los valores devengados y sus diferentes conceptos, así mismo, dicha planilla contendrá los descuentos efectuados y sus diferentes causas.

ARTÍCULO 48°. DEFINICIÓN DEL 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 libras (42 y ½ lb) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en pallets abordo del camión, y empacadas de acuerdo con 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, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores, gurbieros (saneadores de fruta), volteadores de corona, bajafruta, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores, entorchadores, aspiradores, palletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores.

El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 y ½ lb) o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "Caja Integral".

La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuará diariamente el Administrador de la finca, de acuerdo con las necesidades de corte y empaque.

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

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

Cuando se produzca rechazo de cajas en los canales de embarque por mala calidad de la fruta, calificada por la comercializadora de banano, el total de cajas rechazadas se descontará del contrato de "Caja Integral", en el día que se produce el rechazo, para todo el personal que participa en el contrato de "Caja Integral".

PARÁGRAFO 2º: MANUAL TÉCNICO DE LABORES: Las labores de cultivo, cosecha y empaque se realizarán de acuerdo con las normas técnicas y agronómicas impartidas por la Empresa en el MANUAL TÉCNICO DE LABORES; en consecuencia, la Empresa incluirá en anexo de la convención el texto de la DESCRIPCIÓN DE LABORES y los ciclos y frecuencias de realización de las labores. Este anexo hace parte integral de la presente Convención Colectiva de Trabajo y sustituye todos los acuerdos anteriores.

PARÁGRAFO 3º: El cargue de cajas por fuera del embarque se pagará por horas teniendo en cuenta el recargo según sea trabajo suplementario diurno o nocturno. La Empresa dará instrucciones a los administradores para que efectúen debidamente el reporte.

PARÁGRAFO 4º: ELIMINACIÓN DEL PERSONAL AL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL: Como quiera que la labor de Desflore en el campo se negoció sin efectuar descuento el valor del contrato de "Caja Integral" por concepto del desflore que se realizaba en la planta empacadora, cuando por recomendación técnica se decida realizar el desflore total o parcial en la planta empacadora no se reconocerá valores adicionales o personal adicional para la realización de esta labor en el contrato de "Caja integral".

PARÁGRAFO 5º: NORMAS BÁSICAS PARA LA REALIZACIÓN DE LABORES:

1. **EMBOLSE:** Se realizará con una frecuencia de una vuelta por semana cuando se haga embolse presente, y de dos (2) vueltas semanales cuando se haga embolse prematuro en el total del área asignada por la Empresa. La labor se hace de acuerdo con las recomendaciones técnicas y se paga por hectárea neta sembrada en banano.
2. **AMARRE:** Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana en el total del área asignada por la Empresa y de acuerdo con las recomendaciones técnicas. Se paga por hectárea neta sembrada en banano.
3. **REAMARRE:** Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana en el total del área asignada por la Empresa y de acuerdo con las recomendaciones técnicas, Se paga por hectárea neta sembrada en banano.
4. **DESFLORE EN EL CAMPO:** Esta labor se realizará con una frecuencia de dos (2) vueltas por semana en el total del área asignada por la empresa y de acuerdo con las recomendaciones técnicas. Se paga por hectárea neta sembrada en banano.
5. **DESHOJE:** Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana en el total del área asignada por la Empresa y de acuerdo con las recomendaciones técnicas. Se paga por hectárea neta sembrada en banano.
6. **PROTECCIÓN DE FRUTA Y DESVÍO DE PUYÓN:** Esta labor se realizará con frecuencia de una (1) vuelta por semana, siguiendo las recomendaciones técnicas impartidas por la Empresa. El pago se hará por hectárea neta sembrada en banano y comprende en forma integral el desvío de puyón y la protección de fruta; entendiéndose por esta última todo lo que tenga como objetivo proteger el desarrollo óptimo del racimo desde la bacota hasta la cosecha.
7. **ASEO DE EMPACADORA:** En esta labor participan cuatro (4) personas. Se ejecuta según el Manual Técnico.
8. **ASEO PREVENTIVO DE EMPACADORA:** Esta labor se pagará por horas de salario mínimo convencional. Se ejecuta según el Manual Técnico.
9. **DESMACHE:** Esta labor se realizará con un ciclo cada seis (6) semanas en el total del área asignada por la Empresa y de acuerdo con las recomendaciones técnicas. Se paga por hectárea neta sembrada en banano. Desmache en una cepa. Cuando no se utilice barreno, esta labor será remunerada al doble del precio básico convencional. La labor de desmache incluye el

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocería, y la organización sindical Sintrainagro
maquillaje o desguasque de la planta, el destronque de la cepa, el caciqueo y la eliminación de puyones no deseados. Se ejecuta según el Manual Técnico.

10. FUMIGACIÓN: Se realiza con una frecuencia de una (1) vuelta cada seis semanas. La fumigación en plantilla se debe hacer con pantalla. Los fumigadores deberán seguir las medidas de seguridad industrial impartidas por la Empresa. La fumigación del talud de los canales se hace hasta donde alcance la mano, corresponde a las hectáreas de los lotes. Se ejecuta según el Manual Técnico.

11. LIMPIA DE CANALES: La labor de limpieza de canales primarios, secundarios y terciarios se realizará con una frecuencia de seis (6) semanas; esta labor incluye la eliminación de todo material vegetal y basura de las ranflas, taludes y del plan y su colocación fuera del canal.

ARTÍCULO 49º. ÁREAS DE LAS FINCAS:

La Empresa sustentará las áreas de los lotes, longitud de los cables y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente; según los listados anexos que forman parte del texto convencional.

ARTÍCULO 50º. RENDIMIENTO MÁXIMO PARA LAS LABORES:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se establecen los siguientes índices de eficiencia de cada labor (Rendimiento Mínimo y Máximo):

RENDIMIENTO PROMEDIO DE LAS LABORES DE CAMPO

NOMBRE DE LA LABOR	Unidad	Rendimiento mínimo 10 horas	Rendimiento máximo 10 horas
Amarre	Ha. Neta	7	12
Reamarre	Ha. Neta	15	20
Amarre con reamarre	Ha. Neta	5.5	9
Desflore en campo	Ha. Neta	13	17
Desflore con desdede, quitada de peguetas y peinetas	Ha. Neta	8.5	12
Embolse 1 vuelta	Ha. Neta	8.5	12
Embolse 2 vueltas	Ha. Neta	8.5	15
Embolse con desflore	Ha. Neta	7	12
Deshoje	Ha. Neta	10	18
Control temprano de sigatoka	Ha. Neta	2.5	4
Protección de fruta	Ha. Neta	15	20
Desmache	Ha. Neta	1	2
Fumigación	Ha. Neta	3.5	5.5
Fertilización	Bulto 50 kg	8	15
Fertilización enmiendas - Dosis entre 320 gr/mata - 380 gr/mata	Bulto 50 kg	16	24
Fertilización fraccionada	Bulto 50 kg	6	8
Resiembra cabeza de toro	Unidad	40	50

PARÁGRAFO: REPARTO Y EJECUCIÓN DE LABORES: La ejecución de las labores a destajo se efectuará de acuerdo con las especificaciones técnicas y de calidad establecidas en el Manual Técnico de Labores, para lo cual el operario deberá ejecutarla con eficiencia del ciento por ciento de calidad, oportunidad y rendimiento.

ARTÍCULO 51º. SALARIOS POR OFICIO DETERMINADO: SALARIO CABLERO: El Cableero ganará el salario promedio del contrato de "Caja Integral" en los días de embarque y el salario mínimo convencional en los días de no embarque.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Genturión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocería, y la organización sindical Sintrainagro

ARTÍCULO 52º. SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO: Las labores que no hayan sido pactadas por unidad de obra o al destajo se pagarán por unidad de tiempo. Para estos efectos el salario por unidad de tiempo será igual al salario básico convencional por hora.

CAPÍTULO II PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 53º PRIMA DE VACACIONES: Como complemento al descanso por vacaciones, la Empresa reconocerá al personal amparado por la Convención Colectiva de Trabajo una prima de vacaciones, si hace uso de las vacaciones durante la vigencia de la Convención.

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Prima de vacaciones	145,643	IPC

PARÁGRAFO: Cuando el trabajador sea despedido sin que medie justa causa y haya acumulado dos (2) o más periodos completos de vacaciones sin disfrutarlas, la Empresa le reconocerá el valor de la prima de vacaciones por cada período completo.

ARTÍCULO 54º. PRIMA DE AGUINALDO: La Empresa pagará a cada uno de los trabajadores amparados por la Convención Colectiva de Trabajo, que el día veinte (20) de diciembre del año respectivo estén vinculados a su servicio y lleven más de dos (02) meses de vinculación, una prima de aguinaldo; esta prima será proporcional al tiempo laborado durante todo el año. El aguinaldo se pagará a más tardar el día veinte (20) de diciembre del respectivo año.

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Prima de aguinaldo	159,364	IPC

ARTÍCULO 55º. PRIMA DE MATRIMONIO: Cuando un trabajador beneficiario de la convención contraiga matrimonio, la Empresa le reconocerá una prima de matrimonio si el hecho tiene ocurrencia durante la vigencia convencional.

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Prima de matrimonio	142,618	IPC

Igualmente la Empresa concederá un permiso de tres (3) días hábiles, si la boda se celebra en la zona de Urabá; o cinco (5) días hábiles, si la boda se celebra fuera de la zona de Urabá. En ambos casos el permiso se pagará con el salario mínimo convencional. Este permiso no es aplazable, acumulable ni trasladable.

Al regreso del permiso el trabajador deberá presentar el registro civil de matrimonio, de lo contrario la ausencia se considerará como abandono del trabajo y no se cancelará la correspondiente prima de matrimonio.

ARTÍCULO 56º. PRIMA DE MATERNIDAD: En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente inscrita previamente en la Administración de la finca, la Empresa le reconocerá una prima de maternidad, si el nacimiento ocurre durante la vigencia convencional.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocerá, y la organización sindical Sintrainagro

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Prima de maternidad	135,151	IPC

Igualmente, la Empresa concederá un permiso de hasta tres (3) días hábiles, si el nacimiento ocurre en la zona de Urabá, o de cinco (5) días hábiles, si el nacimiento ocurre fuera de la zona de Urabá, remunerado en ambos casos con el salario mínimo convencional. Este permiso no es aplazable, acumulable ni trasladable.

Al regreso del permiso, el trabajador deberá presentar el registro civil de nacimiento, de lo contrario la ausencia se considerará como abandono del trabajo y no se cancelará la correspondiente prima de maternidad.

Este auxilio de maternidad incluye los casos de aborto no provocado, siempre que sea certificado médicamente como tal y que el período de gestación sea superior a cuatro (4) meses.

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

ARTÍCULO 57°. AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE UN TRABAJADOR: Si durante la vigencia convencional fallece un trabajador beneficiario de la convención, la Empresa cancelará un auxilio a quien compruebe haber sufragado los gastos de entierro. Este auxilio se pagará sin perjuicio de lo que corresponda por Ley, y se reconocerá de acuerdo con la siguiente tabla:

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Auxilio muerte trabajador	363,747	IPC

Este auxilio se pagará sin perjuicio de lo que corresponda por Ley, y se reconocerá a quien compruebe haber sufragado los gastos de entierro.

PARÁGRAFO: La Empresa concederá permiso remunerado con el salario mínimo convencional a una comisión de trabajadores, no mayor del veinte por ciento (20%) del total de los trabajadores de la respectiva finca, para que asistan al entierro del trabajador fallecido. Este permiso sólo se otorgará por las horas necesarias para asistir al entierro.

ARTÍCULO 58°. AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR DEL TRABAJADOR:

En caso de que fallezca un familiar del trabajador beneficiado con la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa le pagará un auxilio monetario, así:

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Auxilio muerte familiar de un trabajador	201,747	IPC

Se consideran familiares del trabajador, para todos los efectos del presente Acuerdo Convencional: La esposa o compañera permanente del trabajador, el hijo menor de dieciocho (18) años o mayor de edad cuando sea inválido y dependa

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurió S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro económicamente de éste y los padres. Para tener derecho a este auxilio será necesario que los familiares del trabajador se encuentren previamente inscritos en la Empresa.

Igualmente, la Empresa concederá un permiso de hasta tres (3) días hábiles, si las exequias se cumplen en la zona de Urabá, o de cinco (5) días hábiles, si las exequias se cumplen fuera de la zona de Urabá, remunerado en ambos casos con el salario mínimo convencional. Este permiso no es aplazable, acumulable o trasladable.

Al regreso del permiso el trabajador deberá presentar el registro civil de defunción, de lo contrario la ausencia se considerará como abandono del trabajo y no se cancelará el correspondiente auxilio.

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.

ARTÍCULO 59º. AUXILIO PARA ESTUDIO DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES: La Empresa le concederá a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio de escolaridad por cada hijo menor de edad, inscrito en la Empresa, que adelante estudios en plantel oficial o en establecimientos legalmente reconocidos, una vez por año en el mes de febrero, durante la vigencia convencional.

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Auxilio Estudio hijos trabajadores	16,425	IPC

PARÁGRAFO 1º: La Empresa otorgará, la vigencia, veinte auxilios de matrículas para estudio de hijos de trabajadores beneficiarios de la convención.

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Auxilios de matrículas	56,694	IPC

PARÁGRAFO 2º: La Empresa concederá veinte (20) becas para primaria y/o bachillerato en el Instituto Agrícola del municipio de Chigorodó para hijos de trabajadores beneficiarios de la convención.

PARÁGRAFO 3º: La Empresa concederá 13 auxilios de matrícula, por año, para trabajadores beneficiarios de la convención. El monto del auxilio será igual al que se paga como auxilio de matrícula a los hijos del trabajador.

Los beneficiarios de becas para hijos de trabajadores no recibirán el auxilio monetario establecido en el presente Artículo. El procedimiento y beneficiarios para el otorgamiento de las mencionadas becas serán definidos entre Empresa y sindicato.

Igualmente, en el momento en que el trabajador beneficiado con las presentes becas deje de prestar sus servicios a la Empresa, cualquiera sea el motivo, automáticamente perderá este beneficio.

ARTÍCULO 60º. AUXILIO DE DEPORTES: En cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa entregará en cada una de las fincas un (1) uniforme para un equipo de fútbol, compuesto de diez y ocho (18) pantalonetas, diez y ocho (18) camisetas, diez y ocho (18) pares de medias, diez y ocho (18) pares de guayos, un (1) balón de fútbol, una camiseta para el director técnico y una sudadera (pantalón) para el director técnico.

ARTÍCULO 61°. AUXILIO ANTEOJOS: En caso de que a un trabajador beneficiario de la convención le sean prescritos anteojos, la Empresa le reconocerá el valor de los lentes y le hará un préstamo para la adquisición de la montura.

ARTÍCULO 62°. CALZADO Y DOTACIÓN DE LABOR: La empresa suministrará 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 utilizada por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la ley.

Adicionalmente, la Empresa suministrará durante la vigencia convencional los siguientes elementos, como parte de la dotación: un termo con una capacidad de dos litros y un (1) pantalón y una (1) chaqueta plásticos impermeables, de calidad y resistencia adecuada, para cada uno de los trabajadores, sin tener en cuenta el tope salarial señalado en la Ley 11 de 1984. La chaqueta y el pantalón plásticos impermeables y el termo a que se alude se entregarán a más tardar el día 30 de junio de 2014.

ARTÍCULO 63°. EXCLUSIÓN DE BENEFICIOS: Lo anterior deja sin vigencia cualquier pacto celebrado entre las partes sobre la calidad de las prendas y forma de entrega de la dotación.

1. Presentar los respectivos registros civiles que acrediten los hechos por los cuales se solicita la prestación.
2. Cuando en la finca laboran ambos cónyuges o padres e hijos, los auxilios por matrimonio, educación, muerte, etc., sólo se cancelarán a uno de ellos.
3. El trabajador beneficiario deberá tener más de dos (2) meses al servicio en la Empresa.

ARTÍCULO 64°. 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.

CAPÍTULO III FONDOS ROTATORIOS

ARTÍCULO 65°. FONDO DE VIVIENDA CONVENCIONAL:

El fondo de vivienda convencional será el igual al valor de las hectáreas de la finca, se multiplica por el valor histórico aportado por hectárea en los acuerdos generales de la zona de Urabá celebrados con Sintrainagro (\$805.000), y el resultado así obtenido se divide por el total de obreros con vinculación directa a la empresa Centurión S.A., y el resultado se multiplica por el número de asociados a Sintrainagro en la empresa Centurión S.A. El reglamento del fondo será el establecido por el Sintrainagro con la empresa agrícola el Retiro S.A.

ARTÍCULO 66°. FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS DE CALAMIDAD DOMÉSTICA: Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa destinará la suma de VEINTICINCO MILLONES SESENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS MLC (\$25.065.769,00) para el fondo rotatorio destinado a realizar préstamos a los trabajadores en los eventos de calamidad doméstica de la siguiente manera, el cual será conjunto con otra u otras organizaciones sindicales de la empresa.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

REGLAMENTO DEL FONDO

1. **OBJETO:** Ayudar a los trabajadores en la solución de calamidades domésticas.
2. **BENEFICIARIOS:** Los trabajadores beneficiados de la presente Convención.
3. **DESTINACIÓN DE LOS PRÉSTAMOS:** Sólo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad doméstica:
 - 3.1. Enfermedad o muerte de los padres, esposa o compañera permanente, hijos legalmente reconocidos que dependan económicamente del trabajador y que hayan sido previamente inscritos en la Empresa con dos (2) meses de anterioridad.
 - 3.2. El pago de servicios médicos, compra de medicamentos, hospitalización e intervención quirúrgica, de cualquiera de las personas enunciadas en el numeral anterior.
 - 3.3. Sufrir hurto o actos delictuosos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, cuando hubieren sido debidamente denunciados ante la autoridad competente.
 - 3.4. Sufrir daños en la vivienda del trabajador originados por fenómenos naturales, tales como terremotos, huracanes, inundaciones e incendios, entre otros.

REQUISITOS PARA LA ADJUDICACIÓN DEL PRÉSTAMO

1. Que el trabajador formule la solicitud del préstamo, diligenciando el formato que para el efecto entrega la Empresa. El formato contendrá la siguiente información:
 - 1.1. Autorización del trabajador a la Empresa para efectuar los descuentos por nómina.
 - 1.2. Autorización del trabajador a la Empresa para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, en caso de retiro del trabajador.
 - 1.3. Nombre y parentesco de la persona afectada por la calamidad ocurrida.
 - 1.4. Pruebas de la ocurrencia de la calamidad.
 - 1.5. Cuantía del préstamo solicitado.
 - 1.6. Deudas pendientes con la Empresa.
2. Que el trabajador tenga más de dos (2) meses de servicio.
3. Que la persona afectada por la calamidad esté previamente registrada en la hoja de vida del trabajador.
4. Que no tenga otro préstamo pendiente con la Empresa por el mismo concepto.
5. Que el trabajador tenga un respaldo en el setenta y cinco por ciento (75%) de sus prestaciones sociales; para lo cual se estudiarán todas las deudas que tenga con la Empresa por cualquier concepto.
6. Que el trabajador llene los demás requisitos y condiciones establecidas en la presente Convención o en el Reglamento Interno de Trabajo.

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

MONTO Y PLAZO: Para los préstamos a que se refiere el presente reglamento se establecen las siguientes normas para montos y plazos:

MONTOS: El monto del préstamo no podrá exceder de las siguientes sumas durante la vigencia de la Convención.

Fondos Convencionales	Monto vigencia: 1° octubre 2015 a 30 septiembre 2017
Monto préstamo calamidad	472,453

PLAZO: Se pagarán con cuotas de amortización bisemanales mínimas equivalentes al diez por ciento (10%) del devengado bruto del trabajador.

TRÁMITE PARA UTILIZAR EL CRÉDITO

1. El interesado llena el formulario de solicitud diseñado para el efecto.
2. Este formulario se presenta a la Empresa, para el estudio respectivo.

CANCELACIÓN Y EXTINCIÓN DEL PRÉSTAMO

1. Cuando el trabajador pague la totalidad de la obligación contraída con la Empresa.
2. Cuando el trabajador se desvincule definitivamente de la Empresa, pues de sus prestaciones sociales se abonará el saldo pendiente.
3. Cuando el trabajador presente pruebas o documentos falsos.

TIEMPO PARA UTILIZAR EL CRÉDITO: Una vez aprobado el préstamo, el trabajador deberá hacer uso de él dentro de las dos (2) semanas siguientes a la fecha de aprobación, salvo que la forma estipulada para el desembolso determinen plazos mayores.

AMORTIZACIÓN DEL PRÉSTAMO: El trabajador amortizará el préstamo mediante la cancelación de las cuotas ordinarias, las cuales serán deducidas directamente de la nómina y con cuotas extraordinarias que el trabajador proponga o se estipulen para el préstamo.

DEDUCCIÓN DE CUOTAS ORDINARIAS: La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciará en pago de la catorcena inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso; como tal, se entiende la fecha de recibo que tenga el comprobante de nómina.

DESEMBOLSO DEL PRÉSTAMO: Una vez aprobado el préstamo, el cheque será entregado por la Empresa al trabajador.

ARCHIVO DE DOCUMENTOS: Copia de todos los documentos inherentes al otorgamiento del préstamo, abonos extraordinarios, cancelación del préstamo y demás, deberá quedar archivados en la hoja de vida del trabajador

PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMÉSTICA

1. En caso de muerte: Copia del certificado de defunción.
2. En caso de hurto o similares: Copia de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y el valor de los objetos hurtados.
3. En caso de enfermedad de familiares del trabajador que dependan económicamente de él, se debe presentar dictamen de un médico autorizado para ejercer la profesión, los demás documentos y evidencias que se estimen necesarios, tales como fórmulas médicas y valor de los medicamentos, entre otros.

MANEJO DEL FONDO: El Fondo será manejado por la Empresa con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales : Sintrainagro y Sinaltraifru..

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocería, y la organización sindical Sintrainagro

ARTÍCULO 67º. FONDO EDUCATIVO: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y por vigencia, la Empleadora destinará la suma de TREINTA Y UN MILLONES QUINIENTOS DIEZ MIL CUATROCIENTOS TRECE PESOS MLC (\$31.510.413), para constituir un FONDO ROTATORIO EDUCATIVO destinado a realizar préstamos a los trabajadores para estudios superiores (universitarios o tecnológicos), para ellos o sus hijos debidamente inscritos en la Compañía, el cual será conjunto con otra u otras organizaciones sindicales de la empresa.

PARÁGRAFO. A partir de la vigencia del presente acuerdo, las partes acuerdan incluir dentro de los acuerdos el otorgamiento de préstamos para estudios superiores (Universitario, Tecnológico) y técnico. Para los programas técnicos se destinará hasta un 30% para programas de formación técnica.

REGLAMENTO DEL FONDO EDUCATIVO:

1. OBJETO: Contribuir a la continuación de los estudios técnicos, tecnológicos y/o universitarios de los trabajadores vinculados a la Empresa, beneficiarios de la convención y de su esposa o compañera permanente o de hijos que dependan económicamente del trabajador.

2. FINALIDAD DEL FONDO:

Otorgar créditos destinados al pago de matrículas para estudios tecnológicos y/o universitarios de los trabajadores, de los hijos de éstos y de la esposa y/o compañera permanente debidamente inscritos en la Empresa.

A partir de la vigencia de la presente convención, las partes acuerdan incluir dentro de los acuerdos el otorgamiento de préstamos para estudios superiores (Universitario, Tecnológico) y técnico. Para los programas técnicos se destinará hasta un 30% para programas de formación técnica.

3. JUNTA PARITARIA:

Se conformará una Junta Paritaria, conformada por representantes de la empresa, Sinaltrafru y Sintrainagro administre este Fondo y tendrá como finalidad aprobar las solicitudes de crédito para educación, de acuerdo con los procedimientos establecidos en esta reglamentación y garantizar el cumplimiento del objeto del Fondo.

Dentro de los criterios de evaluación de los créditos, cuando se solicite préstamos para estudios superiores del trabajador, se tendrá en cuenta la afinidad del programa académico frente a las responsabilidades y actividades desarrolladas por el trabajador en la Empresa.

4. TOPE MÁXIMO DE LOS PRÉSTAMOS:

Se establece como tope máximo el valor de la matrícula semestral o anual sin que supere la suma de NOVECIENTOS VEINTIOCHO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS MLC (\$ 928,455).

5. REQUISITOS PARA LA ADJUDICACIÓN DEL PRÉSTAMO

5.1. Solicitud debidamente diligenciada por el trabajador.

5.2. Certificado de la entidad educativa, legalmente reconocida, del valor a pagar por el semestre o por el año según el caso.

5.3. Antigüedad en la Empresa con un vínculo laboral de 1 año.

5.4. Autorización de descuento.

5.5. Suscripción de pagaré.

5.6. Capacidad de pago del trabajador del 60%.

6. FORMA DE PAGO:

Los créditos otorgados serán cancelados en cuotas iguales durante el respectivo semestre o durante el año, según el caso, y tendrán un interés del 6% anual efectivo. Los intereses se descontarán catorcenalmente.

7. GARANTÍAS:

El trabajador autoriza el descuento de su salario para amortizar el crédito. Igualmente, autorizará abonar a la deuda la totalidad de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, bonificaciones e indemnizaciones en caso de retiro.

8. VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA INVERSIÓN:

El trabajador beneficiario deberá hacer uso del crédito dentro de las dos semanas siguientes al momento en que recibe y evidenciará ante la Empresa la inversión a más tardar en el mes siguiente al desembolso. La Junta verificará que el crédito se invierta en los términos establecidos en la solicitud hecha por el trabajador. En el evento de que el trabajador no utilice el dinero para el propósito que fue solicitado, se sancionará aplicándole inmediatamente la tasa máxima de interés comercial que esté vigente en el momento de la inspección; igualmente, la Empresa dará aplicación a las normas laborales que al respecto regulan estos temas.

TERCERA PARTE DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

CAPÍTULO III DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 68º. NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES: Los beneficios extralegales pactados en favor de los trabajadores no constituyen salario y, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales.

En caso de que por disposición legal se llegaren a establecer primas, auxilios, bonificaciones, permisos o bonificaciones iguales o similares a las pactadas en la presente Convención Colectiva de Trabajo; el trabajador podrá acogerse a la disposición que le sea más favorable, pero no tendrá derecho a la aplicación de ambas.

ARTÍCULO 69º. INCORPORACIÓN DE LOS ACUERDOS 2015 - 2017: Los presentes acuerdos generales serán incorporados en la convención colectiva objeto de revisión, dentro de los quince (15) días siguientes a la firma del presente acuerdo y para este tiempo se le otorgará permiso remunerado a los negociadores y asesores en los términos fijados para la etapa de negociación.

ARTÍCULO 70º. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL: La presente Convención Colectiva de Trabajo sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las partes que la suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General del Sindicato, de una parte, y una comisión negociadora designada por la Gerencia de la Empresa, de la otra parte. Cualquier modificación que se realice sin cumplir este requisito, no obliga a las partes.

ARTÍCULO 71º. DENUNCIA Y PRÓRROGA: La presente Convención Colectiva de Trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento que la Convención no sea denunciada, su vigencia se prorrogará conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 72º. NEGOCIACION LABORES NUEVAS VIGENCIA 2015 A 2017:

A partir de la firma del presente acuerdo, la compañía se compromete con la organización sindical a que durante el primer trimestre del año 2016 en un comité liderado por el gerente de la Zona Sur de Banacol y el presidente de la seccional de Sintrainagro en Chigorodó, busquen las herramientas para sacar adelante las labores que hoy no tienen un precio establecido y se están ejecutando.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

PARÁGRAFO PRIMERO: Está comisión se encargará de evaluar y determinar los tiempos, movimientos, rendimientos y precios de las labores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La comisión estará integrada por el equipo negociador y sesionará un día a la semana.

PARÁGRAFO TERCERO: Las garantías para esta comisión serán equivalentes en sus días de trabajo a los valores establecidos en el proceso de negociación para efecto del cálculo del permiso y demás garantías de negociación.

PARÁGRAFO CUARTO: las fechas tentativas en las que sesionará esta comisión serán: Octubre 10, Octubre 17, Octubre 24 y Octubre 31 y Noviembre 7. Salvo que se presenten situaciones que obliguen a reprogramar estas fechas.

ARTÍCULO 73°. TERMINACION CONFLICTO COLECTIVO: Las partes declaran terminado el conflicto colectivo desatado con la presentación del pliego de peticiones, y en consecuencia lo declaran finalizado.

ARTÍCULO 74°. VIGENCIA ACUERDO CONVENCIONALES NO MODIFICADOS: Los acuerdos que se encuentren establecidos en la convención colectiva objeto de revisión, y que no hayan sido objeto de negociación y modificación, se entenderán incorporados en la convención colectiva resultante de los presentes acuerdos:

Para constancia de los anteriores acuerdos se firma la presente acta, con fuerza de Convención Colectiva de Trabajo, por las personas que intervinieron en ella, en representación de la Empresa y el Sindicato, en cinco (5) ejemplares del mismo tenor. los cuales se destinarán así: Un (1) ejemplar para la Empresa, un (1) ejemplar para el Sindicato, un (1) ejemplar para el Comité Obrero-Patronal y dos (2) ejemplares para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con los que se cumplirá la obligación legal del depósito.

ARTÍCULO 76°. OTROS PUNTOS ACORDADOS:

PARÁGRAFO UNO: RETROACTIVO. La empresa entregará a cada trabajador vinculado a la sociedad Centurion S.A afiliados a la organización SINTRAINAGRO un valor no constitutivo de salario de TRESCIENTOS MIL PESOS MLC (\$300.000) el día 18 de diciembre de 2015; dicho valor corresponde a retroactivo entre el día 1 de octubre de 2015 y el día 31 de diciembre de 2015. Aunque la vigencia convencional arranca desde el día 1 de octubre de 2015, los precios acordados regirán a partir de ENERO 1 de 2016. Este valor será proporcional a los trabajadores que ingresaron a laborar en la compañía entre el 1 de octubre de 2015 y el día 18 de diciembre de 2015.

Por la empresa

Efraín Rodas Ramírez

Leda S. García Morales

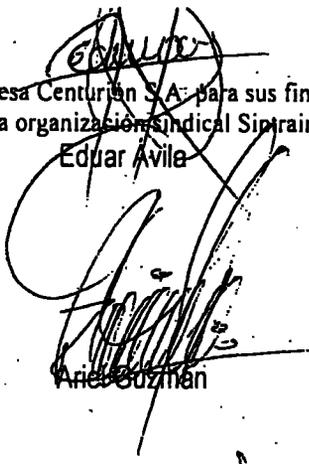
Por Sintrainagro

William Mora

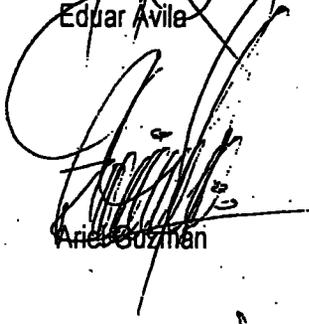
Dairo Feria

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

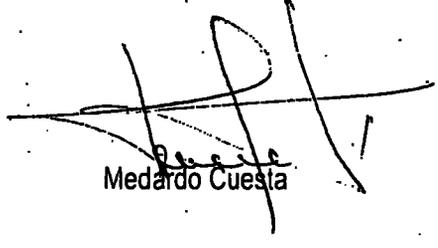

Fernán Rojas


Eduar Avila


José Quinto


Ariel Guzmán


Esteban Gulfo


Medardo Cuesta

ANEXO

MANUAL TÉCNICO PARA LA REALIZACIÓN DE LABORES

I. LABORES DE COSECHA Y EMPAQUE

1. **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 ½ lb) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión ya sea en cajas o en pallets, y empacadas de acuerdo con 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, garrucheros, baja bolsas, desfloradores, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desmanadores, selectores de fruta dentro o fuera del tanque (selección en seco), volteadores de corona, remedidores de fruta, saca rechazo del tanque, baja fruta, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores, arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, palletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón); colocación de sello IBM, colocador de sello de trazabilidad, cargadores de cajas y pallets colocados dentro del medio de transporte que la Empresa designe. Por lo tanto, para la liquidación del contrato no quedará excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

Si por especificaciones diferentes se eliminaran o aumentaran oficios, el sindicato y la Empresa evaluarían el impacto económico para el ajuste, en caso de ser necesario.

2. **DISTRIBUCIÓN 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 con las necesidades de corte y empaque.

3. **DISTRIBUCIÓN 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 según las necesidades de corte y empaque, la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y el tipo de empaque solicitado.

4. **ASEO DE EMPACADORA:** Esta labor incluye: El aseo del tanque de desmane, aseo de patio de fruta, aseo de zona de aspersión, cartonera, zona de palletizado, cunetas o cárcamos de desagüe, patio y alrededores con diez metros (10m) de radio, tanque de merteck, recogida de todo tipo de basura de los alrededores (incluye ripio de rechazo), caja de las llaves de agua y cunetas que rodean la empacadora y baños de la empacadora; esta área debe quedar limpia y libre de escombros, basura, plásticos, residuos de cartón, madera y vidrios.

5. **ASEO PREVENTIVO DE EMPACADORA:** Esta labor se efectuará con el número de personas que determine la Administración e incluye el aseo del tanque de desmane, patio de fruta, alrededores empacadora, baños y oficinas.

6. **LAVADA DE BANDEJAS:** Las bandejas deben quedar en perfecto estado de limpieza para la ejecución de los embarques; además debe hacerse un prelavado con ácido muriático o ACPM (esto a criterio del Administrador); las bandejas no se podrán ráspar con espátula.

7. **BOTADA DE RECHAZO:** Esta labor consiste en levantar del piso toda la fruta de desecho que se acumula después de cada embarque. El operario debe cargar la fruta hasta el tractor o camión buscando el mayor aprovechamiento del cargue y dejando el área de la empacadora libre de fruta de rechazo.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

En caso de que la Empresa decida dejar coberturas con malezas nobles, el operario debe protegerlas y evitar que sean fumigadas.

La Empresa no reconocerá el pago de atraso con más de seis semanas.

La fumigación del talud de los canales se hace hasta donde alcance la mano.

11. FERTILIZACIÓN (bultos de 50 kilos): El fertilizante deberá ser distribuido en toda el área asignada, esta labor incluye la sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar los bultos, apartar con el pie todo el material (vegetal o plástico) que se encuentre alrededor del puyón seleccionado en un semicírculo de 60cm de radio y la devolución de los sacos vacíos a la bodega. En toda aplicación el fertilizante debe quedar en contacto con la tierra. Se debe utilizar medida y el dosificador recomendado para cada producto.

La aplicación del producto debe ser en arco frente al puyón y visible sobre la tierra limpia después de aplicado. El rango de material a aplicar será entre 105 gramos y 126 gramos por planta. Se debe utilizar la sabana o manta para evitar el desperdicio de producto.

12. FERTILIZACIÓN FRACCIONADA (bultos de 50 kilos): El fertilizante deberá ser distribuido en toda el área asignada, esta labor incluye la sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar los bultos, apartar con el pie todo el material (vegetal o plástico) que se encuentre alrededor del puyón seleccionado en un semicírculo de 60cm de radio y la devolución de los sacos vacíos a la bodega. En toda aplicación, el fertilizante debe quedar en contacto con la tierra. Se debe utilizar medida y el dosificador recomendado para cada producto. El rango de material a aplicar será entre 60 gramos y 70 gramos por planta según lo ordene la Administración de la finca.

La aplicación del producto debe ser en arco frente al puyón y visible sobre la tierra limpia después de aplicado. Se debe utilizar la sabana o manta para evitar el desperdicio de producto.

13. RESIEMBRA CON SEMILLA (CABEZA O HUEVO): Esta labor comprende el arranque de la semilla, tapada del hueco, transporte, alineación, hoyada y siembra. Antes de meter la resiembra se debe meter al hueco la cantidad de fertilizante que defina la Empresa.

Se debe respetar la distancia mínima de siembra señalada por la Empresa y hacer el túnel foliar.

14. RESIEMBRA CON TRONCÓN: Esta labor comprende el arranque de la mata, tapada del hueco, transporte, alineación, hoyada y trasplante (siembra de la mata). Cuando se siembren troncones de matas paridas, estos deben tener como mínimo 30 centímetros de diámetro, 1,80 metros de altura mínima, sembrar vertical, cubrir con gorro o capuchón, colocar a cada resiembra el sello de identificación. Antes de meter la resiembra se debe meter al hueco la cantidad de fertilizante que defina la Empresa.

Se debe respetar la distancia mínima de siembra señalada por la Empresa y hacer el túnel foliar. Cuando se trate de resiembras por vientos o matas desraizadas se debe aporcar el puyón.

15. APORQUE: La Empresa programará ciclos de aporque para las resiembras y plantas adultas que tengan huecos o cámaras de aire junto a la base de la planta, para evitar la caída de las unidades de producción y la pérdida del vigor de las plantas. La labor consiste en picar el hueco, llenar el hueco con un palín agregando tierra superficial de las áreas aledañas hasta asegurar que el hueco quede compacto.

16. APORQUE DE RESIEMBRAS CON SACADA DE RIZOMA Y FERTILIZACION: La Empresa programará ciclos de aporque para las resiembras y plantas sin parir que tengan el troncón descompuesto donde se hizo la siembra original, o haya huecos y

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

cámaras de aire que puedan afectar el anclaje y el desarrollo de las unidades de producción. La labor consiste en sacar con cuidado todo el material viejo que está pegado a la resiembra, mover la tierra del hueco con un palín, aplicar una dosis de 60gr al hueco frente a la resiembra, tapar con tierra, picar con el palín el suelo frente al puyón y marcar la unidad. Las plantas paridas que tengan huecos y cámara de aire se aporcan sin aplicar fertilizante.

17. CONTROL TEMPRANO SÍNTOMAS DE SIGATOKA (CTSS)

PLANTAS SIN PARIR:

1. Puyones: Eliminar foliolos en puyones a partir de una altura de 1,50m, (realce) y dejarlas con 5 hojas mínimo.
2. Plantas jóvenes: Eliminar hojas agobiadas, secas y que muestren presión agresiva de estrías. Hacer corte en la tercera hoja quitando el 15% de la hoja a todas las plantas.
3. Las plantas jóvenes que muestren fuerte presión de estrías en la punta se deslaminan si es semi-limbo o se despunta si es entera.
4. Plantas próximas a parir: Eliminar hojas agobiadas, secas y hojas con más del 50% del tejido foliar quemado.
5. En plantas próximas a parir sólo se realiza la cirugía o deslamine y despunte de tejido quemado o deslamine de un semi-limbo.
6. En plantas próximas a parir no se eliminan hojas con presión de estrías.
7. Las plantas deben llegar a parición con 13 hojas o con un número mayor.

PLANTAS PARIDAS:

1. Eliminar hojas agobiadas, secas y hojas con menos del 50% funcional.
2. Plantas recién paridas, realizar el despeje de bacota o protección del racimo (no incluye el desvío de racimo ni el desvío de puyones).
3. En plantas paridas sólo se realiza la cirugía o deslamine. No eliminar hojas con presión de estrías.
4. Hacer el despunte o deslamine de un semi-limbo si estuviese con quema. Cuando presente quema en el segundo semi-limbo hacer un solo corte transversal.
5. Evaluar la hoja necrosada si amerita: a) Realizar la cirugía o cortar la mitad de la hoja si esta muestra el 50% o más de tejido funcional. b) Eliminar la hoja si esta muestra más del 50% del tejido quemado.
6. Las plantas paridas deben llegar a cosecha con la mayor cantidad de hojas funcionales.
7. Realizar la cirugía a todas las plantas paridas que muestren quema.
8. Tener cuidado con el corte de hojas que se haga arriba del racimo que puede manchar con látex la fruta.

Nota: No se dejarán venas.

III. LABORES VARIAS

1. **HÉRCULES:** Consiste en descompactar el suelo al frente del puyón, utilizando un trincho de cuatro dientes, el cual se debe descargar en un arco de 40cm frente al puyón. El operario se debe ubicar en el sentido del arco para hacer mínimo cuatro piques. Después de realizada la labor debe descompactar los trozos de tierra que queden en el suelo para evitar dejar placas de suelo donde se realice el arado. La longitud del arco no debe ser inferior a 80cm.

2. **APLICACIÓN DE COMPOST:** La labor inicia con el transporte de los bultos desde la empacadora hasta las áreas definidas para regar el material. La aplicación debe hacerse a cinco plantas por bulto en un promedio de 7 kilos por planta regadas a cuarenta centímetros del puyón

3. **ENGRASE DE CABLE VÍAS:** Consiste en aplicar al sistema de cables de la finca cantidades de grasa o cualquier otro elemento técnicamente recomendado para facilitar el transporte de los equipos sobre el sistema. La labor se realizará por criterios técnicos y por acuerdo con los representantes de los trabajadores.

4. **LIMPIA DE CANALES:** La labor de limpieza de canales primarios, secundarios y terciarios se realizará con una frecuencia de seis (6) semanas, pero podrá ser alternada con ciclos de fumigación interrumpiendo los ciclos de limpieza. La labor incluye la

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro
eliminación de todo material vegetal y basura de las ranflas o taludes y del plan y su colocación fuera del canal. El operario debe usar vara de madera (garabato) para sacar la basura del plan y hacer un corte bajo.

5. **LIMPIA DE CUNETAS:** Consiste en sacar todo el material vegetal de las cunetas para permitir su normal funcionamiento.
6. **CHAPEO DE MALEZA:** Comprende la labor de eliminar malezas con machete o sable en las áreas que la Empresa defina. El corte debe ser a ras de suelo e incluye la recolección y botada de las malezas.
7. **CABLERO:** Consiste en atender las necesidades que se presentan en la red de cable vías de la finca, incluyendo realces de torres, anclaje de torres, tensionada de cables, cambio de chanelas, cambio de ganchos, arreglo de curvas, agujas y cajas. Al operario se le debe entregar la herramienta necesaria para desarrollar la labor.
8. **NIVELACIÓN DE CABLES:** Se alinea con nylon de placa a placa con una vara de 2,20 metros. Se conserva la distancia entre el piso y el cable. Deben tener construcciones longitudinales que lleguen a cunetas transversales o terciarios para evitar encharcamiento en su interior. Si el corte es más de dos (2) paladas debe tener talud.
9. **TRASLADO DE PUENTES:** Consiste en llevar el puente que se necesita reubicar desde el punto de origen hasta el lugar de destino, incluye desinstalada del puente, transporte e instalada en el sitio donde va a quedar. Esta labor se debe hacer por grupo de 2 personas, mínimo.
10. **OPERADOR DE RIEGO:** Consiste en el mantenimiento del sistema durante las épocas de no riego y en la operación y control del sistema de riego en épocas que opere el sistema.
11. **ROTURAS DE CANALES:** Las roturas tienen como unidad de medida la palada (0,30m). Se debe cumplir con las siguientes especificaciones:

El corte, varía de dos a cuatro paladas así:

-2,0 paladas	0,60m
-2,5 paladas	0,75m
-3,0 paladas	0,90m
-3,5 paladas	1,05m
-4,0 paladas	1,20m

El corte: Se mide verticalmente y no a ras de talud, atravesando una cuerda de extremo a extremo del canal en la boca y bajando el metro hasta el plan. Para definir de qué corte es el canal se debe tomar el promedio de mínimo tres medidas (en el arranque, en la mitad y en el final del canal). El corte se mide desde la superficie del terreno cortado y no desde la parte superior del jarillón tumbado o del resultante de la rotura. El corte mínimo al terminar es de dos paladas. Toda construcción o recava de canales incluye la regada de la tierra.

El Plan: Es el ancho del fondo del canal y siempre es de 0,40m, en toda la longitud del canal.

Boca: Es el ancho en la parte superior del canal, medido entre orilla y orilla. La boca debe cumplir la siguiente fórmula:

Boca = Corte + Plan, o sea que deber cumplir la siguiente tabla:

CORTE	BOCA
-2 paladas	1,00m
-2,5 paladas	1,15m
-3 paladas	1,30m
-3,5 paladas	1,45m
-4 paladas	1,60m

Andenes: Es la distancia entre el borde del canal y la base del jarillón resultante de la rotura. No debe ser menor de 0,50m.

Boquetes: Es el espacio entre jarillón y jarillón resultantes de las roturas. No debe ser menor a 0,80m y se deja cada 3 ó 5m, y/o cada bajo.

Los andenes y los boquetes se dejan en el momento de hacer las roturas, o sea que van incluidos en el valor de las construcciones. Si el palero no es capaz de dejarlos debe salir a repatearlos.

Diseño: Debe ser recto y se hace con nylon. El alineamiento se da tanto en la boca como en el plan.

Se debe cumplir el 100% de las especificaciones.

12. RECAVAS DE CANALES: Consiste en la recuperación del plan del canal mediante la extracción de todo el sedimento acumulado. El sedimento debe ser tirado fuera del canal y no en los taludes. Se deben conservar los andenes y boquetes existentes; si el palero no es capaz de conservarlos debe salir y repatear el sedimento.

El alineamiento de las recavas debe ser con nylon, conservando todo el ancho del plan. La recava de madres viejas se hará respetando su forma natural. Queda prohibido raspar el talud sin darle corte al canal (la llamada brillantina).

El patrón de medida de las recavas es la palada (1 palada = 0,30m) y se mide desde la muesca que deja el sedimento en el talud y en forma vertical hasta el plan recuperado y no desde la altura de la ranfla pulida.

Se debe conservar la pendiente o caída original del canal, o sea que debe dejar libre de modo que el agua quede corriendo.

13. TUMBA DE JARILLONES: Los jarillones se deben romper con talud, dejando los andenes para dar paso al canal que se proyecta hacer. Su unidad de medida es el metro cúbico y resulta de multiplicar las medidas de su altura, por su largo y por el ancho, medido en la mitad de la altura del jarillón.

14. SACADA DE DERRUMBES: Derrumbe es la porción de tierra que cae en el plan del canal proveniente del desprendimiento de todo o parte del talud dejando un hueco en él. Al sacar un derrumbe se debe retirar la tierra totalmente del canal, conservando los andenes y boquetes existentes.

El montículo de tierra formado por el sedimento arrojado por un canal a otro, no es derrumbe.

Su patrón de medida es:

Ancho: 1,50m

Alto: 0,50m

Largo: 1,00m

Los demás tamaños se pagarán proporcionalmente al patrón anterior.

15. AMPLIACIONES: Ampliación es la rotura que hay que hacer a lado y lado de los canales a los que se les pretende ampliar sus bocas y aumentar sus especificaciones. Las ampliaciones se harán en aquellos canales que no cumplen con las especificaciones de boca y/o plan. Las ampliaciones se deben hacer simultáneamente con las recavas; o sea que su precio incluye la ampliación y la recava.

Se deben conservar los andenes y boquetes existentes. Al hacer las ampliaciones el canal debe cumplir con todas las especificaciones para el tamaño al cual se llevó.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

6	6.54	21	5.42
7	5.92	22	6.17
8	6.55	23	5.46
9	6.17	24	3.29
10	6.10	25	3.66
11	6.80	26	4.13
12	1.57	27	3.72
13	5.35	28	4.45
14	6.05	29	4.53
15	6.14	30	4.49

FINCA DOS: área neta 117,24

LOTE	HECTÁREAS	LOTE	HECTÁREAS
1	7.15	12	6.24
2	5.28	13	6.06
3	5.31	14	6.24
4	5.32	15	5.18
5	6.08	16	4.66
6	5.90	17	5.85
7	5.64	18	5.41
8	6.53	19	5.13
9	4.92	20	5.97
10	4.86	21	3.54
11	5.97		

FINCA TRES: área neta 120.15

LOTE	HECTÁREAS	LOTE	HECTÁREAS
1	3.50	13	8.12
2	7.32	14	5.35
3	4.07	15	4.38
4	5.32	16	4.91
5	5.50	17	3.58
6	5.23	18	3.64
7	5.57	19	4.81
8	5.17	20	4.14
9	6.49	21	4.01
10	4.31	22	4.09
11	10.10	23	3.69
12	2.98	24	3.87

FINCA CUATRO: área neta 151.82

LOTE	HECTÁREAS	LOTE	HECTÁREAS
1	5.01	16	5.14

Convencion colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

2	5.10	17	5.00
3	5.38	18	4.89
4	6.23	19	3.95
5	6.33	20	4.84
6	4.01	21	4.57
7	5.75	22	5.67
8	5.62	23	4.62
9	5.75	24	5.81
10	6.19	25	6.07
11	5.63	26	6.33
12	4.77	27	4.04
13	5.34	28	5.09
14	5.50	29	3.83
15	3.24	30	2.12

FINCA TATIANA: área neta 117,87

LOTE	HECTÁREAS	LOTE	HECTÁREAS
1	7.63	12	5.43
2	6.37	13	4.75
3	6.31	14	5.28
4	6.33	15	5.10
5	4.04	16	2.74
6	6.26	17	4.16
7	7.08	18	7.05
8	5.23	19	4.29
9	6.22	20	6.53
10	5.91	21	4.45
11	6.71		

FINCA ARROCERA: área neta 211,04

LOTE	HECTÁREAS	LOTE	HECTÁREAS
1	5.62	22	3.71
2	6.31	23	3.83
3	7.69	24	3.77
4	4.60	25	3.95
5	4.27	26	4.29
6	6.85	27	7.21
7	5.81	28	6.81
8	4.60	29	5.03
9	3.82	30	5.14
10	4.09	31	5.80
11	4.38	32	6.15
12	4.54	33	5.80
13	5.50	34	3.62
14	4.31	41	3.72

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4 y Finca 5, Arrocera, y la organización sindical Sintrainagro

15	4.36	42	7.52
16	4.09	43	6.05
17	4.07	44	6.31
18	4.55	45	6.01
19	4.86	46	4.25
20	6.40	47	4.06
21	3.64	48	3.65

MINISTERIO DEL TRABAJO

10 MAR 2016

361

Se entregó a los _____ la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.

recibió la convención Colectiva Pacto Colectivo _____ Laboral, arbitral _____
 Contrato Sindical _____ Acta de Acuerdo _____ Firmada el día 31/12/2015

Entre la Empresa Centurion S.A.
 y el Sindicato Sintrainagro

o sus trabajadores.

ENTREGADO POR: David Cantillo

RECIBIDO POR: Mónica Izquierdo

Auxiliar Administrativo