

14 MAR 2017

3601

627
9743

00000518

Al responder favor citar este número de radicado

Apartadó, 13 de marzo de 2017

MEMORANDO

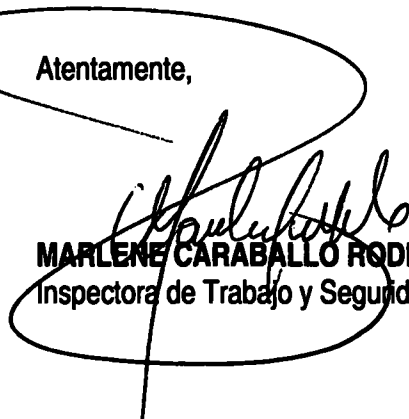
Para: **MIGUEL ÁNGEL JIMÉNEZ GARCÍA**
COORDINADOR GRUPO ARCHIVO SINDICAL
Carrera 14 N° 99 – 33 Ministerio del Trabajo
Bogotá - Colombia

De: **MARLENE CARABALLO RODRÍGUEZ**
INSPECTORA DE TRABAJO (E)

Referencia: Constancia de Depósito de Convención Colectiva

De manera atenta me permito enviarle Constancia del Depósito de la Convención Colectiva suscrita entre la Sociedad OTRA PARTE S.A.S. EMPRESA "FINCA MEDITERRANEO" y el SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA "SINTRAINAGRO".

Atentamente,



MARLENE CARABALLO RODRÍGUEZ
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social (E)

Folio: (59)
Elaboró: Marlene C.R.
Revisó/Aprobó: Fara M. A.

 MINTRABAJO	No. Radicado 11EI201733210000003601
	Fecha 2017-03-24 03:50:04 pm
Remitente	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 1	Folios 1
	
COR11EI201733210000003601	

D

9744 3903

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

Oficina Especial de Urabá - Apartadó
 Inspector de Trabajo: **MARLENE CARABALLO RODRÍGUEZ**
 Número 003

CIUDAD:	APARTADÓ	FECHA:	27	02	2017	HORA	11:10 A.M.
----------------	-----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	-------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	FEDERICO MARTINEZ HERRERA		
No. IDENTIFICACIÓN	71.750.717		
CALIDAD	Director Administrativo		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Vía Zungo Embarcadero, Kilometro 7 vereda Zarabanda		
No. TELÉFONO	8243479	Correo Electrónico	dsanclemente@banafrut.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	LA SOCIEDAD OTRA PARTE S.A.S. EMPRESA "FINCA MEDITERRANEO"					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICTO NACIONAL DE LA AGROINDUSTRIA "SINTRAINAGRO"					
CUYA VIGENCIA ES	Desde el día 1 de enero de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2018.					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	40	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				Regional	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
				Local	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios	57			

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

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

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

MARLENE CARABALLO R.
 Inspector de Trabajo (Oficina Especial de Urabá- Apadó)

FEDERICO MARTINEZ HERRERA
 El Depositante

Carepa, 23 de Febrero de 2017

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
OFICINA ESPECIAL DE URABÁ
E.S.D.

24 FEB 2017

Asunto: Depósito legal de convención colectiva.



Cordial saludo,

FEDERICO MARTÍNEZ HERRERA, mayor de edad, domiciliado en Apartadó, actuando en ejercicio de representación legal de la sociedad **OTRAPARTE S.A.S.**, (NIT 811.010.512-4) me permito presentar ante ustedes para el depósito legal la convención colectiva suscrita entre **OTRAPARTE S.A.S.** y el **SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**, para la finca **MEDITERRANEO**, para la vigencia comprendida entre el 01 de Enero de 2017 y el 31 de Diciembre de 2018.

Respetuosamente,



FEDERICO MARTÍNEZ HERRERA
OTRAPARTE S.A.S.
Representante Legal

MINISTERIO DEL TRABAJO

9746

No. 24 FEB 2017 273
la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y
resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.
recibió la convención Colectiva Pacto Colectivo Laudo arbitral
Contrato Sindical Acta de Acuerdo Firmada el día 23/01/2017
Entre la Empresa OTRAPARTE S.A.S. Finca Mediterraneo
y el Sindicato SINTRAINAGRO

CONVENCIÓN COLECTIVA ENTRE LA SOCIEDAD OTRAPARTE S.A.S., PARA LA EMPRESA: "FINCA MEDITERRANEO", Y EL SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"

Auxiliar Administrativo

AÑOS 2017- 2018

En el municipio de Apartadó, Departamento de Antioquia, República de Colombia, el día 23 del mes de Enero de 2017, se reunieron los señores: **GUSTAVO SILVA VANEGAS** y **LUIS CARLOS JARAMILLO FRANCO**, quienes actúan en nombre y representación de la sociedad **OTRAPARTE S.A.S.**, de una parte, y el señor: **DANIEL GUERRA OVIEDO**, quien actúan en calidad de negociador designado por el **SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**, con personería jurídica número 002581 de julio 24 de 1975 del Ministerio de Trabajo, de otra parte, todos revestidos de plenos poderes, con el fin de celebrar la presente convención colectiva de trabajo para la(s) Empresa(s) finca(s): **MEDITERRANEO**.

PREÁMBULO

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

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



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



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

**PRIMERA PARTE
ASPECTOS NORMATIVOS**

**CAPÍTULO I
RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES**

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

ARTÍCULO 2º -GARANTÍAS SINDICALES-: En desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, la empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la organización sindical, para lo cual se establece:

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



en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones.

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

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

CAPÍTULO SEGUNDO PERMISOS SINDICALES

ARTÍCULO 3º -PERMISO PARA LA COMISIÓN OBRERA-: Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal en cumplimiento de las funciones definidas en la convención colectiva de trabajo, la Empresa concederá un (1) día de permiso por semana, no acumulable de una semana a otra.

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

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

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

PARÁGRAFO DOS: Durante el primer año de vigencia convencional, la finca concederá viáticos para la comisión obrera de \$20.356,95 por cada día completo de permiso utilizado.-

Para el segundo periodo de vigencia de la convención colectiva este valor se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC - obreros a nivel nacional, certificado por el



DANE para el período anual inmediatamente anterior al respectivo periodo de vigencia del acuerdo colectivo.

ARTÍCULO 4° -PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS-: Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, la Empresa concederá veintiséis (26) días de permiso remunerados por año de vigencia convencional, no acumulables de un año a otro.

Los permisos de cada año de vigencia se distribuirán semestralmente entre las Organizaciones Sindicales que representan a los trabajadores en proporción al número de trabajadores de la finca que se encuentren afiliados a cada una de ellas, sin que haya lugar a reconocer fracciones de días de permiso.

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

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

En ningún caso estos días de permiso podrán utilizarse para la realización de actividades diferentes a las expresamente señaladas en esta disposición. En caso de constatarse la desviación o la indebida utilización de estos permisos, se procederá a establecer la responsabilidad del trabajador implicado, para lo cual se tramitará el correspondiente procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 5° -LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE SINTRAINAGRO Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ-: La Empresa en su(s) finca(s) concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de las Juntas Directivas Seccionales de los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó o de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.





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

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

**CAPÍTULO TERCERO
AUXILIO SINDICALES**

ARTÍCULO 6º -AUXILIOS SINDICAL-: Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilio organizaciones segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la Empresa concederá un auxilio que se calculará a razón de doce pesos (\$12) por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

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

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

PARÁGRAFO DOS: Sintrainagro, a través de la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, suministrará trimestralmente a la Asociación de Bananeros de Colombia -

Handwritten signature

Handwritten signature

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

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

ARTÍCULO 7º -DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS-: La empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos:

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

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

PARÁGRAFO: 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.



CAPÍTULO CUARTO COMITÉ OBRERO PATRONAL

ARTÍCULO 8º. -COMITÉ OBRERO PATRONAL-: En la empresa 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 (2) representantes de los trabajadores elegidos por votación libre, con un suplente para faltas temporales o absolutas del principal, de manera que el comité quede integrado de manera paritaria. Para los fines de esta propuesta se entenderá como falta temporal: Las ausencias originadas en incapacidad, vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la Convención Colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del comité obrero cuando estuvieren reemplazando al principal.

Los representantes de los trabajadores deberán estar vinculados a la empresa 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 tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, asistir a los trabajadores miembros del Sindicato, cuando éstos lo requieran, en las diligencias de descargos.
4. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en calidad, y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.
5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.





6. Asesorar a los trabajadores, si éstos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios, y deducciones que les haga las empresas.
7. Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa.
8. Vigilar para que a través del sistema de convocatoria a los días de corte y empaque no sean discriminados los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada especial.

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

CAPÍTULO QUINTO ESTABILIDAD

ARTÍCULO 9º -PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA-: En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos: **_a) Debido proceso**, que implica el trámite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho de defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva. **b) La proporcionalidad de la sanción**, entendida como la necesidad de calificar la gravedad de la falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del bien jurídico que busca proteger la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa.

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

Antes de aplicar una cualquiera de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, o de proceder a dar por terminado el contrato de trabajo por la existencia de una justa causa de las consagradas en el artículo

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

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

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

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

4. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la Finca o en las oficinas centrales de la Empresa en Urabá. En este último evento la Empresa garantizará el transporte del trabajador para cumplir con tal fin.
5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignarán por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a instancia de la Empresa, de una parte, y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero, cuando éstos hicieran uso de este derecho, de otra parte. Con todo, cuando surja la necesidad de ampliar las versiones o manifestaciones dadas por los intervinientes y/o practicar otras pruebas para esclarecer aspectos relacionados con





la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicarán a continuación de lo actuado, si fuere posible, o en caso contrario se suspenderá la diligencia para ser reanudada el día hábil siguiente.

- 6. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.
- 7. Si escuchados los descargos la Empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
- 8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria, éste podrá interponer el recurso de reposición en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.
- 9. Interpuesto en tiempo el recurso de reposición, la Empresa decidirá e informará sobre éste al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del mismo.
- 10. Cuando el recurso de reposición no se interponga oportunamente o cuando la Empresa al resolver el recurso decida confirmar la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el respectivo recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando este recurso no se hubiera interpuesto oportunamente, según el caso.
- 11. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.
- 12. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

13. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.
14. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.
15. La asignación por reparto de las actividades propias del contrato de caja integral y la distribución del número de personas que conformen el equipo de corte y empaque las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de cada embarque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Esta asignación de labores y la definición del pedido de fruta deberá comunicarse de manera oportuna a los trabajadores a efectos de facilitar procesos de concertación que garanticen el procesamiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva.

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

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

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



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

PARÁGRAFO UNO: La 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 DOS: 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.

CAPÍTULO SEXTO

JORNADA DE TRABAJO Y FORMAS DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 10° -JORNADA DE TRABAJO-: A partir de la celebración de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa tendrá una jornada máxima ordinaria laboral flexible, inferior a cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuida libremente por la Empresa de acuerdo a sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque, sin que la jornada ordinaria diaria exceda de diez (10) horas y con un (1) descanso semanal remunerado.

El trabajo en horas extras no podrá exceder el límite máximo semanal establecido en la legislación laboral. Se entiende que en la jornada ordinaria laboral no se incluye el tiempo utilizado por el trabajador para su alimentación y descansos.

El empleador podrá citar al trabajador para laborar el sábado o el día de descanso semanal obligatorio. Si el trabajador en la respectiva semana ya hubiere laborado la jornada semanal establecida, lo que labore el día sábado se entiende como trabajo suplementario y el trabajo en el día de descanso semanal obligatorio será remunerado como trabajo dominical.

Para todos los efectos, en los valores unitarios pactados para la remuneración de las unidades de obra o al destajo se encuentran incluidos los eventuales recargos por trabajo nocturno y por trabajo suplementario, diurno o nocturno.-



ARTÍCULO 11° -JORNADA ESPECIAL-: Convienen las partes que para las labores de corte y empaque se podrán contratar trabajadores en jornada especial, con contrato a término indefinido, 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 semanal completa.

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

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

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

PARÁGRAFO TRES: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, 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 catorcena 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 CUATRO: Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la Empresa así lo requiera, se podrán asignar trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial a la realización de cualquier labor diferente a las labores culturales básicas, es decir: "embolse- (identificación de fruta)", "desflore en campo", "Cirugia Sigatoka" o similares", "amarre", "deshoje", " 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 este artículo, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización . 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 CINCO: Los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empleadora 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.-

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

- a) Cuando se programe un embarque en día subsiguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima semanal 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 12° -MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO-: A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo las empresas y el Sindicato adelantarán gestiones ante el servicio nacional de aprendizaje – SENA, tendientes a que se intensifiquen los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

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

ARTÍCULO 13° -NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO-: No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección cumplir con un rango de edad



determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

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

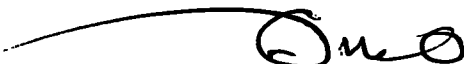
La empresa cumplirá con las disposiciones de la Ley 931 de 2004 y las demás garantías tendientes a garantizar la equidad y la no discriminación por razones de edad o sexo en las oportunidades de trabajo.

PARÁGRAFO UNO: En aras de contribuir al desarrollo social y al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres de Urabá frente a la situación y condición para acceder a un puesto de trabajo en las empresas bananeras, a partir de 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. Las empresas, 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 DOS: De la misma manera las empresas estimularán la participación de mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en la elaboración de las dotaciones de trabajo para los trabajadores.

ARTÍCULO 14° -COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-: A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la Empresa entregará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de la finca.-

ARTÍCULO 15° -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 16° -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, por unidad de tiempo, por tareas o cualquier otro.

La remuneración por unidad de obra o al destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada ordinaria laboral semanal por el precio convenido para cada unidad en la presente convención colectiva de trabajo.

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

PARÁGRAFO: Por regla general el reajuste al salario básico convencional operará cuando el devengado por unidad de obra dentro de la jornada ordinaria semanal sea menor a lo pactado como salario básico convencional por la jornada ordinaria.

**CAPÍTULO SÉPTIMO
CAMPO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

ARTÍCULO 17° -CAMPO DE APLICACIÓN:- La convención colectiva beneficiará a todos los trabajadores vinculados laboralmente con la empresa y que se encuentran afiliados a Sintrainagro, en los términos de la legislación laboral colombiana.

La convención colectiva de trabajo contiene los derechos y garantías mínimas que se aplicarán a los trabajadores beneficiarios del mismo, constituyendo el marco de las relaciones laborales colectivas entre Empresa y Sintrainagro.

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



ARTÍCULO 18° - 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 19° - DIALOGO SOCIAL Y CONCERTACION:- Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalización comercial, los empresarios bananeros, representados por Augura y Sintrainagro realizaran procesos de dialogo 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 de la región de Urabá.

ARTÍCULO 20° -VIGENCIA:- La vigencia del presente convenio colectivo será de veinticuatro (24) meses contados desde el día 01 de Enero de 2017 y hasta el día 31 de Diciembre de 2018.

El primer periodo estará comprendido desde el día 01 de Enero de 2017 hasta el día 31 de Diciembre de 2017.

El segundo periodo será desde el día 01 de Enero de 2018 hasta el día 31 de Diciembre de 2018.

ARTÍCULO 21° -SISTEMA DE CONTRATACIÓN:- Para las actividades permanentes del cultivo los contratos de trabajo se celebrarán a término definido o indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción o en el transporte, plantaciones en siembra o cosecha programada, labores estacionarias, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales se podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

PARÁGRAFO UNO: Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como ausentismo en días de embarque,

desatrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empleadora 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 DOS: Para ejecutar labores que no sean habituales y permanentes del cultivo y, en el caso de fuerza mayor, para actividades del giro ordinario de la actividad de la Empresa, así como 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" la Empresa podrá celebrar contratos con terceros independientes, que tengan por objeto la ejecución de obras o la prestación de servicios.

Los terceros 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.

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

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

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



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

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

SEGUNDA PARTE RÉGIMEN ECONÓMICO DEL CONVENCION COLECTIVA

CAPITULO I SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL Y SALARIOS A DESTAJO

ARTÍCULO 22° -SALARIO MÍNIMO -: A partir del inicio de la vigencia del presente convencion colectiva de trabajo, por la jornada ordinaria diaria, el salario mínimo convencional será de \$26.000.00 (3.250.00/Hora) sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

ARTÍCULO 23° : DEFINICION CAJA INTEGRAL EXPORTADA-: la realización del "contrato de caja integral exportada, se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el "contrato de caja integral", desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 1/5 lb.) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en palets dentro del camión, debidamente arrumadas, amarrados al camión (palets), protegidas(os) de la intemperie y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano. En la unidad de obra denominada "Caja Integral Exportada" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas de cosecha, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, baja protector, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desfloradores, volteadores de corona, desmanadores, bajafruta, gurvieros (saneadores de fruta), lavadores o pesadores, bandejeros, selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho, aspiradores, sacadores de rechazo, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lb) o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de

"caja integral Exportada". La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuara diariamente el Administrador de la finca, de acuerdo a las necesidades de corte y empaque. La distribución del número de personas que conformen las líneas de empaque, la cantidad de líneas de empaque a utilizar, y las labores específicas que haya que realizar en la planta empacadora durante el proceso de empaque, las hará diariamente el Administrador de acuerdo a las necesidades de corte y empaque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Queda claro que para el precio de caja integral exportada, se incluyen todas las labores necesarias para poder cumplir a satisfacción con los requisitos de exportación de cajas de banano exigidas por la Comercializadora. La cantidad de cajas exportadas en un bisemana, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media y libras (42 1/2), dividido por el número de trabajadores que participen en el contrato de Caja Integral Exportada.

ARTÍCULO 24° -VALOR DE LAS LABORES A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA-:

A partir del inicio de la vigencia del presente convencion colectiva de trabajo y hasta el día 31 de Diciembre de 2017, los valores de las labores cuya remuneración se encuentra pactada al destajo o por unidad de obra se pagarán con base en los valores unitarios que se hacen constar en cuadro anexo a esta Convención Colectiva.

Durante el segundo año de vigencia, comprendido entre el día 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2018, los salarios a destajo o por unidad de obra se incrementarán en un porcentaje igual al IPC – obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el periodo 1° de Enero y el 31 de Diciembre de 2017.

CUADRO DE LABORES

NOMBRE DE LA LABOR	UND. PAGO	VALOR
Caja integral 20 Kilos Paletizada	Caja Exportada	\$ 1.350,00
Caja integral 20 Kilos Especial/pallet	Caja Exportada	\$ 1.590,00
Caja integral 17 Kilos paletizada	Caja Exportada	\$ 1.265,00
Caja integral 17 kilos especial/pallet	Caja Exportada	\$ 1.490,00
Caja aprovechamiento exportable	Caja 20 kilos	\$1.000,00
Caja mercado nacional	Caja recibida	\$810,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	terminado embarque		
Cargue y descargue cartón	Cuando la administración lo requiera	Caja completa	\$ 4,80 ✓
Cargue y descargue esquineros	Cuando la administración lo requiera	Unidad	\$ 3,50 ✓
Cargue y descargue de estibas	Cuando la administración lo requiera	Unidad	\$ 70,00 ✓
Cargue y descargue de fertilizante	Cuando la administración lo requiera	Bulto de 50 kls.	\$ 100,00 ✓
Caciqueo	Cuando la administración lo requiera	Hectárea neta	\$ 16.000,00 ✓
Aplicación compost	Cuando la administración lo requiera	Kilo	\$ 14,00 ✓
Colocada puentes	Cuando la administración lo requiera	Unidad	\$ 2.000,00 ✓
Ecokey	Cuando la administración lo requiera	Por hora	\$ 3.250,00 ✓
Encostalada y regada corona	Cuando la administración lo requiera	Hora Por día embarque	\$3.250,00 ✓
Engrase cables	Cuando la administración lo requiera	Todos	\$ 40.000,00 ✓
Fertilización foliar	Cuando la administración lo requiera	Hectárea neta	\$ 6.500,00 ✓
Hércules con abono incorporado	Cuando la administración lo requiera	Hectárea neta	\$ 119.607, ✓
Lavada cochinilla y fumagina	Cuando la administración lo requiera	Por hora	\$ 3.250,00 ✓
Lavada protector racimo	Cuando la administración lo requiera	Unidad	\$ 0,50 ✓
Lavada planta de recirculación	Cuando la administración lo requiera	Por hora	\$ 3.250,00 ✓
Preparación cinta embolse	Cuando la administración lo requiera	Por unidad	\$ 5,00 ✓

Quis

Handwritten signature

NOMBRE DE LA LABOR	FRECUENCIA	UND. PAGO	VALOR
Amarre	1 vuelta sem.	Ha Neta	\$ 6.190,00 ✓
Embose y desflore	2 vuelta sem.	Ha Neta	\$ 4.829,00 ✓
Embose	2 vuelta sem.	Ha.Neta.	\$ 3.950,00 ✓
Desflore	2 vuelta sem.	Ha Neta	\$ 1.450,00 ✓
Deshoje	1 vuelta sem.	Ha Neta	\$ 3.500,00 ✓
Mis(Cirugía +Deshoje)	Cuando se requiera	Ha Neta	\$ 11.492,00 ✓
Cirugía.	Cuando se requiera	Ha Neta	\$ 9.290,00 ✓
Protección de fruta.	1 vuelta semanal	Ha Neta	\$ 2.800,00 ✓
Desmache con sable	8 sem/libres	Ha Neta	\$ 52.800,00 ✓
Fumigación maleza	4/8 sem/libres	Ha Neta	\$ 10.000,00 ✓
Fertilización y limpieza 60 gramos en adelante	Cuando la administración lo requiera	Bulto 50 kl's.	\$ 5.000,00 ✓
Botada vástagos esterillados	Semanal	Unidad	\$ 30,00 ✓
Botada vástagos	Día de embarque	Unidad	\$ 15,00 ✓
Colocada protector campo	Semanal	Racimo	\$ 140,00 ✓
Pegada de caja	Cuando la administración lo requiera	Caja/completa	\$ 40,00 ✓
Colocada de tacos	Cuando la administración lo requiera	Taco	\$ 10,00 ✓
Aseo empacadora	Cuando la administración lo requiera	Toda	\$ 120.000,00 ✓

NOMBRE DE LA LABOR	FRECUENCIA	UND. PAGO	VALOR
Apertura bolsa empaque	Cuando la administración lo requiera	Por bolsa	\$ 7,00 ✓
Básico	Cuando la administración lo requiera	Por hora	\$ 3.250,00 ✓
Cablero	Cuando la administración lo requiera	Por hora	\$ 3.500,00 ✓
Cargue pallets.	1 hora después de	Por pallet	\$ 1.120,00 ✓

Resiembra cabeza de toro	Cuando la administración lo requiera	Por unidad	\$ 1.050,00 ✓
Resiembra cabeza de toro	Áreas renovación o viento	Por unidad	\$ 650,00 ✓
Resiembra puyón/rizoma	Cuando la administración lo requiera	Por unidad	\$ 450,00 ✓
Pre-aseos	Cuando la administración lo requiera	Hora Por día de embarque	\$ 3.250,00 ✓
Limpia canal primario	Cuando la administración lo requiera	Por metro	\$ 90,00 ✓
Limpia canal secundario	Cuando la administración lo requiera	Por metro	\$ 70,00 ✓
Limpia canal terciario	Cuando la administración lo requiera	Por metro	\$ 45,00 ✓
Construcción cuneta doble	Cuando la administración lo requiera	Por metro	\$ 1.140,00 ✓
Construcción cuneta sencilla	Cuando la administración lo requiera	Por metro	\$ 730,00 ✓

**CAPITULO II
PRESTACIONES EXTRALEGALES**

ARTÍCULO 25° - PRIMA DE VACACIONES-: Durante el primer periodo de vigencia dela presente convención colectiva de trabajo, como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador beneficiario una prima de vacaciones en cuantía de **\$80.000**. Este beneficio se pagará siempre y cuando se disfrute de dicho descanso y mientras subsista el contrato de trabajo.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- certificado por el DANE para el periodo anual inmediatamente anterior al respectivo periodo de vigencia del acuerdo colectivo.




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

ARTÍCULO 26° - PRIMA NAVIDAD O AGUINALDO:- Durante el primer periodo de vigencia dela presente convención colectiva de trabajo, a aquellos trabajadores que hayan laborado a su servicio durante doce (12) meses de cada año, la Empresa les pagará en el mes de diciembre una prima de navidad o aguinaldo en cuantía de \$100.000.

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

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- certificado por el DANE para el período anual inmediatamente anterior al respectivo periodo de vigencia del acuerdo colectivo.

ARTÍCULO 27° -AUXILIO DE MATRIMONIO:- Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio válido, ésta reconocerá un auxilio de matrimonio en cuantía de \$90.000.-

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- certificado por el DANE para el período anual inmediatamente anterior al respectivo periodo de vigencia del acuerdo colectivo.

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

Handwritten signature or mark

Handwritten signature or mark

ARTÍCULO 28° -AUXILIO DE MATERNIDAD-: Durante el primer periodo de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, en caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, inscrita en la administración de la empresa, la empresa reconocerá un auxilio de maternidad en cuantía de \$100.000.-

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- certificado por el DANE para el período anual inmediatamente anterior al respectivo periodo de vigencia del acuerdo colectivo.

Igual auxilio al contemplado en este artículo se pagará en caso de aborto no provocado, sufrido por la esposa o compañera permanente del trabajador, inscrita ante la administración de la empresa, ocurrido después de cuatro meses de embarazo, previa certificación médica de la causa y el tiempo.

Para tener derecho al pago de este auxilio, el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento del hijo o certificado médico de aborto.

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

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

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



ARTÍCULO 29° -AUXILIO MUERTE FAMILIARES-: Durante el primer periodo de vigencia de la presente convención colectiva, en caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, que estuviere debidamente inscrito ante la administración de la empresa, la empresa reconocerá un auxilio en cuantía de \$120.000.-

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período anual inmediatamente anterior al respectivo periodo de vigencia del acuerdo colectivo.

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

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

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

PARÁGRAFO UNO -Para el reconocimiento de este auxilio no será exigible que el familiar conviva con el trabajador, ni la dependencia económica. Los demás requisitos previstos en la convención seguirán vigentes.

PARÁGRAFO DOS -PERMISO Y REMUNERACIÓN POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES-: En estos mismos casos, la empresa concederá al trabajador un permiso por cuatro (3) días calendario, si el fallecimiento ocurre en la zona de Urabá, o de cinco (5) días calendario, si el fallecimiento ocurre fuera de la zona de Urabá. Estos días de permiso serán remunerados con el salario básico convencional y no serán acumulables con la licencia de luto.

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

ARTÍCULO 30° -AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR-: Durante el primer periodo de vigencia de la presente convención colectiva, en caso de fallecimiento de un trabajador,

sin perjuicio del auxilio de entierro que consagra la Ley 100 de 1993, la empresa pagará un auxilio en cuantía de **\$500.000** a quien acredite haber sufragado los gastos funerarios.-

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- certificado por el DANE para el período anual inmediatamente anterior al respectivo periodo de vigencia del acuerdo colectivo.

ARTÍCULO 31° -AUXILIO DE ESCOLARIDAD PRIMARIA-:-La empresa reconocerá al trabajador un auxilio de escolaridad por cada hijo registrado en la administración de la empresa, y ante la Caja de Compensación, y previa comprobación de que adelanta estudios en un establecimiento legalmente aprobado, por un valor de \$12.000 Primaria y \$15.000.00 Secundaria, en cada año de vigencia de la presente convención colectiva.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) - obreros a nivel nacional- certificado por el DANE para el período anual inmediatamente anterior al respectivo periodo de vigencia del acuerdo colectivo.

El hijo del trabajador beneficiado con ese auxilio debe presentar el certificado de ingreso del presente año del establecimiento donde se encuentra matriculado la no presentación de estos documentos a mas tardar al finalizar la tercera (3a) catorcena del año exime a la empresa de pagar dicho auxilio. Este auxilio se pagará en la cuarta catorcena del año a menos de que existan problemas de fuerza mayor.

ARTÍCULO 32° AUXILIO PARA DEPORTES Y RECREACION-: Se constituye un fondo para deportes por valor de cuatrocientos mil pesos (\$500.000). En este valor quedan incluidos cualquier posible inscripción, arbitraje, o cualquier costo semejante.

ARTÍCULO 33° AUXILIO DE CASINO-: La empresa reconocerá un auxilio mensual de \$80.000 a la persona que administre el casino.

Queda entendido que el manejo del casino será realizado por una persona particular, que en ningún momento tendrá vínculo laboral con la empresa.

Para el segundo año de vigencia convencional esta prestación extralegal se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC)-obrerros a nivel nacional- en el periodo comprendido entre el día 01/01/2018 al 31/12/2018.

ARTÍCULO 34° -FONDO PARA PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA-: La sociedad OTRAPARTE S.A.S destinará la suma de tres millones de pesos (\$3.000.000), para constituir un fondo destinado a efectuar préstamos a los trabajadores en eventos de calamidad domestica.

Los préstamos de calamidad domestica se cancelaran mediante cuotas catorcenales deducidas directamente por nómina, equivalentes al quince (15%) por ciento del monto del préstamo.

PARÁGRAFO 1: Entiéndase por calamidad doméstica todo suceso repentino e imprevisible que afecte al trabajador y que requiere soluciones inmediatas. Para los efectos de la presente convención colectiva de trabajo son eventos de calamidad doméstica:

1. Enfermedad de los padres, esposa o compañera permanente, hijos legalmente reconocidos que dependan económicamente del trabajador y que hayan sido previamente inscritos en la Empresa.
2. La muerte de alguna de las personas señaladas en el numeral anterior
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.

Requisitos para adjudicación del préstamo:

1. Que el trabajador formule la solicitud del préstamo, acompañada de la prueba de la calamidad doméstica, señalando el nombre y parentesco respecto de la persona afectada en los casos de los numerales 1. y 2.
Dicha prueba debe consistir en la certificación médica para los casos de enfermedad, registro civil de defunción para los casos de muerte, copia de la denuncia para los casos de hurto y pérdida. Cuando el evento de calamidad fuera una defunción, si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá, el trabajador beneficiario del préstamo presentará el certificado de defunción dentro de un plazo máximo de diez (10) días hábiles siguientes al desembolso. Cuando el trabajador no acredite la defunción dentro del término aquí previsto, la Empresa le descontará integralmente el importe del préstamo.-
2. Autorización del trabajador a la Empresa para que le retenga del valor de sus salarios la suma correspondiente al valor de la cuota de amortización, igualmente

para compensar el saldo de su deuda al momento del retiro con el valor de sus prestaciones sociales.

- 3. Que el trabajador tenga más de seis (6) meses de servicio.
- 4. Que no tenga otro préstamo pendiente con la Empresa por el mismo concepto.

PARÁGRAFO: "Trimestralmente el comité obrero patronal hará un análisis del manejo del fondo de préstamos por calamidad domestica y de los problemas que se presenten, para presentarlo al administrador de la finca, a quien competen las decisiones sobre el mismo".

ARTÍCULO 34° -NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES-: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, 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, indemnizaciones, aportes a la seguridad social y aportes parafiscales.

ARTÍCULO 35° -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 de trabajadores de la finca, 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 36° -NORMAS BASICAS PARA LA EJECUCIÓN DE LAS LABORES-:

INTRODUCCIÓN

El presente manual fija las normas y condiciones mínimas sobre como se realizaran las distintas labores en la empresa.

Las normas técnicas del manual obedecen a conceptos técnicos y agronómicos propios de la agroindustria bananera y son susceptibles de ser modificadas de acuerdo con los adelantos científicos que se produzcan.



A juicio de la empresa, las labores de la plantación, caja integral exportada, labores generales y mantenimiento de drenajes, obedecerán a una programación semanal hecha por la administración de la finca, la cual se entregará al trabajador.

Hace parte de este manual y por tanto de la convención colectiva de trabajo la tabla de rendimientos mínimos y máximos para cada labor.

LABORES DE PLANTACIÓN

Las labores culturales del campo y de todas aquellas que tengan relación con el buen desarrollo de la plantación y el mantenimiento correcto del estado fitosanitario del cultivo serán programadas y presupuestadas por la administración y se harán de acuerdo con las recomendaciones agronómicas impartidas por los técnicos.

DESMACHE

Objetivos:

- a. Mantener los niveles de población en los rangos técnicamente requeridos por la empresa.
- b. Mantener una adecuada distribución de la población.
- c. Garantizar el acuerdo retorno (reemplazo de una mata madre). En el menor tiempo posible.

Las labores del desmachador son las siguientes.

1. Esta labor se realizará con ciclos de 8 semanas libres.
2. El desmachador seleccionará los puyones a dejar únicamente en las matas paridas. A las plantas sin parir se le dejarán todos los puyones que tengan; siempre se eliminarán los orejones y rebrotes de mala presentación.
3. La selección de los puyones a dejar en las plantas paridas se hará de acuerdo con su tamaño, vigor, ubicación y orientación.
4. El desmachador trabajará con dobles opuestos únicamente cuando haya espacios en las orillas de los cables y de los canales.
5. El corte de los puyones eliminados, orejones, rebrotes y seudotallos se hará de adentro hacia fuera evitando herir la planta madre. El corte se efectuará a ras del suelo procurando que se vea el ñame o rizoma del puyón eliminado.

6. El corte del tronco oseudotallo del racimo cosechado se efectuará paulatinamente a medida que se vaya pudriendo éste, es decir, que a las cepas verdes se irán despuntando las partes podridas.
7. En época de verano, no se despuntará, se dejará podrir para preservar la humedad.
8. En el desguasque de la planta y el puyón se eliminarán únicamente las partes secas y los cortes se harán de abajo hacia arriba evitando herir la planta.
9. La cepa de la planta desmachada debe quedar libre de las basuras, hojas, puyones eliminados, nylon, maleza, etc.
10. Los residuos del desmache no deben caer o dejar sobre los canales, botalones, cunetas de drenaje, sangrias, áreas de cable amarre o soporte o sobre las otras plantas.
11. La programación de cada lote se entregará por escrito a cada desmachador indicando el número de plantas requeridas por hectárea para ejecutar correctamente su labor.
12. En las fincas donde existan brotes de moko u otras enfermedades es obligatorio para el desmachador usar el sabletero con las recomendaciones sanitarias establecidas. (Solucion desinfectante)
13. La unidad de pago del desmache es por hectárea neta realizada y recibida a satisfacción.

DESMACHE CON PALIN.

Labor a realizar solo para casos especiales, atrazos fuertes en seleccion de retorno o eliminacion de orejones o rebrotes.

Objetivos

- a. Mantener los niveles de población en los rangos técnicamente requeridos por la empresa.
- b. Mantener una adecuada distribución de la población.
- c. Garantizar el acuerdo retorno (reemplazo de una mata madre). En el menor tiempo posible.

Descripcion y pasos de la labor Desmache con Palin.

1. Esta labor se realizará con ciclos de 8 semanas libres.
2. El demachador seleccionará el mejor puyón a dejar únicamente en las matas paridas.





A las plantas sin parir se le dejaran todos los puyones de agua que tengan; siempre se eliminaran los orejones y rebrotes de mala presentación se le quitaran los hijos rastreros.

3. La selección de los puyones a dejar en las plantas paridas se hará de acuerdo con su mejor tamaño, mejor vigor y orientación, siempre cumpliendo con los parametros dados por la empresa.
4. El desmachador trabajará con dobles solo cuando la empresa lo requiera. Los puyones opuestos únicamente se dejaran cuando haya espacios en las orillas de los cables y de los canales.
5. El corte de los puyones eliminados, orejones, rebrotes y pseudo tallos se hará de adentro hacia fuera evitando herir la planta madre. El corte se efectuará profundo cortando el punto de crecimiento.
6. En las fincas donde existan brotes de moko u otras enfermedades es obligatorio para el desmachador usar Atomizador y Desinfectante con las recomendaciones sanitarias establecidas . Se maneja el mismo parametro del mis. (manejo integrado de sigatoka)
7. Los residuos del desamache no se deben dejar en los canales o sistemas de drenajes, en el area de fertilizacion del puyon, areas de cables vias, o sobre otras plantas.
8. El troncón o pseudo tallo que se vaya descomponiendo, se doblara hacia un sitio que no afecte la plantación o los drenajes.
9. El desmachador no esta autorizado a capar matas sin la instrucción directa del administrador.

Rendimiento: hasta un maximo de 3 hectareas en jornadas de 10 horas y 2.4 en jornadas de 8 horas. Hectareas/dia/hombre. El trabajador debera ejecutar la labor ajustandose a los requisitos previstos para todas las labores en la convencion colectiva de trabajo.

Herramientas, equipos y materiales:

- Palin
- Lima
- Atomizador o Desinfectante.

EMBOLSE

Objetivos

- a. Mantener el racimo inmune a toda clase de daños, causados por insectos, hongos o

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

patógenos, así como de roces físicos por hojas o puyón.

- b. Identificar para poder llevar el inventario de fruta (existencias por edad y lote por lote).

Las labores del embolsador son las siguientes:

1. Embolsará únicamente en bacotas que estén inclinadas (colgando)
2. Debe doblar hacia atrás y enredar la hoja placenta para que no regrese a su posición, nunca cortarla.
3. Cortará únicamente las hojas que estén pegadas a la bacota y que pueden ocasionar daños al racimo; apartándolas en el centro de la calle para conservar limpia la base de la mata.
4. Distribuir uniformemente la bolsa alrededor del vástago, en forma de campana, es decir, que no quede retorcida.
5. Amarre de la bolsa arriba de la cicatriz de la hoja "placenta", y anudará en la parte debajo de está en caso necesario.
6. Sacudirá las brácteas desprendidas en los racimos ya embolsados en vueltas anteriores.
7. Desmanar el racimo cuando la cara interna de la mano falsa esté paralela al suelo. Desmanará la falsa y una, dos o tres manos a juicio de su inmediato superior. Siempre dejando las dos espuelas de la mano falsa y la siguiente.
8. Debe desbacotar el racimo cuando haya una longitud de 10 centímetros entre la bellota y la cicatriz de la mano falsa (espuela), teniendo cuidado al desbacotar que sea desprendiendo la bellota sin desgarrar el vástago para evitar la pudrición de este.
9. El embolsador deberá dejar de la punta de la bacota hacia abajo una longitud de bolsa igual a la mitad del tamaño de la bacota.
10. Identificará la edad del racimo con la cinta o pintura de color correspondiente a la semana.
11. Con el objeto de mantener un buen control sobre las existencias de racimos, el embolsador deberá cortar en el momento del embolse las puntas de las bacotas, separadas por lote y presentarlas a quien la administración designe para su respectivo contéo.
Deberá hacer dos (2) vueltas por semana. Con intervalo mínimo de dos días entre vuelta y vuelta.
13. La unidad de pago de embolse es por hectárea neta, o bacota realizada y recibida a satisfacción.




14. Usará el tipo de bolsa indicado por la empresa y se llevará al campo en fajas sin recortar y abiertas.
15. En Fincas con tercera vuelta por presencia de "Colaspis", debe persistir el espacio de dos días entre cada vuelta.

DESFLORE EN EL CAMPO

Objetivos

- a. Prevenir los daños causados por las flores durante el proceso de cosecha.
- b. Mejorar el rendimiento en el proceso de empaque y reducir el riesgo de manchas por látex.

Las labores del desflorador son:

1. Cuando la empresa decida realizar esta labor en el campo, lo hará dando dos (2) vueltas semanales, eliminando las flores de las manos que estén horizontales, para evitar que el látex manche la fruta. En este estado, la flor, presenta un color miel y debe desprenderse fácilmente.
2. Normalmente para desflorar un racimo se necesitan dos pasadas a cada racimo con intervalo aproximado de tres (3) días entre ellas. En la primera pasada (vuelta) usualmente se desfloraran las tres primeras manos, y en la segunda pasada (vuelta) se levanta la bolsa y se desfloran las manos de abajo restantes sin permitir que las flores queden dentro de la bolsa.
3. Esta labor se remunerará por hectárea neta.
4. Si el racimo no presenta condiciones óptimas para hacerle esta labor por estar pasado de tiempo, se debe dejar de hacerla, caso en el cual si al momento de cosecha llegan racimos sin desflorar o parcialmente desflorados, éstos deberán ser desflorados dentro del contrato de caja integral sin ningún costo para la finca.

COLOCADA PROTECTOR RACIMO EN CAMPO

Objetivos



- a. Prevenir los daños causados por el roce de la fruta con la bolsa o entre si durante el proceso de crecimiento y de cosecha.
- b. Mejorar el rendimiento en el proceso de empaque y reducir el riesgo de rechazos

Las labores del trabajador son:

1. La colocacion del protector se realizara en el campo cuando el racimo tenga tres semanas de edad y ya este desflorado.
2. Se colocara el protector en todas las manos del racimo. Exepto la mano superior.
3. Cuando se coseche, y el racimo llegue a la barcadilla el protector sera retirado en el area de desmane por una persona que acompañe al desmanador, de manera que a medida que va retirando cada protector los apile, organice y/o almacene tal como se le indique por parte de la administracion.

AMARRE

Objetivo

Evitar la caída de matas a partir del momento de parición.

Las Labores del amarrador son:

1. Se realiza una vuelta semana hectárea neta, únicamente amarrando plantas con racimos.
2. El amarrador llevará al campo, el nylon que a juicio de la administración sea suficiente para la realización de la labor y será transportado en la forma como ésta lo indique.
3. Las herramientas a utilizar será una machetilla, navaja o gubia. En los lotes afectados por enfermedades (moko, bacteriosis, etc.), no se utiliza aguja; se utilizará la doble enlazada o bozal.

Calculará la longitud de la cuerda ideal, orientándola adecuadamente, sin desperdicio de nylon. El nudo en el "cogollo" de la mata deberá abarcar 3 ó más vainas y no quedará ni muy flojo ni demasiado ajustado para evitar ahorcar la mata.

4. En la planta en donde se va a amarrar la cuerda, la aguja se introducirá superficialmente al seudotallo y en un costado; la altura de amarre con respecto al suelo debe ser más o menos de cincuenta (50) centímetros (rodillero).
5. El ojal no deberá quedar demasiado ancho para evitar desperdicios; el nudo del remate debe ser sencillo y con tres (3) ojales, no deben quedar colas después del nudo.

Ono

y

6. La planta a amarrar no debe templarse demasiado para evitar el repeche del racimo.
7. Los apoyos en los cuales se sujetarán los extremos de las cuerdas deberán ser en su orden:
 - a. Matas paridas
 - b. Matas próximas a parir
 - c. Estacas clavadas al suelo cuando no exista posibilidad de hacerlo en A ó B

Nunca debe amarrar a puyones, resiembras, torres, puentes.
8. Siempre debe evitarse el roce de cuerdas, entre si o con racimos lo cual se conseguirá con una adecuada orientación de los hilos.
9. Los rendimientos de nylon debe guardar proporción con los racimos embolsados.
10. La unidad de pago para esta labor será por hectárea neta realizada o por mata amarrada y recibida a satisfacción.

REAMARRE

Objetivo

Corregir y dar mantenimiento al amarre ya realizado.

Las labores en el reamarre son:

1. Esta labor no se hace para corregir anomalías en la ejecución del amarre. La empresa únicamente programará esta labor para retemplar, restituir o reorientar cuerdas que se hayan aflojado o roto por efecto del viento u otros factores.
2. Esta labor se remunerará por hectárea neta realizada y recibida a entera satisfacción.

DESHOJE

Objetivo

Evitar la proliferación de enfermedades y evitar el daño que la hoja le pueda causar a racimos cercanos por razonamiento.

Las labores del deshojador son:

1. La herramienta a utilizar será el cuchillo curvo o deshojadora, no debe utilizarse la media luna o machete.
2. El deshojador únicamente cortará a ras del seudotallo de la planta, las hojas

agobiadas o dobladas. A las hojas en buen estado que toquen el racimo, solo se les cortará la parte que roce con este a fin de que no se produzca maltrato de hoja a los frutos no deshoje innecesario.

3. No se eliminarán hojas que no estén dobladas, afectadas por sigatoka o por daños significativos causados por insectos. En lo posible no cortar hojas a los puyones.
4. El deshojador deberá apartar de la base de la mata toda la hoja y no dejará "puentes" de hojas cortadas que queden prensadas en las matas vecinas. También cuidará que las hojas no caigan sobre los puyones, cuerdas de nylon, cables y drenajes.
5. Esta labor se realizará una vuelta semanal y se pagará por hectárea neta.

DESHOJE – CIRUGIA

"Deshoje y Cirugía" la cual se denominara "deshoje combinado – sigatoka y sanidad-(miss)" y se establecen la forma de ejecución de las mismas, los rendimientos máximos y mínimos, la frecuencia y el valor unitario de la misma.

OBJETIVOS:

- a) Disminuir el inoculo de sigatoka Negra en forma temprana.
- b) Reducir el daño severo causado al follaje por la Sigatoka Negra y la posible maduración temprana del racimo.
- c) Evitar el repique de racimos por el bajo número de hojas.

DESCRIPCION Y PASOS DE LA LABOR COMBINADA.

1. Desinfectar las herramientas mata a mata en áreas o fincas con MOKO. A diez metros a la redonda del área de moko.
2. Cortar secciones dobladas de hojas.
3. Cortar desde la base las hojas dobladas y secas en todo tipo de matas.
4. Eliminar los foliolos de todos puyones que tengan cualquier síntoma de sigatoka o maduración.
5. Hacer cirugía en las hojas que tengan sigatoka. Solo se quitara el área afectada con sigatoka.
6. Eliminar las hojas bajas secas.
7. Cortar desde la base las hojas puente.




8. Eliminar la hoja completa cuando tiene mas de la mitad dañada por Sigatoka Negra.
9. Eliminar las puntas de las hojas afectadas por Sigatoka Negra.
10. Apartar de la base de la mata las hojas cortadas.
11. No dejar los residuos de las hojas o material quitado en los drenajes y en el área al frente del puyón.
12. Al momento de bajar las hojas cortadas, tener cuidado de no dañar la candela de los puyones de reemplazo.
13. No dejar hojas enganchadas en las plantas deshojadas ni en las vecinas.
14. Cortar las hojas a ras del pseudo-tallo, evitando dejar pedúnculos largos.

Rendimiento: Hasta un máximo de 5.0 hectáreas en jornadas de 10 horas y 4.0 hectáreas en jornadas de 8 horas día/hombre. El trabajador deberá ejecutar la labor ajustándose a los requisitos previstos para todas las labores en la convención colectiva de trabajo.

Frecuencia: Una vuelta semanal, hasta cuando la administración de la empresa decida libremente suspender la ejecución de la labor combinada y retornar a la ejecución separadas de las labores de "protección integral de fruta" y "deshoje", previstas en la convención colectiva.

HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MATERIALES:

- *Deshojadora o Cirujana.
- *Machetilla
- *Lima
- *Atomizador y Desinfectante.

Precisiones a la labor combinada pactada: La empresa quedara en libertad de suspender la labor combinada (deshoje y cirugía) y, consecuentemente, realizar de manera separada las labores de "deshoje" y "protección integral de fruta" y cirugía, con sujeción a las condiciones previstas en la convención colectiva.

PROTECCIÓN DE FRUTA

Objetivo

Se busca con esta labor proteger el racimo de el roce de puyones, hojas, nylon, roces con el seudotallo para obtener así una mejor calidad de racimo al cosecharlo.

Las labores de la protección de fruta son:





1. El objeto de esta labor es proteger el racimo del daño que pueda sufrir por causa de roce con el puyon, nylon, torres, seudotallo, etc. El desvío se hace con nylon, guasca, cena de hoja pedazo de tronco o seudotallo según se de el caso.
2. Al desviar el puyon se debe tener cuidado de no quebrarlo o causar daño a sus hojas.
3. Se debe desviar el racimo que este en contacto con seudotallos (repechado), torres, cable vías. Se hará con nylon teniendo en cuenta prevenir el desgarrar del vástago y/o mal formaciones de fruta.
4. Esta labor se realiza semanalmente y se remunerará por hectárea neta realizada y recibida a satisfacción.

FUMIGACIONES DE MALEZAS

Objetivo

Mantener la plantación libre de malezas de toda índole para evitar:

- a. La competencia por nutriente con la planta de banano
- b. La proliferación de insectos
- c. La proliferación de hongos
- d. La proliferación de nematodos

Las labores del fumigador son:

1. Para esta labor se tienen establecidos dos ciclos básicos dependiendo del tipo de herbicida (contacto o sistémico) y la época del año (invierno o verano): para herbicidas de contacto es de 4 semanas y para herbicidas sistémicos es de 8 semanas.
2. El herbicida se entregará de acuerdo con la programación de cada lote, considerado como dosis normal 500 a 600 centímetros cúbicos por hectárea ya sea de contacto o sistémico. La mezcla de herbicida debe ser realizada en la planta empacadora y bajo la responsabilidad de su inmediato superior. Por ser esta labor de efecto retardado, las malezas que no sean eliminadas se repasarán cuando se vea el resultado de la primera aplicación.
3. Para aplicar los herbicidas de contacto o sistémicos se utilizarán boquillas recomendadas técnicamente. Las boquillas y los equipos no podrán ser modificados en ninguna forma.



4. Las aplicaciones quedan sujetas a las condiciones del clima; es decir, que en caso de lluvias, brisas o vientos fuertes, se debe suspender la aplicación hasta tanto las condiciones sean favorables. El fumigador no debe dejar herbicida preparado de un día para otro y en ningún caso deben ser fumigados.
5. Las recomendaciones de seguridad para el manejo de herbicidas deben ser cumplidas estrictamente.
6. Los herbicidas deben ser preparados en canecas plásticas con aguas limpias, libres de barro, materia orgánica y otras impurezas y de ser necesario adicionar colorantes.
7. La remuneración de esta labor será por hectárea neta realizada y recibida a entera satisfacción, teniendo en cuenta que el área neta llega hasta el borde del canal e incluye las sangrias.

APLICACIÓN DE FERTILIZANTES

Objetivo

- a. Cuando se aplican nutrientes al suelo básicamente se busca reponer los elementos extraídos por las planta del suelo, a fin de que estos no pierdan su fertilidad.
- b. Otras labores similares diferentes a la fertilización, buscando corregir suelos (Encalamiento), controla nematodos (aplicación de nematicidas).

Las labores del fertilizador son:

1. Antes de aplicar los fertilizantes, la cuadrilla o equipo de abonadores deberá recibir la programación por escrito por parte del administrador, donde se especificarán en forma clara los lotes a fertilizar y los productos a aplicar con sus correspondientes cantidades dadas en gramos de fertilizante a aplicar por mata.
2. Los supervisores organizarán los equipos de tal manera, que una vez recibido del almacenista los bultos fertilizantes, se procederá de inmediato a desmenuzar cada bulto, aporreándolo hasta homogenizar el granulado; después, se procederá a mezclar los fertilizantes para luego ser transportados a los distintos lotes y efectuar su aplicación.

La aplicación deberá hacerse a media luna uniforme a una distancia del puyón de 40 a 50 centímetros, limpiando las hojas o basuras que se encuentren en esta área. Esta labor exige la utilización de guantes.
3. Cuando la aplicación sea en forma líquida, la mezcla preparada se debe aplicar continuamente. Si el recipiente es de 20 litros, no se deben transportar más de dos

por garrucha.

La aplicación se debe hacer en la misma forma como se aplica el fertilizante sólido.

4. La remuneración a esta labor se hará por bulto de 50 kilos o su equivalente.
5. La aplicación de fertilizantes incluye el retiro de la bodega, el transporte y aplicación dosificada, con el dosificador asignado por la administración del producto a la planta, de acuerdo con las técnicas, las recomendaciones agronómicas y con el programa que para el efecto haga el administrador, y el retorno de los empaques (sacos o bultos) vacíos a la bodega.

ABONO CON GALLINAZA

Se pagará por bultos de 50 kilos o su equivalente; se aplicará localizando en los puyones de 30 a 60 centímetros de retirado, en dosis recomendada por la administración. Incluye acarreo desde la bodega hasta el lugar de aplicación.

ENCALADA O CORRECTIVOS AL SUELO

Se pagará por bultos de 50 kilos o su equivalente. Se aplicará según las recomendaciones técnicas, sin que caiga a los cables o canales, incluyendo acarreo desde la bodega hasta el lugar de aplicación.

CORTE DE RACIMOS

1. El Puyero esta en la obligación de informarse sobre los colores de la fruta acortar y su calibración. Además, que manos del racimo va a calibrar y con que máximo o mínimo de líneas es la calibración. Suguiendo las instrucciones de la empresa.
2. El puyero llevara la siguiente herramienta: calibradores de buen estado, puyas y sable.
3. El puyero verificará el color de la cinta que identifica la edad del racimo o frutos: luego, calibrará correctamente uno de los tres (3) dedos centrales de lamano indicada por la administración del racimo a cosechar, una vez hecho lo anterior, procederá a cortar de la siguiente manera:
 - a. Elimina con la puya las hojas que al cortar el racimo pueda causar daño a matas vecinas o puyones.
 - b. El puyero cortará el nylon en los ojales en donde se encuentra amarrada a la planta que se va a cosechar.





- c. Picará la mata con la puya o sable a una altura que permita al colero colocar el racimo con comodidad, seguridad y sin maltrato sobre la cuna, aguantando con la puya para que el racimo caiga suavemente. El colero deberá tomar por la punta del vástago y ayudará a doblar la mata al tiempo que coloca la cuna para que el racimo quede bien distribuido en ella. En este momento el puyero, hará un solo corte plano (perpendicular al vástago).
- d. Es responsabilidad del puyero, caminar correctamente y totalmente el área a cosechar. El puyero es responsable de la fruta apta para cosechar y no cortada y de la fruta que sin llenar los requisitos sea cosechada.
- e. El colero transportará con paso suave y con firmeza y deberá tener cuidado de no rozarlo con las cuerdas. Además, al descargarlo en el cable con la ayuda del empinador, deberá tenerlo de la punta del vástago para que el racimo no quede oscilando en forma de péndulo y maltrate los racimos ya empinados.

Es obligación del colero en caso de daño en su cuna, informarla a la administración y solicitar cambio de la misma inmediatamente.

- f. El empinador estará atento al sitio donde va a salir los coleros al cable para que estos hagan un menor recorrido.

El empinador debe tapar el corte del vástago con un pedazo de bolsa de la parte de abajo, para que el látex no manche las manos de la parte superior, o utilizar el metodo que la administracion indique para prevenir que el latex deteriore la fruta. Adicionalmente si la administracion lo requiere, debera rociar con agua el racimo de modo que se aminore el roce entre manos en el transporte y se obtenga un mejor aprovechamiento.

- g. El puyero cortará el tronco a una altura de 1.50 metros; el corte debe hacer en bisel, cuidando de no ir a dañar el puyon.

El repique de la mata ya cosechada (incluida dentro del precio del contrato de caja integral), se realizará en forma individual por una persona en la cuadrilla, debe colocar los residuos vegetales en el centro de la calle, en casita, o como la administracion lo indique; cortará las hojas de seudotallo y parte del tronco; partirá las hojas a la mitad, recogiénolas y amontonándolas, luego colocará encima el resto del seudotallo o tronco cortado en varias partes, conservando el aseo de la plantación. Deberá siempre evitar el cortar o reventar pitas que estén sosteniendo otras matas, y deberá cuidar no introducir material vegetal en las áreas de fertilización, cunetas, sangrías, cable vías, etc. así como tampoco ocasionar daños a puyones.

TRANSPORTE DE FRUTA



1. El garruchero es la persona responsable del transporte de los racimos. Trabaja con un equipo de 20 a 25 garruchas. Al recibir el equipo, verificará que se encuentre en buen estado.
2. El garruchero ayudara a armar el viaje evitando el maltrato de los racimos con los separadores. Además, no deberá manchar los frutos con grasa. Debera mantener la velocidad adecuada para no generar daños en los racimos, y tener especial cuidado en las curvas.

DESFLORE EN EMPACADORA

Desflorar el racimo de abajo hacia arriba para evitar manchas de látex; adicionalmente no deben haber mas de 15 racimos desflorados antes de ser desmanados y a las horas de salir a tiempos de comidas no pueden quedar racimos desflorados.

DESMANE

1. Nunca se desmanará un racimo sin haber sido inspeccionado por el barcadillero.
2. Debe hacerse con un corte rápido y limpio, utilizando una desmanadora o gurbia con hoja delgada y buen filo.
3. El corte debe hacerse lo mas cerca posible al vástago dejando suficiente tejido en la corona para que al recortar y pulirla, los gajos queden bien presentados, cumpliendo con las normas exigidas por la comercializadora.
4. El desmanador al desprender las manos de los vástagos, cuidará que éstas no caigan sobre las puntas de las manos interiores, tomándolas por debajo y en el centro, abarcando el mayor numero de dedos. La fruta deberá ser colocada en el tanque, evitando que caigan manos a gajos sobre otras.
5. La corona debe quedar totalmente sumergida con el objeto de facilitar el desleche. Siempre debe procurase que la punta de los dedos no dañen o rocen los dedos de otras manos. Para ello se hace necesario voltearlas cuidadosamente.
6. El desmanador debera tener especial cuidado en colocar suavemente la fruta en el agua del tanque de desmane, sin lanzarla ni tirarla.

SELECCIÓN

Para la buena selección de la fruta deberá seguirse los siguientes pasos:




1. Revisar bien la mano.
2. Se quitaran los residuos de las flores.
3. Se suprimirán con la gurbia bien afilada los dedos defectuosos (saneamiento), dejando parte del pedúnculo.
4. Debe partirse la mano en gajos o clústeres aprovechando al máximo el saneo hecho anteriormente y buscando la buena configuración de éste.
5. Debe pulirse bien la corona haciendo cortes planos y en forma de mesa. Quitando el tejido triturado y áspero, cortando las orillas puntiagudas y pedazos de tejido extraños.
6. Colocar suavemente el clúster en el tanque y con la corona sumergida evitando que caiga sobre otro ya depositado.
7. En embarques tipo banavack que permite el empaque de manos enteras, deberán retirarse los dedos laterales de las manos y un dedo del centro, con lo cual se procurará un mejor ajuste en el empaque.

DESLECHE

El proceso de desleche comienza con el desmane. El tiempo de duración en el tanque después de realizar la selección, será de 15 a 20 minutos como mínimo.

Los tanques deberán llenarse a tres cuartos de su capacidad, con suficiente y flujo constante, con el objeto de evitar la acumulación de látex. Es muy importante que la fruta sea colocada durante el desmane y la selección, con la corona sumergida.

LLENADO PESAJE

1. Antes de comenzar cada embarque y el transcurso de éste, se calibrarán las básculas con un patrón de peso, observando que la aguja indicadora éste en posición correcta, antes de llenar cada bandeja.
2. Las bandejas se llenarán cuidadosamente con gajos grandes, medianos y pequeños, consiguiendo el peso exigido.
3. Los clústeres deben quedar colocadas ordenadamente descansando sobre la curva de los bananos, de tal manera que facilite la colocación de sellos.
4. Siempre se iniciarán los embarques con las bandejas completamente limpias, sobre todo, libres de sellos para así evitar que los sellos diferentes a los del embarque se adhieran a la fruta del nuevo embarque.
5. Los gajos o clúster que presenten defectos deben ser retornados a los gurbieros para

su reproceso.

SELLADO

El sellado de la fruta se hará del primer dedo del clúster, de la izquierda a derecha y en forma alternada, colocando los sellos en la parte frontal central de los dedos. No deberá quedar ningún clúster sin sello.

EMPAQUE

El empaque de la fruta se hará teniendo en cuenta los distintos tipos de clústeres o manos seleccionados durante el proceso de los racimos. Cada empacador numera la base con el número asignado (1, 2, 3, etc.). el ordenamiento de los clústeres dentro de la caja, obedecerá a instrucciones

precisas de la comercializadora de orden. No se empacará en ningún caso clústeres defectuosos. Ni se empacará en ningún caso en cajas defectuosas (mal grapadas, húmedas, deterioradas). El arrume de cajas en general, deberá hacerse bajo techo, a la sombra y sobre estibas.

La paletización se hará sobre una plataforma cuyo diseño facilitará el desplazamiento de palets o conjunto de 48 cajas organizadas sobre estibas. Tanto en arrume como en la paletización, siempre deben tenerse en cuenta lo siguiente:

- a. No tirar cajas.
- b. Colocar o estibar cajas en forma correcta y alineada.
- c. Los esquineros y el zuncho deben quedar correctamente colocados. El zuncho se tensionará correctamente, la grapa debe ser colocada de manera que no se suelte o permita que se destensione el zuncho.
- d. El zuncho se debe cortar de manera que no se presente desperdicio, o sea después de haber colocado la grapa y no antes, obteniendo de esta manera el rendimiento normal de 26 metros lineales por palets.
- e. Los palets deben quedar bien asegurados en el camión, amarrados a la carrocería y protegidos de la lluvia y del sol.

En el contrato caja integral exportada, se consideran incluidos todos los trabajadores que



intervengan desde la puya hasta el cargue de la caja dentro del camión, sea a granel o paletizada y la jornada se prolongará sin solución de continuidad en horas o sea hasta la terminación total del embarque cumpliendo con el pedido programado por la comercializadora.

COLOCADA DE TACO

Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, la cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesario su utilización.

LABORES GENERALES

BOTAR RECHAZO

Objetivo

Evacuar los desperdicios de la fruta que queden en la empacadora al terminar los embarques.

1. Esta labor incluye para su remuneración, el cargue y descargue en los sitios asignados por la empresa, tratamientos con cal y/o herbicidas para evitar problemas sanitarios y ecológicos. Para su ejecución, la administración designará el número de trabajadores para que garantice la ejecución de esta labor.
2. La labor de botada de rechazo se liquidará según el número de cajas exportadas. La forma de pago, se establece dividiendo el número de cajas por el número de personas que intervengan y multiplicando por el precio pactado.
3. En este caso de no ejecutarse esta labor ya sea porque se recolecta por parte de los camiones comercializadores de rechazo o porque se procesa para comercializarlo en el interior o exterior del país. **El pago de esta labor se hará proporcionalmente a lo que debe definitivamente para votar.** En la convención colectiva está diseñado el esquema de remuneración de la labor.

PICADA DE RECHAZO

Se realiza en la plantación con un mínimo de cuatro (4) cortes al banano o dedo antes de que esté maduro.

CABLERO

Objetivo




Dar mantenimiento a los cable vías.

1. El cableero será la persona encargada del mantenimiento preventivo global de los cable vías de la plantación, manteniendo en buen estado las torres, los ganchos, las curvas, las agujas, los cabezales y las chanelas, etc. Dicho mantenimiento se garantizará gracias a la revisión diaria de los sistemas y al cambio de piezas.
2. Mantendrá el nivel adecuado y distribución correcta de las torres. Reemplazará las chanelas, las torres, los ganchos y bases que están en mal estado. Las placas deberán permanecer limpias de basuras, tierra y elementos extraños.
3. Deberá también garantizar el buen estado de la vía, esto es puentes, desagues, apertura y limpieza de la vía.

La programación de mantenimiento será ordenada por la administración.

Se exceptúa de la anterior norma las fincas que por poseer infraestructura de cables metálicos ó madera inmunizada no necesitan cableero; en estas, cuando la administración lo requiera se dará un mantenimiento a la red de cable vías, apretando las chanelas, enderezando torres, ajustando ganchos, limpiando y desaguando la vía, y en fin todas las labores que correspondan.

DESCARGUE DE CARTÓN

En la labor de descargue de cartón, las unidades a pagar se liquidarán sobre la correspondiente remisión. El valor a cancelar será el resultante de multiplicar el número de cajas por el valor pactado y dividir éste por el número de personas que intervengan en esta labor.

CARGUE DE PALLET.

La partes ratifican que el cargue de los pallets a bordo del medio de transporte hace parte de las actividades incluidas en el contrato de caja integral exportada. Con todo, cuando hubiera terminado el embarque y hubiera transcurrido una (1) hora después de la jornada ordinaria se remunerará esta labor con base en el precio unitario fijado en la convención colectiva.

ENGRASE DE CABLES



De acuerdo con los conceptos tecnicos esta labor solo tiene como finalidad el evitar procesos de corrosion en los cables-vias. Sin perjuicio de los acuerdos vigente entre las Empresas y Sintrainagro sobre frecuencia y precio de esta labor, las empresas en cuya convencion no se encuentre previsto el precio y/o frecuencia deberan acordarse estos en el marco del procedimiento transitorio establecido para las labores nuevas pendientes de negociaci3n.

PEGADA DE CAJAS

La labor de pegada de caja comprende las actividades de destapone, marcada, sellada, armada y pegada de la caja completa. En esta labor el pago se har3 por "caja completa elaborada" y no por caja exportada.

Esta disposicion deber3 entenderse sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro en los cuales se incluya la labor de "pegada de cajas" dentro de las actividades que hacen parte del contrato de "caja integral".

EL CARTONERO

- 1. El cartonero ser3 la persona responsable del manejo general del cart3n, su aseo y organizaci3n; se encargará de recibirlo, armar3 las cajas y entregará de acuerdo con los pedidos de fruta con la suficiente anticipaci3n y con el visto bueno del coordinador de la empacadora.
- 2. Mantendr3 en correcto estado el inventario e informará a la administraci3n de todos los movimientos del cart3n; todo en coordinaci3n con el almacenista y el coordinador de la empacadora.
- 3. Por ning3n motivo el cartonero est3 autorizado aprestar o permitir salida del cart3n sin autorizaci3n del administrador. En caso de omitirse la anterior norma, el cartonero ser3 responsable econ3micamente de dicho faltante.

ASEO GENERAL DE EMPACADORA

Sin perjuicio de la incorporacion de adelantos tecnicos en los procesos de aseo general de empacadora, el periodo de esta labor es semanal. En consecuencia, cuando por culpa de la

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

empresa se produzcan atrasos en la ejecución de esta labor, se aplicaran los acuerdos vigentes para el pago de atrasos en labores.

Objetivo

Mantener la planta de la empacadora limpia.

El aseo general de la empacadora, se realiza una vez por semana por orden de la administración sin discriminación de hora ni día y consiste en la limpieza de toda la planta empacadora, la barcadilla, la rampa de paletizado, los canales de desagüe de los tanques, el lavado del jaguey, el lavado de los tanques (desmane, desleche y cortinas), lavado de transportadores y cortinas, el aseo de pisos en general, bandejas y delantales.

1. Antes de iniciar el embarque, la planta empacadora deberá estar completamente limpia.
2. Se aplicará desinfectante después de cada embarque, alrededor de la planta y piso de la misma.
3. Se hará cambios de agua y limpieza del tanque cuando sea necesario a juicio de la administración, utilizando los métodos recomendados.
4. Los desperdicios deberán eliminarse constantemente durante el embarque después del proceso.
5. Las bandejas deberán permanecer limpias y libres de látex y sellos.
6. El número de personas que hacen esta labor serán determinados por la administración y precio pactado para efectuarla se reparte equitativamente entre las personas asignadas.

POLEA DE RECHAZO

Se entiende por Polea o banda de rechazo, una banda transportadora de funcionamiento electro-mecánico; generalmente construida en acero inoxidable la cual está colocada a todo lo ancho del tanque y que por si sola genera un movimiento que transporta mecánicamente la fruta de rechazo. Su objetivo es evacuar la fruta que no posee características de empaque. Solamente en aquellas fincas que posean este sistema habrá que realizar el aseo y el mantenimiento de éstas.

RESIEMBRA

Objetivo: Mantener los índices de población por hectárea de acuerdo a las recomendaciones técnicas.

1. Dentro de la plantación de resementarán puyones de 1.80 metros mínimo de altura, en los que se despuntarán las hojas del puyón resembrado, dejando intacta la hoja bandera, o semillas de cabeza de toro, de altura mínima de 1.30 metros en las cuales se deberá limpiar de raíces y conservarle como mínimo dos botones (hijos) que al sembrar se orientarán.
2. El campo abierto; esto es un área sin plantas, se aceptarán puyones más pequeños o semillas.
3. La resiembra deberá obedecer a la programación de la finca y se autorizan una vez hechos los conteos de la población con que se evaluará el índice de plantas por hectárea.
4. Esta labor incluye la alineación, el arranque, arreglo, desinfección, transporte, ahoyado, fertilización y siembra de plántula, siguiendo las recomendaciones de los técnicos.
5. En las siembras o resiembras que se utilizan plántulas provenientes de meristemo, únicamente se tendrá en cuenta la alineación, el transporte, ahoyado, fertilización y siembra de plántula, siguiendo las recomendaciones de los técnicos.

La remuneración a esta labor se hará por hectárea, puyón, cabeza, cabeza de toro, o por unidad de tiempo de acuerdo a lo pactado y siempre que sea recibida a satisfacción.

Esta labor solamente se hará por personal capacitado y seleccionado por la administración de la empresa.

FUMIGACIÓN PARA CONTROL DE SIGATOKA

Esta labor se efectuará bajo autorización y recomendación estricta de la administración, localizando en forma precisa los focos de sigatoka a controlar, utilizando el producto o productos que recomienden los técnicos y teniendo como guía las exigencias ordenadas por el departamento de control de sigatoka de la comercializadora.

La administración de la finca dotará al trabajador de equipo y herramientas indispensables para efectuar su labor, y coordinará con el trabajador la hora y tiempo de la aplicación de los respectivos fungicidas.

ENCAMELLONE

(organización de basura y residuos de cosecha en la plantación)



La labor de encamellone se hará eventualmente una vez cada año en toda finca, deberá ser ordenada por la administración y se realizará en equipo, que será organizado por el administrador en número y ubicación. Colocarán los seudotallo, las hojas, las cepas y de más residuos de cosecha, en surcos con los cual, facilitará las demás labores y la aplicación de abonos o fertilizantes, se hará en forma más racional.

El nylon deberá sacarse de la plantación y quemarse, de tal manera que únicamente quede en ella la materia orgánica, debidamente distribuida.

CACIQUEO

Objetivo: Mantener el pie de los puyones limpios con el fin de garantizar una mejor labor sobre ellos. La labor de caciqueo de hará cuando la administración de la empresa considere necesario su ejecución. Colocarán los seudotallos, hojas, las cepas y demás residuos de cosecha a una distancia de 50 cms. Hacia fuera de la mata.

REPIQUE DE MATAS NO COSECHADAS

Objetivos: Conservar el estado fitosanitario de la plantación.

Esta labor se realizará por orden de la administración en los casos en que haya que repicar matas y racimos por motivos de vientos, tempestades, huelgas, fruta caída, o fruta pasada de vitola.

Se pactará por hectárea o por día, de acuerdo a las necesidades de la administración.

PROCESO DE BOLEJA

Esta labor se realiza cuando la comercializadora lo autoriza, procediendo de acuerdo con las exigencias de dicha comercializadora en cuanto a edad, color etc.

PROCESO DE BOLEJA AL CABLEVIA O EN PLANTACIÓN

Comprende el corte, repique de la mata , coleo al cable, descargue, arrume de racimos, recogida de plástico de embolse y cinta de identificación, repique racimo boleja en el sitio y tratamiento sanitario del sitio donde se efectuó el repique con cal y fumigación con agroquímico.



LABORES EN MANTENIMIENTO DE DRENAJES.

CONTROL DE MALEZA

Objetivos

1. Mantener los canales y cunetas libres de malezas para evitar la propagación de esta en la plantación
2. Permitir una mejor circulación de aguas.
3. Como estética de la plantación.

Esta labor se realizará de acuerdo a los ciclos pactados y por el método recomendado bien sea por el mecánico (rula, guadañadora) o utilizando herbicidas. Todas las basuras (mepas, hojas, racimos, bolsa, nylon, malezas eliminadas, etc.) deben ser sacadas de los drenajes colocadas de manera que no caigan dentro de éstos nuevamente. Para lograr que estos mantengan el cauce normal de las aguas.

RECAVA DE CANALES

Objetivos: Esta labor se debe realizar de acuerdo con la programación de labores aprobada por la dirección de la empresa, siempre que se obtenga mínimo una palada de corte (30cms.), se sacarán todos los sedimentos que se presenten, los que deben quedar en el lado externo del talud, procurando siempre conservar el nivel del drenaje y la dirección del talud con el fin de mantener el buen funcionamiento evitando charcos o taponés.

Para recibir los trabajos se hará en estaciones de recibo cada veinte (20) metros y para ello intervendrán el coordinador de turno y el trabajador.

La unidad de pago para esta labor será en metro lineal realizado y recibido a satisfacción.

FUMIGACIÓN CANALES

Objetivos: Alternativa para dar cumplimiento a la programación de la limpieza de drenajes.

Se hará con el producto que recomiende la empresa, cumpliendo las condiciones sanitarias exigidas por el ICA y el ministerio de salud; se seguirán las recomendaciones técnicas hechas por el fabricante del herbicida. Incluye todo el canal hasta el borde (los dos taludes, el plan y los dos andenes), siguiendo el ordenamiento exigido por la administración e

incluye lavada diaria de los equipos en el lugar señalado por la administración.

ARTÍCULO 36° -IMPUTACIÓN DE LO PACTADO-: Acuerdan las partes que los beneficios consagrados en la presente convención colectiva de trabajo, son imputables a los que tuviere que hacer la Empleadora durante la vigencia de la presente convención, por Ley o por orden de autoridad competente, en tal forma que si los aumentos o beneficios fueren superiores a los estipulados en esta convención, la Empleadora únicamente reajustará la diferencia y si fueren inferiores, se cumplirá con lo pactado en la presente Convención.

En caso que por disposición legal se llegaren a establecer primas, auxilios, bonificaciones, permisos o beneficios iguales o similares a los presentados 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 37° -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 prorroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

Para constancia de los anteriores acuerdos, se firma la presente convención colectiva de trabajo, por las personas que intervinieron en representación de las Empresas y el Sindicato.

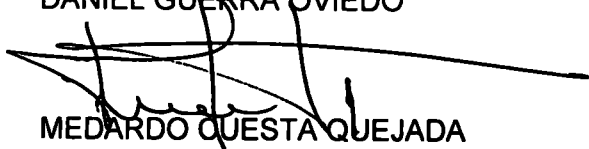
Queto

POR SINTRAINAGRO:



DANIEL GUERRA OVIEDO

GUILLERMO RIVERA ZAPATA



MEDARDO QUESTA QUEJADA

GILBERTO TORRES ESPITIA

POR LA EMPRESA:



GUSTAVO SILVA VANEGAS

LUIS CARLOS JARAMILLO F.

MINISTERIO DEL TRABAJO

24 FEB 2017

273

la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y
de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.
Se Convención Colectiva Pacto Colectivo Laudo arbitral
Sindical Acta de Acuerdo Firmada el día 23/02/2017
Empresa Okapate S.A.S. - La Mesa
y el Sindicato Sintrainagro
o sus trabajadores.

POR: Federico Mosquera
Mario Lora

Auxiliar Administrativo