

1/82



GOBIERNO DE COLOMBIA



MINTRABAJO

<b>MINTRABAJO</b>	No. Radicado	01SI2018720504500000246
	Fecha	2018-10-05 03:36:39 pm
Remitente	Sede	O. E. URABÁ APARTADO
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	1	Folios 10
 COR01SI2018720504500000246		

Apartado 05 de octubre de 2018

Al responder por favor citar este número de radicado

MEMORANDO

**PARA:** Martha Patricia Arias Paez  
**COORDINADORA GRUPO ARCHIVOS SINDICALES**  
 Carrera 14 No. 99-33 pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
 Teléfonos PBX: (57-1) 4893900 y (57-1) 4893100  
 Bogotá D.C.

**DE:** INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

<b>MINTRABAJO</b>	No. Radicado	11EI201833210000003446
	Fecha	2018-10-26 11:58:19 am
Remitente	DESPACHO OFICINA ESPECIAL	
Destinatario	Sede	CENTRALES DT
	Depen	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos	1	Folios 1
 COR11EI201833210000003446		

**ASUNTO:** Comunicación CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA.

Respetados señores.

A. El día veintiséis (26) de julio del 2018 El despacho, recibió constancia de DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA entre:

- DISTRITO ESPECIAL DE TURBO NIT. 890 981 138 - 5**

Y el SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPELADOS PUBLICOS DE LOS MUNICIPIOS DE LA ZONA DE URABÁ DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA "SINTRAURABA" sin fecha de vigencia.

B. El día doce (12) de julio del 2018 El despacho, recibió constancia de DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA entre:

- BANAEXPORT S.A.S FINCA SEMILLERO, VELERO Y PIRAGUA NIT. 811 024 238 -1**
- AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S NIT. 890 930060 -1**
- EL NIDO DEL JABALI S.A.S NIT. 811 045791 -3**
- EXPOBAN S.A. Nit. 860070512-3**

Calle 101 No. 96-48 segundo  
 Piso B/ El Amparo  
 Apartadó - Antioquia  
 PBX: 828 09 86 - 828 28 34  
 www.mintrabajo.gov.co

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

SUB CAREP1  
19246\_18

Y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA "SINTRACOL" Vigencia DESDE el PRIMERO (01) DE JULIO DE 2017 HASTA – TREINTA DE (30) DE JUNIO DE 2019.

C. El día doce (12) de julio del 2018 El despacho, recibió constancia de DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA entre:

6. AGROINDUSTRIA PALO DE AGUA S.A.S. FINCAS PAOLO DE AGUA Y MARIANA Nit. 900031358-9. Y
7. AGROPECUARIA EL TESORO S.A. FINCA LA GAIRA NIT. 811 023 526 -3
8. BANAEXPORT S.A.S FINCA SEMILLERO, VELERO Y PIRAGUA NIT. 811 024 238 -1
9. AGRÍCOLA CERDEÑA S.A. FINCA SANTA LUCÍA. Nit. 900088916-4.
10. JORGE OCHOA ESPINAL S.A.S FINCA LA CARIDAD NIT. 900061593 -1
11. MARIA M OCHOA E. FINCA DON RAFA NIT. 32315286

Y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO". Vigencia DESDE el PRIMERO (01) DE JULIO DE 2017 HASTA – TREINTA DE (30) DE JUNIO DE 2019.

Lo anterior para los fines que estime pertinente dadas sus competencias.

Atentamente,

  
**CARLOS ARTURO PEREA IRIS**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Anexo(s): 11 DEPOSITO CONVENCIONES COLECTIVAS


Copia: Archivo Sindical

Transcriptor: cperea

Elaboró: cperea

Revisó/Aprobó: faram

Ruta electrónica: C:\Users\cperea\Documents\CONSTANCIA DEPOSITO SINDICATOS

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

Dirección Territorial de Urabá  
Inspector de Trabajo de Apartadó

Número 021

<b>CIUDAD:</b>	APARTADÓ - ANTIOQUIA	<b>FECHA:</b>	03	07	2018	<b>HORA</b>	03:30 P.M.
----------------	----------------------	---------------	----	----	------	-------------	------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	GLORIA MILENA HURTADO GIRALDO		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	43.988.868 DE MEDELLÍN		
<b>CALIDAD</b>	FACULTADA POR LA EMPRESA		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	Kilómetro 1 ZUNGO EMBARCADERO - CAREPA - Antioquia		
<b>No. TELÉFONO</b>	8234504	<b>Correo Electrónico</b>	bienestarlaboral@agotes.com.co

**TIPO DE DEPÓSITO**

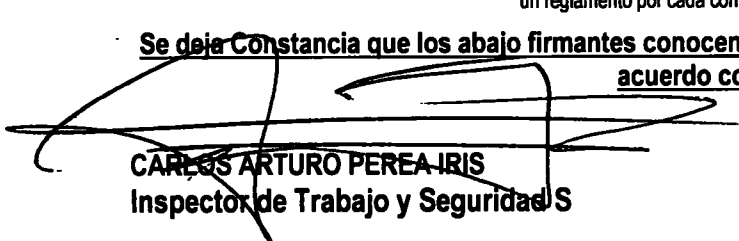
<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	x	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	AGROPECUARIA EL TESORO S.A. NIT. 811 023 526 -3					
<b>Y</b>	Organización Sindical		X	Trabajadores		
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" ✓					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>						
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	10	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		Nacional		
				Regional	X	
				Local		
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>		126		

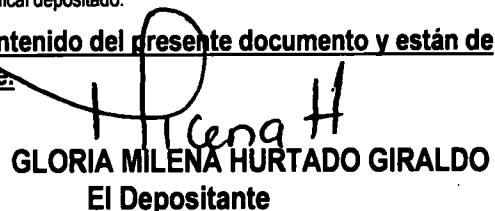
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

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.


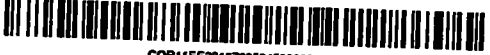
En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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

  
**CARLOS ARTURO PEREA IRIS**  
 Inspector de Trabajo y Seguridad S

  
**GLORIA MILENA HURTADO GIRALDO**  
 El Depositante

Carepa, 08 de mayo de 2018

	<b>MINTRABAJO</b>	No. Radicado	11EE2018720504500000336
		Fecha	2018-07-03 02:15:07 pm
Remitente	FELIPE ECHEVERRI ZAPATA		
Destinatario	Sede	O. E. URABÁ APARTADÓ	
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION	
Anexos	1	Folios	126
			
COR11EE2018720504500000336			

Señores  
**MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE URABA**  
Apartado

Respetados señores

De la manera más atenta se solicita sirvan inscribir las (a) Convención (es) colectiva de trabajo con los trabajadores de la sociedad AGROPECUARIA EL TESORO S.A. FINCA LA GAIRA, debidamente representados por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA - SINTRAINAGRO.

Para tal efecto, se adjuntan cuatro copias; de cada texto convencional debidamente firmados por quienes intervienen en el acto.

Cordialmente,



**FELIPE ECHEVERRI ZAPATA**  
Gerente  
Agrotes S.A.

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA SOCIEDAD  
AGROPECUARIA EL TESORO S.A., FINCA "LA GAIRA", Y EL SINDICATO NACIONAL  
DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" SECCIONAL CAREPA**

---

**AÑOS 2018 - 2019**

---

En el municipio de Medellín, Departamento de Antioquia, República de Colombia, el día 31 del mes de enero de 2018, se reunieron los señores: **FELIPE ECHEVERRI ZAPATA**, quienes actúan en nombre y representación de la sociedad **AGROPECUARIA EL TESORO S.A.**, de una parte, y los señores miembros de la comisión negociadora designada por el **SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**, con personería jurídica número 002581 de julio 24 de 1975 del Ministerio del Trabajo, de otra parte, todos revestidos de plenos poderes, con el fin de elevar a convención colectiva de trabajo los acuerdos logrados en la negociación del pliego de peticiones presentado por el Sindicato a la sociedad empleadora para la(s) Empresa(s) finca(s): **LA GAIRA**.

**PREÁMBULO**

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

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

En ningún caso se permitirán o propiciarán prácticas atentatorias contra el derecho de asociación sindical o la debida selección de personal, que lesionen a los trabajadores, a los miembros de la Empresa y del Sindicato que hagan parte del Comité Obrero — Patronal o de la organización sindical, buscando siempre la concertación como mecanismo de solución de las controversias que en ejercicio de la actividad productiva laboral y sindical surjan durante la vigencia y ejecución de los presentes acuerdos.

3. 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 de Trabajo, como representante de sus trabajadores que se encuentren afiliados a Sintrainagro, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sintrainagro.

**ARTÍCULO 2º.- DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN:** Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalización comercial, los empresarios bananeros, representados por Augura, y Sintrainagro realizarán procesos de diálogo social y concertación, dirigidos a mejorar las posibilidades del sector bananero y proteger los derechos laborales de los trabajadores.

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

**ARTÍCULO 3º.- DERECHO A LA INFORMACIÓN:** En el mes de mayo de cada año, Augura y Sintrainagro convocarán un foro donde se analice con Sintrainagro y una delegación de los productores, la situación de la actividad, los problemas del sector, y los avances de los compromisos sociales llevados a cabo por los productores y por la organización sindical, en asocio con las organizaciones no gubernamentales y con las autoridades públicas, en



procura del desarrollo integral, económico y social de la zona de Urabá en general y de la actividad bananera en particular.

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

**ARTÍCULO 4º. -COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL:** Se nombra una Comisión Paritaria de Seguimiento a la Convención.

**Funciones:** La Comisión tendrá las siguientes funciones generales:

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 5º.- 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, ó que se ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de expresión y el derecho de huelga, todos en los términos consagrados en la ley y en la presente convención colectiva de trabajo.

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

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

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

## **CAPÍTULO SEGUNDO PERMISOS SINDICALES**

**ARTÍCULO 6º.- 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, las Empresas concederán a Sintrainagro permisos por finca, no acumulables de una semana a otra, de acuerdo al siguiente detalle:

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

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

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

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

**PARÁGRAFO DOS:** Durante el primer año de vigencia convencional, la finca concederá viáticos para la comisión obrera de \$ 19.546, por cada día completo de permiso utilizado.-

Para el segundo año de vigencia de la convención colectiva este valor se incrementará en un porcentaje igual a la variación del IPC – Ingresos bajos a nivel nacional, certificado por el DANE para el período comprendido entre el día 1 de julio de 2017 y el día 30 de junio de 2018.

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

**ARTÍCULO 7º.-PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:** Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, las Empresas concederán a Sintrainagro los permisos remunerados por año de vigencia convencional y por finca, no acumulables de un año a otro, tal como se encuentran establecidos en la siguiente tabla:

HECTÁREAS	No. PERMISOS
0 – 60	26 días / año

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 8º.-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 y de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.

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

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

**ARTÍCULO 9º.-PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACIÓN O ENGLOBAMIENTO DE FINCAS:** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo cuando se presente englobamiento o integración de áreas, para el caso de los permisos sindicales de que se trata, se procederá así:

1. Se sumarán el número de permisos sindicales para eventos sindicales y cooperativos que cada una de las áreas a integrar tenga previsto en la respectiva convención. De igual manera, a la sumatoria de las áreas se le aplicará la tabla prevista dentro de los Acuerdos Generales 2004 – 2006. Así las cosas, se obtienen dos totales, en tal caso el número de permisos sindicales para eventos, será la mitad de la diferencia existente entre las dos cifras así obtenidas, más lo que por convención le corresponda de acuerdo a la nueva área total integrada.

<b>HECTÁREAS</b>	<b>No. PERMISOS</b>
0 – 60	26 días / año

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

<b>HECTÁREAS</b>	<b>No. PERMISOS</b>
0 – 70	1 día por semana
Mas de 70	2 días por semana

### **CAPÍTULO TERCERO AUXILIO SINDICALES**

**ARTÍCULO 10º- AUXILIOS A SINTRAINAGRO:** Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilios a las organizaciones de segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la Empresa concederá a Sintrainagro un auxilio de

dieciséis pesos (\$16) que se reconocerá por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

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

**PARÁGRAFO UNO:** A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2018-2019) Sintrainagro deberá destinar del auxilio sindical al menos tres pesos (\$3) por caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso, para constituir una fiducia que se destinará a la organización, diseño, financiación e implementación de un plan institucional de pensiones voluntarias que complementa las pensiones de vejez de directivos sindicales beneficiarios de licencias permanentes no remuneradas. La Comisión Paritaria de Concertación Laboral analizará los casos individuales de los potenciales beneficiarios y elegirá la(s) opción(es) y condiciones de los Planes Institucionales.

En virtud de este acuerdo, dado que en su momento existían varios criterios sobre la obligatoriedad de continuar con la afiliación al sistema pensional durante la suspensión del contrato de trabajo; que el sistema salarial es al destajo o por unidad de obra; que las características y particularidades de la licencia otorgada convencionalmente a los miembros de la Junta Nacional y Juntas Seccionales son las de ser permanente, indefinido y no remunerado, ratifican las partes el acuerdo en el sentido que el ingreso base de cotización al sistema general de pensiones, en los términos exigidos por la normatividad vigente en cada momento, es equivalente al salario mínimo legal vigente.

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

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

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

**ARTÍCULO 11º.-DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS:** La empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos:

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

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

**PARÁGRAFO UNO:** A partir de la firma de la presente convención, en caso de que la empresa incurra en mora en el traslado de las cuotas sindicales y/o el descuento sindical por la negociación, se procederá de la siguiente forma: Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al descuento, el sindicato realizará el correspondiente requerimiento de traslado de los dineros descontados por la empresa, a la tesorería del sindicato. Una vez efectuado el requerimiento escrito, prestará mérito ejecutivo la relación de descuento efectuado que hubiere entregado el empresario al sindicato y/o el desprendible de pago entregado al trabajador por el empleador,



más el correspondiente requerimiento de pago realizado por el sindicato. Se considera que el empleador estará en mora una vez transcurridos cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que efectúe el descuento al trabajador.

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

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

## **CAPÍTULO CUARTO COMITÉ OBRERO PATRONAL**

**ARTÍCULO 12º.-COMITÉ OBRERO PATRONAL:** En cada una de las fincas existirá un comité obrero patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan:

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

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

Serán funciones del comité obrero patronal las siguientes:

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 13º. –PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:** En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos: **\_a) Debido proceso**, que implica el trámite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho de defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva. **b) La proporcionalidad de la sanción**, entendida como la necesidad de calificar la gravedad de la falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del bien jurídico que busca proteger la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa.

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

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

1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero.
2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un miembro del Comité Obrero Patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador

la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o sub-directiva del Sindicato.

3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En los casos previstos en este acuerdo, no podrán quedar racimos cortados o fruta en los tanques que no hubiera sido procesada, en razón a que la unidad de obra denominada

“contrato de caja integral” comprende las actividades descritas en la definición convencional vigente para el “contrato de caja integral”.

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 14°.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA:-** Sin perjuicio de otra estipulación que constara en el contrato individual de trabajo, cuando la empresa dé por terminado en forma unilateral sin justa causa el contrato de trabajo, pagará una indemnización de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

## **CAPÍTULO SEXTO SISTEMA DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 15°.-SISTEMAS DE CONTRATACIÓN:** Para las actividades normales o permanentes de la Empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

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

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

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

Cuando dentro de los sesenta (60) días siguientes al cambio en su jornada de trabajo el trabajador no reúna los requisitos de idoneidad para desempeñarlo, regresará a su contrato de jornada especial. Con todo, la única razón que determinará esta modificación será la falta de idoneidad para desempeñar las labores encomendadas; en ningún caso podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador.

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

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

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

**ARTÍCULO 16º.-SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:** Acuerdan las partes establecer un sistema especial de contratación para los siguientes casos:



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

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

2. Para las labores de “riego” y “renovación de plantación” las Empresas podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo.

**ARTÍCULO 17º -ROTACIONES TEMPORALES Y TRASLADOS DEFINITIVOS-:** Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como: ausentismo en días de embarque, atrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la Empresa podrá rotar temporalmente el personal entre sus fincas.

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 18º.-JORNADA DE TRABAJO:** A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas libremente por la Empresa de lunes a viernes de acuerdo con sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada diaria exceda de diez (10) horas.

El trabajo suplementario o en horas extras no podrá exceder el límite máximo semanal establecido en la legislación laboral.

El trabajo que exceda de cuarenta y ocho (48) horas semanales deberá ser autorizado de acuerdo a la ley y será remunerado como trabajo suplementario o de horas extras.

En todo caso el trabajo nocturno, el extraordinario diurno, el extraordinario nocturno, así como, el realizado en dominicales y festivos se pagará con los recargos establecidos en la ley.

Siempre que el empleador cite a los trabajadores a laborar el día sábado, y estos hubieron cumplido el día viernes con la jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas, el empleador deberá reconocer los recargos legales establecidos por la legislación laboral.

**ARTÍCULO 19º. -JORNADA ESPECIAL:-** Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral, convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente convención colectiva se podrán contratar trabajadores en jornada especial, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2013-2015), los trabajadores contratados en jornada especial deberán ser convocados para prestar servicios, como mínimo, durante seis (6) días por cada catorcena o bisemana. Cuando por decisión o culpa del empleador no se convoque al trabajador de jornada especial para laborar durante el número mínimo de días por catorcena establecidos en este acuerdo, el empleador deberá remunerar el día o los días que faltare(n) para dar cumplimiento a este acuerdo y lo hará con base en el salario mínimo convencional.

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

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

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

**PARÁGRAFO TRES:** Cuando en razón de los pedidos de fruta efectuados por la compañía comercializadora a la finca para cada día de embarque, no fuera convocado a laborar alguno o algunos de los trabajadores vinculados en jornada especial, se deberá alternar o rotar la

convocatoria de los trabajadores de jornada especial de manera que se garantice a todos ellos la igualdad en el acceso al trabajo, en los días de embarque siguientes.

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

**PARÁGRAFO CUATRO:** Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la Empresa así lo requiera, se podrán asignar trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial a la realización de cualquier labor diferente a las labores culturales básicas, es decir: "embolse- (identificación de fruta)", "desflore en campo", "control temprano de sigatoka (CTS) o manejo integral de sigatoka (MIS) o similares", "amarre", "deshoje", "desmache con palín o desmache tradicional", "fumigación de malezas" y "protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)", sea que éstas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el "contrato de caja integral exportada", guardando la proporcionalidad establecida en el parágrafo uno de este artículo, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas "labores varias". No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencias de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la Empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2013-2015), los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empresa desarrolle actividades a cualquier título, para la ejecución de las labores que le son permitidas según las previsiones de este acuerdo, sea que éstas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un

trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones del comité obrero a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.-

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

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

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

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

**ARTÍCULO 20°.-MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO:** A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo las empresas y Sintrainagro adelantarán gestiones ante el servicio nacional de aprendizaje – sena, tendientes a que se intensifiquen los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

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

**ARTÍCULO 21º -NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO: NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GENERO:** No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

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

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

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

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

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

**PARÁGRAFO CUATRO:** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2018-2019) las empresas, en cada finca, contratarán al menos dos (2) mujeres en jornada especial. Esto se debe materializar en los primeros dos meses a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

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

**ARTÍCULO 22º.-LIBRETA MILITAR:** No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan.

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

**ARTÍCULO 23º. -COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa entregará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de la finca o que lo solicite en vigencia del mismo.

**ARTÍCULO 24º.-APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990:** En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

Conforme al decreto 1127 de 1992, estas horas de destinación exclusiva podrán acumularse hasta por un (1) año, a efectos de la realización de jornadas deportivas y culturales de

integración, o programas de capacitación de mayor intensidad horaria, para lo cual las empresas podrán solicitar y coordinar programas con las cajas de compensación familiar, el Sena y centros culturales y de estudio que presten el respectivo servicio.

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

**ARTÍCULO: 25° SOBRE APLICACIÓN DE ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL:** Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de Ley 50 de 1990, en tratándose de los miembros del Comité Obrero, el tiempo de permisos sindicales utilizados en la respectiva semana no se descontará para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

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

**PARÁGRAFO TRES –DISPOSICIÓN INCORPORADA 2015-2017-:** A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2015-2017, cuando el Empresario decida programar las actividades de capacitación o recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante periodos prolongados de parálisis por corte del fluido eléctrico o falta de insumos de embarque, por razones imputables a negligencia del empresario, se tomará y remunerará este tiempo, en proporción a las horas empleadas, con base en las reglas establecidas en la convención para tal fin.



**ARTÍCULO 26°.-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 27°.-FORMAS DE REMUNERACIÓN:** Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el sistema de unidad de obra o destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.

La remuneración por unidad de obra o al destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales por el precio convenido para cada unidad en la presente convención colectiva.

Cuando se labore al destajo en la jornada ordinaria laboral semanal de cuarenta y ocho (48) horas y lo devengado fuere menor a lo establecido por unidad de tiempo como salario mínimo convencional, se pagará por este último sistema.

**PARÁGRAFO:** Por regla general el reajuste al salario básico convencional operará cuando el devengado por unidad de obra dentro de la jornada ordinaria semanal sea menor a lo pactado como salario básico convencional por las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria.

Por excepción, cuando por razones no imputables a los trabajadores, en los días en que se ejecute el contrato de caja integral, se obtenga una remuneración inferior al salario básico convencional, y no se asigne un segundo reparto a los trabajadores, la Empresa reajustará al salario básico convencional del día la remuneración de los participantes en el contrato de caja integral exportada. Con todo, la sumatoria de lo devengado por el trabajador durante el embarque y el segundo reparto, en caso de existir, no podrá ser inferior al salario básico convencional.

## **CAPÍTULO SÉPTIMO CAMPO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

**ARTÍCULO 28º.-CAMPO DE APLICACIÓN:** La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a Sintrainagro que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concurra la calidad de afiliado a Sintrainagro, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de Sintrainagro, en los términos de la legislación laboral colombiana.

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

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

**ARTÍCULO 29º -VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:-** La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriben como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de Julio de 2017 hasta el día 30 de Junio de 2019.

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

**PARÁGRAFO:** No obstante lo dispuesto sobre vigencia de la convención colectiva, el incremento para los salarios y las prestaciones extralegales se aplicará a partir del día 08 de Agosto de 2017.

## **SEGUNDA PARTE SALARIOS Y PRESTACIONES**

### **CAPÍTULO PRIMERO SALARIOS**

**ARTÍCULO 30º.-SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL:** A partir del inicio de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, por la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas

diarias, el salario mínimo convencional será de **\$3.255 hora laborada**, sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

Para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019, el salario básico convencional se incrementará en un porcentaje igual al IPC – obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período 1° de Julio de 2017 al 30 de Junio de 2018. (IPC Ingresos Bajos).

#### **ARTÍCULO 31° -VALOR DE LAS LABORES A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA-:**

El incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de Sintrainagro correspondiente, se aplicará de manera ponderada en las Empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o al interior de uno o varios grupos de labores. Para efectos de la ponderación se fijan los siguientes pesos específicos para los grupos de labores: Grupo I – Caja Integral = 45%; Grupo II –Labores Culturales- = 32%; Grupo III –Mantenimiento de Canales- = 8% y Grupo IV –Labores Varias-: 15%.-

Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual a la variación del IPC –ingresos bajos a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período comprendido entre el 1° de Julio de 2017 y el 30 de junio de 2018.

**PARÁGRAFO:** Acuerdan las partes que el incremento en los el salario básico convencional, en los salarios a destajo y en las prestaciones extralegales expresadas en sumas de dinero empezará a aplicarse a partir del día 08 de Agosto de 2017.

**ARTÍCULO 32°.-CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:** Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 y 1/2 lbs) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión ya sea en cajas o pallets, 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" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas ó matas cosechadas, tapa vástagos con bolsas, hidratación de racimo en campo ( aplicación de agua el racimo), garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores, pegador de caja, gurvieros (saneadores de fruta); volteadores de corona, baja fruta, saca rechazo del tanque, botada de rechazo en bandeja o canastilla, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores, arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, colocada de sello a las cajas de GGN y IBM, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. Por lo tanto, para la liquidación del contrato, no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo, así no quede nombrado.

El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs) o proporcional al peso de la misma se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "caja integral". La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuará diariamente el administrador de la finca, de acuerdo a las necesidades de corte y empaque.

La distribución del número de personas que conformen las líneas de empaques, 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.

Cuando se produzcan rechazos de cajas en los canales de Embarque por mala calidad de la fruta, calificada por la comercializadora de banano, el total de cajas rechazadas se descontará del contrato de "caja integral", en el día que se produce el rechazo, para todo el personal que participa en el contrato de "caja integral".

El barcadillero tiene la misma responsabilidad que cualquiera de los integrantes del equipo de trabajo que participa en el empaque de la "caja integral", teniendo la misma sanción económica en caso de rechazos de fruta y sus errores no son imputables a la empresa.

**PARÁGRAFO UNO: CAJAS DE PESO SUPERIOR O INFERIOR A CUARENTA Y DOS Y MEDIA LIBRAS (20 kilos)** El contrato de "Caja Integral" para tipos de empaque de pesos

superiores o inferiores a cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lbs), se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lbs) para cada tipo de empaque.-

**PARÁGRAFO DOS: FRUTA DEL MERCADO NACIONAL** Las partes acuerdan establecer una labor a destajo denominada "caja integral para fruta con destino al mercado nacional de 20 kilos" la cual se remunerará con el sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la fruta premium o proporcional de acuerdo al peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado.

**ARTÍCULO 33° RECHAZO DE CAJAS** Entre las Empresas y Sintrainagro se continuarán impulsando acciones que contribuyan a la reducción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que originan los rechazos.

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

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

**ARTÍCULO 34°.-DEFINICIÓN Y ACUERDOS SOBRE CAJA INTEGRAL PALETIZADA:** Se entiende por caja especial aquella que en su elaboración y procesamiento requiere un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común 20 kilos palletizada. La caja especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamento en los estudios efectuados, comporta para su procesamiento, aproximadamente un 18% más de tiempo de trabajo que el demandado para la elaboración de la caja común 20 kilos palletizada.

Las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre 0 y 18%, con relación al precio previsto para la caja común 20 kilos palletizada, se llevarán al tope máximo del 18%, después de aplicarse el incremento para la caja común 20 kilos palletizada acordado en la presente convención.

Para las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre el 18,01 y el 28%, igualmente con relación a la caja común 20 kilos palletizada, se incrementarán en un valor igual al 60% del incremento acordado para la caja común 20 kilos palletizada.

Para las cajas especiales palletizadas, cuya diferencia en precio y con relación a la caja común 20 kilos palletizada sea superior al 28,01%, se incrementarán en un valor igual al 20% del incremento pactado para la caja común 20 kilos palletizada.

Para el segundo año de vigencia, el procedimiento antes descrito se seguirá efectuando con miras a establecer, en lo posible, diferencias del 18% entre las cajas común 20 kilos palletizada y caja especial palletizada.

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

1. Chicopack
2. Banaccluster
3. Clusterback
4. Turbanita
5. Piccola
6. Pettite
7. Minipack
8. Chiquita Junior
9. Troppypack
10. Tres Libras

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

**ARTÍCULO 35°.-LABORES INCORPORADAS EN EL ACUERDO GENERAL 2004-2006:**  
Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los

estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos las labores del cuadro siguiente, se negocian las siguientes labores:

	DESCRIPCIÓN DE LAS LABORES	PRECIO/ UNIDAD
1	Arranque de maleza	Salario básico convencional
2	Arreglo de jardín	Salario básico convencional
3	Prensada de bolsa	Básico convencional proporcional, para aquellos que no tienen maquina prensadora.
4	Pre-aseo diario	Salario básico convencional
5	Molida de rechazo y vástago con máquina	Promedio de embarque
6	Picada manual de rechazo y vástago	Promedio embarque sino hay picadora debajo de la banda.
7	Encostalada o regada de corona	Salario básico convencional proporcional a las horas empleadas
8	Acarreo semilla para siembra o resiembra	Cuando existe banco de semillas se paga al básico.
9	Elaboración o producción bio-compost	Promedio embarque para compostaderos internos.
10	Ecokey	Básico convencional, se respeta lo que ya se haya pactado.

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

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

**PARÁGRAFO TRES:** Las fincas que no tengan pactada(s) alguna(s) de las labor(es) serán pagadas al salario básico convencional.

**ARTÍCULO 36°.-PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS (ACUERDO GENERAL 2009-2011):** Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

**A) CAJA INTEGRAL:** Como se tiene en las actuales convenciones colectivas, existen tres (3) tipos de cajas:

- **Caja común**
- **Cajas especial**
- **Caja mercado nacional**

Estas cajas están definidas en las convenciones colectivas vigentes, en cuanto a su elaboración y precios:

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

A partir de la firma de la nueva convención colectiva (2009-2011), las siguientes cajas serán consideradas como especiales

- **Embarque Fredy (colsiete)**
- **Embarque Morrison**
- **Embarque petite o dedo suelto: (single)**
- **Embarque Dolfi**
- **Embarque Darien 3 libras**
- **Embarque asda**
- **Embarque dedo suelto y largo q-pack 20 kilos**
- **Embarque Blancoback 7**

**B) HOMBRE BROCHA:** Cuando la administración de la finca tome la decisión de utilizar durante la totalidad del embarque una persona en la labor de fumigado y sellado de coronas y como reemplazo de la "cortina" se pagará al salario promedio del embarque del día.



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

**ARTÍCULO 37°.-PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS (ACUERDO GENERAL 2011-2013):** Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

#### **A- COLOCADA DE TACO**

Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de \$19.40 La cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización.

#### **B- DESMACHE CON PALIN**

##### **INCLUYE:**

- *La eliminación de todos los orejones, rebrotes cortados por debajo del punto de crecimiento.*
- *La doblada de todo el tronco seco para evitar que caiga sobre el nylon o sobre los puyones.*
- *La elección del hijo de sucesión de cada planta de acuerdo a las instrucciones impartidas por la empresa.*
- *La sacada del denominado hijo estorbo o cacho de chivo eliminando todo el material vegetal (corno) que pertenece a este hijo y tapando el hueco que se genera de esta labor.*

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

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

##### **ACUERDO:**

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

Los rendimientos pactados son de 1.5 hectáreas como mínimo y 3 hectáreas máximo para realizar por el operario en una jornada de 10 horas.

El precio acordado para esta labor es del 60% del valor pactado para la labor de desmache normal, que se determinará de la siguiente manera: El precio del ciclo actual que tenga el productor, se dividirá por el número de semanas del mismo, al resultado se le aplicará el porcentaje del 60% y se multiplicará por el número de 8 semanas que tendrá el ciclo que se pacta. Cuando en la convención este previsto un valor por semana para la labor normal, se multiplicará este valor por el sesenta por ciento (60%) para fijar el nuevo valor por semana del desmache con palin.

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO 38°.-FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS:**

1. Los atrasos en embolse, amarre y deshoje imputables al Sindicato o al Trabajador se pagaran así:

Primera semana de atraso 70%  
Segunda semana de atraso 60%

Tercera semana de atraso 50%

Los atrasos en estas labores imputables al Patrón se pagarán al (100%) del valor unitario pactado para la labor.

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

2. Cuando la labor de desflore se efectúe en el campo no habrá lugar a reconocimiento de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no puede hacerse extemporáneamente.
3. La labor de limpia de canales podrá ser alternada con ciclos de fumigación de canales.
4. En la labor de limpia y fumigación de canales se pagará la proporción por cada semana del ciclo.

**ARTÍCULO 39°.-PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS:** Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada ni a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obra que excedan las acordadas en las tablas de rendimiento máximo para cada jornada de ocho (8) o diez (10) horas de trabajo.
2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el Manual Técnico de Labores. En todos los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de la finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no acepta "ayudante" en ninguna de las labores.
3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la

medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por sí mismo.

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

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

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

7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.

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

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

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

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

12. Por razones fitosanitarios y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el Moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria.

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

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

**PARÁGRAFO UNO:** En los valores pactados para las labores que se realizan por unidad de obra o a destajo se encuentran incluidos los eventuales recargos legales por trabajo suplementario o en tiempo extra, en consecuencia, la Empresa no reconocerá otros recargos por trabajo suplementario o extraordinario a destajo o por unidad de obra.

**PARÁGRAFO DOS:** La Convención Colectiva de Trabajo establece la forma de realizar cada labor. Todas las labores se realizarán en la forma establecida en el presente acuerdo convencional, sustituyendo así todos los acuerdos existentes en la empresa.

**PARÁGRAFO TRES:** Todas las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores el Manual Técnico de descripción de oficios. Todas las labores se desarrollarán o realizarán tal como se encuentra estipulado en el "manual técnico" que hace parte de esta Convención.

**PARÁGRAFO CUATRO:** La Constitución Nacional, la Ley Laboral, el Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo son los únicos estatutos legalmente válidos entre las partes y por ello los acogen íntegramente.

**PARÁGRAFO CINCO:** Todas las labores culturales se pagarán por hectárea neta sembrada en banano.-

**ARTÍCULO 40°.-SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS-:** La empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cablevías y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente, según los listados anexos que forman parte del texto convencional. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se determinará de común acuerdo el lote a medir. En caso de presentarse una desviación considerable, se conformará una comisión integrada por un representante designado por el Sindicato, y un representante de la empresa para acompañar una comisión de topografía que utilizará estaciones láser y amarre geodésico, para que realice una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor.

Dadas las manifiestas inquietudes planteadas por el Sindicato en la forma en que han sido medidas la finca, la comisión de los empresarios trajeron un representante de la firma Sadec, que procedió a explicar todos los aspectos técnicos que rodean la medición de una finca. De igual manera, el sindicato podrá escoger a libre criterio, una finca por municipio, medida por Sadec, para corroborar las medidas y absolver las dudas que tengan al respecto.

Igualmente, la comisión revisará la queja presentada por el sindicato según la cual, algunos productores, una vez que se procede a hacer los incrementos salariales, reducen arbitrariamente los rendimientos pactados, estableciendo de esta manera un tope a la posibilidad física del trabajador de realizar un mayor rendimiento y con ello acceder a un mayor ingreso. En ningún caso se podrán reducir los rendimientos mínimos y máximos

pactados en la convención colectiva. En caso de incumplimiento de esta norma, se reportará ésta a la comisión de veeduría convencional para que evalúe el reclamo presentado.

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

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

**ARTÍCULO 41°.-COMITÉ DE PRODUCTIVIDAD:** En coordinación de Augura y Sintrainagro crearán un Comité de productividad integrado por Funcionarios de Augura, Representantes del Sindicato, Productores y Propietarios, que se ocupará de establecer rendimientos máximos y mínimos en la ejecución de las labores a destajo y de la revisión de otros factores que contribuyan al aumento de la productividad de las fincas. Además revisará el Manual Técnico para realizar las modificaciones que sean del caso.

**ARTÍCULO 42°.-NORMAS BÁSICAS PARA LA REALIZACIÓN DE LABORES:**

1. El **desvío de puyón** y el reamarre se deben rotar entre los trabajadores disponibles para estas labores.
2. La labor de **limpia de canales** se realizará sacando la basura del plan y los taludes. Esta labor de limpia de canales y madre vieja se realizará con un máximo de dos (2) personas, con una frecuencia acordada en los precios de labores y según lo programe la administración de la empresa y se debe rotar entre el personal disponible para esta labor.

La limpia de canales se efectuará por ambos lados; cortando la maleza a ras desde el fondo de los canales hasta los bordes donde empieza el cultivo y, además del chapeo, deberá sacarse la basura y todo el material vegetal que se encuentre en los canales.

3. La labor de **resiembra** incluye la marcada del sitio a resembrar, la alineación, la selección del material a resembrar, el arranque, el aporque y abonamiento del puyón huérfano o de la mata aportante, el transporte al sitio de siembra, la hoyada, abonamiento inicial de la resiembra (sólida y/o por inyección) y la siembra, todo lo cual se ejecutará siguiendo las instrucciones de la administración.

4. El **repique de la mata cosechada** está incluida dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están sosteniendo matas, dejar basuras encima de otras matas o de los puyones o al pie de matas vecinas; así mismo debe evitarse tirar material vegetal a las sangrías, canales de drenaje o cablevías.

5. **Aseo de planta empacadora:** Se realizará una sola vez por semana después de finalizar los embarques de fruta realizados durante la correspondiente semana.

La labor de aseo de empacadora se pagará en forma conjunta para todas las personas que participen en su realización. El precio pactado se dividirá por el número de personas que participen en la labor.

6. La **fumigación de malezas** comprende todas las áreas de cultivo hasta los bordes de los canales, incluyendo los cables vías, andenes de los canales y de carreteras, alrededores de empacadora y campamentos y cultivo hasta el borde de los canales y linderos, áreas de cable vías, linderos.

En las labores de fumigación de malezas se entiende que el ciclo no es de ocho semanas, sino de acuerdo a la época del año, pues la frecuencia varía dependiendo del período de invierno y verano.-

7. La labor de **deshoje** se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.



8. El contrato de **fertilización** pactado en la presente Convención Colectiva incluye: la sacada del bulto de la bodega de la finca, el transporte al sitio donde se va aplicar, la golpeada para deshacer terrones, la regada al pie de los puyones cumpliendo con las instrucciones que imparta el supervisor, la mezcla y la devolución del empaque al almacén. La empresa proveerá al trabajador de un recipiente con una medida específica, con el fin de racionalizar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación.

10. La **fumigación de canales** se realizará con herbicidas de contacto o sistémicos, con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) o (6) semanas libres. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal llegando hasta el borde superior, las dos (2) ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundario, terciarios, madre viejas y caños según corresponda.

11. Dentro de la labor de **embolse** se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de cinta o de pintura, la anudada de la bolsa, el desmane, el desbacote y la sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponde.

12. **Corte, garrucha y arrume de boleja:** Este contrato se liquida por racimo. Para liquidar el contrato se multiplica el valor unitario por el número de racimos arrumados en el patio de la empacadora y se divide por el total de personas que participaron en la cuadrilla sin excluir ninguna persona.

13. En la labor de **limpia de cable vía** se realizará dentro del ciclo señalado en la convención colectiva de trabajo, y comprende el retiro de todo material vegetal (hojas, cepas, racimos, etc.) y todas las basuras (plásticos, nylon, costales, etc.) que se encuentren dentro del área comprendida entre ambas placas de cada torre y a lo largo de toda la red del cablevía. Los plásticos, nylon y costales no deben dejarse a un lado del cable vía, dentro de la plantación y, en consecuencia, deberán sacarse del cultivo y llevarse a la planta empacadora.

14. La labor de **botada de rechazo y vástago** deber ser rotada entre el personal, según el criterio de la administración de cada finca.

Si en la finca el rechazo es botado en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esa labor en la forma prevista en la convención colectiva de trabajo.

Si la finca opta por que el rechazo de la fruta sea recogida por "Bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma:

**A.** Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida de bolejeros o rechaceros del rechazo, ésta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera: 1) cuando tengan que botar el rechazo de un día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor; 2) cuando tengan que botar el rechazo de dos días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor; 3) Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor; y 4) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el ciento por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

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

**B.** Si la finca tiene establecido el sistema de carretilla para el transporte del rechazo hasta al compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) se procederá de la siguiente forma: se utilizará una persona para que realice la labor, en los días que realice la labor de compostaje el trabajador que participe en el contrato de llevado de rechazo, se remunerará con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan del contrato de caja integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (8) o diez (10) horas.

C. Si la finca efectúa la labor de aplicación en la plantación del subproducto resultante del compostadero, esta labor se remunerará al destajo con la misma asignación que se tiene establecida convencionalmente para la labor de aplicación de abonos correctivos de suelos (gallinaza, humus, etc.).

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

15. La labor **pelada y regada de vástagos** se pagará al precio pactado para ser realizada en esterilla, en cualquier lugar de la plantación, sin importar lo lejano del lote ó la distancia del cable del lugar que se designe. La administración designará según su criterio y las necesidades del lugar.

Se regarán los vástagos conforme programación de la administración. Si se hace necesario botar los vástagos fuera de la finca, la labor de montarlos y luego desmontarlos del vehículo correspondiente, se entiende equivalente a la botada y regada en la plantación. El precio unitario pactado se encuentra incluida la pelada, corte y repique de la espuela y/o rechazo de vástago, botada de la bolsa, transporte y regada en esterilla de vástagos en el sitio de la plantación indicado por la empresa.

La cantidad de vástagos se determinará por el número de racimos procesados en el embarque o en los embarques realizados durante la semana. Cuando en la finca se presenten enfermedades que afecten el cultivo (ej.: moko), esta labor no se realizará hasta tanto sea expresamente autorizada por escrito por la gerencia de la Empresa.-

16. Para todos los efectos, se entiende que los racimos recusados hacen parte del rechazo.

17. La labor de **protección integral de la fruta** en campo tiene como objetivo el proteger el desarrollo óptimo del racimo, desde la bacota hasta la cosecha labores, tendientes a evitar daños en la fruta. Integra las labores de desvío de puyón, desvío de racimo, despunte necesario, el evitar el roce con nylon, sacudir brácteas y doblar hoja placenta, despunte de protección, despunte de hoja en línea de sol sobre el puyón de crecimiento, o cualquier otro elemento extraño para evitar el daño del racimo, entre otros, entendiendo que algunas de

estas labores se hacen como correctivo a las que corresponden a otras, así: el despunte, al deshoje; el roce con nylon, al amarre; y el sacudir brácteas y doblar hoja placenta, al embolse.

**18.** La labor **lavada y engrase de garruchas** se pacta para todas las garruchas (todos los equipos) de la finca, y se hará como labor única en la jornada de trabajo. Solo se permitirá una persona en la realización de esta labor, o en su defecto se dividirá el valor correspondiente entre las personas que participen en el contrato. El equipo consta de una garrucha y un separador.

**19.** En el evento de que en la presente convención se pacte salario diario para el **cablero** en día del embarque, se pagará única y exclusivamente en aquellos días que esté en función del cable, es decir, haciéndole un mantenimiento integral (cambio y arreglo de chanelas, torres, placas, curvas, problemas de aguja, hechura, pintada, transporte, colocación y mantenimiento de torres, puentes en la vía del cable, equipos, etc., desagües, apertura y limpieza y mantenimiento de vías etc. El cablero queda comprometido a realizar las labores que le sean asignadas para mantener los cables, puentes y vías en óptimo estado.

**20** Si por cualquier motivo llegan racimos sin desflorar o mal desflorados a la empacadora, éstos deberán ser desflorados dentro del contrato de caja integral sin ningún costo para la finca.

**21. Hércules:** Consiste en remover la tierra alrededor de la mata, utilizando la herramienta especial suministrada por la empresa. Esta labor incluye la incorporación de materia orgánica y/o fertilizante

**22. Engrase de cable vías:** El precio establecido en la tabla se entiende para todos los cables de la finca y el valor será repartido entre las personas que realicen la labor.

De acuerdo con los conceptos técnicos esta labor sólo tiene como finalidad el evitar procesos de corrosión en los cables-vías. Sin perjuicio de los acuerdos vigentes entre las Empresas y Sintrainagro sobre frecuencia y precio de esta labor, las empresas en cuya convención no se encuentre previsto el precio y/o la frecuencia deberán acordarse éstos en el marco del procedimiento transitorio establecido para las labores nuevas pendientes de negociación.

**23. Pegada de cajas:** La labor de pegada de caja comprende las actividades de destapone, marcada, sellada, armada y pegada. En esta labor el pago se hará por "caja completa elaborada" y no por caja exportada.

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

**ARTÍCULO 43°. -ACUERDO GENERAL SOBRE ENSAYOS, IMPLEMENTACIÓN DE ADELANTOS TÉCNICOS Y CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LABORES-**: La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos, medios y métodos de trabajo que surjan: creando, modificando o suprimiendo algunas labores, con ajuste al procedimiento establecido en los acuerdos convencionales. La(s) empresa(s) y Sintrainagro, en asocio con el Sena, Augura y las entidades educativas, promoverán la investigación, los ensayos y la implementación de nuevas tecnologías, medios y métodos de trabajo, con el propósito de impulsar la productividad y la calidad en la agroindustria bananera colombiana.

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

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

Para garantizar la objetividad en la medición de tiempos y movimientos, la(s) empresa(s) podrá(n) contratar estudios técnicos con entidades competentes, con participación de

personas independientes en los respectivos estudios y ensayos, en coordinación con Sintrainagro.

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

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

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

**ARTÍCULO 44°. INCREMENTO DE LA PARICIÓN EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN AREAS DE RENOVACIÓN** Cuando en las siembras nuevas o en lotes definidos de renovación de la plantación de una finca, se presenten altos índices de parición por hectárea, haciendo que el rendimiento de las labores se reduzca de manera significativa, afectando el ingreso del trabajador, la Empresa respectiva y Sintrainagro concertarán la manera de remunerar las labores por unidad de obra (hectárea neta o racimo) y la vigencia de esos acuerdos temporales.

**PARÁGRAFO DOS: ASEO EMPACADORA** Sin perjuicio de la incorporación de adelantos técnicos en los procesos de aseo general de empacadora, el periodo de esta labor es semanal. En consecuencia, cuando por culpa de la empresa se produzcan atrasos en la

ejecución de esta labor, se aplicarán los acuerdos vigentes para el pago de atrasos en labores.

**ARTÍCULO 45° - INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES (ACUERDO GENERAL 2017-2019):** Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

### **ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS**

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

### **CONTENIDO DE LOS ACUERDOS**

#### **1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:**

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

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

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

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

#### **Procedimientos:**

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada los materiales y herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Ubicarse de frente al hijo de sucesión o puyón
- A una distancia de 50 centímetros de la planta, introducir los dientes de la herramienta en toda su longitud, en dirección a la planta. Con movimiento de los costados de

la herramienta, desgarrar el suelo y repetir la acción tres veces por planta, para formar una media luna o semicírculo de suelo movido en frente del puyón o hijo de sucesión.

- Repetir la labor a cada una de las unidades productivas de la finca o lote asignado.

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

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

**Modalidad de pago:** La Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados, la suma de \$115.500/hectárea neta. Durante el primer año de vigencia de la presente convención (2017-2019) este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde (5%).

## 2. LABOR PULPA CREMA:

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

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

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

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

### **Procedimientos:**

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

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

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



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

### **3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:**

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

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

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

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

**Procedimientos:**

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

**Rendimiento:** *De acuerdo al embarque.*

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

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

### **4. LABOR TOPYBAN:**

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

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

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

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

**Procedimiento:**

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

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

**Modalidad de pago:** \$53.55 por planta. Durante el primer año de vigencia de la presente convención este precio unitario se reajustará con base en el incremento salarial que se acuerde (5%).

## **5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA**

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

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

**Ciclos:** Durante todos los días de embarque.

**Herramientas y EPP:** Guantes y casco

**Procedimientos:**

- *Al momento de ingresar el viaje a la barcadilla se procede a retirar el o los protectores, sosteniéndolos con las dos manos para evitar problemas de calidad.*
- *Se debe retirar iniciando desde la primera mano basal, continuando hasta la última apical.*
- *Al retirar el o los protectores debe hacerse con mucho cuidado con el fin de evitar problemas de cicatrices y se debe depositar inmediatamente en las bolsas destinadas para tal fin, garantizando que el área de trabajo permanezca libre de este tipo de insumo.*

**Modalidad de pago:** Promedio del día embarque.

## **6. HOMBRE AGRICULTOR**

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

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

**Ciclos:** De acuerdo con la programación de la finca.

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

### **Procedimientos:**

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

**Rendimiento:** Entre 80-120 plantas.

**Modalidad de pago (valor hora):** Para el primer año de vigencia de la convención colectiva que resulte de la presente negociación el valor por unidad de tiempo se establece en **\$4.600 por hora de servicio prestado**, en virtud de la asignación que haga libremente la administración para ejecutar esta labor.

## **7. AREA DE MOKO**

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

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

**Ciclos:** Semanalmente, solo cuando se presenten áreas infectadas.

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

### **Procedimientos:**

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

**Modalidad de pago (valor hora):** Para el primer año de vigencia de la convención colectiva que resulte de la presente negociación el valor por unidad de tiempo se establece en **\$4.400 por hora de servicio prestado**, en virtud de la asignación que haga libremente la administración para ejecutar esta labor.

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

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

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

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

**Ciclos:** Durante todos los días de embarque.

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

### **Procedimiento:**

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

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

**9. CONSTRUCCIÓN DE ESCALERA:** Esta labor se encuentra previamente pactada. A esta labor se le efectuará el incremento acordado en esta negociación para cada año de vigencia

convencional. En todo caso, si el trabajador no desea elaborar la escalera en los términos convencionales, la Empresa le entregará una como herramienta de trabajo.

**ARTÍCULO 46° -INCREMENTO SALARIAL PARA EL SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA CONVENCIONAL-**: Para el segundo año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, comprendido entre el día 01 de Julio de 2018 y el día 30 de Junio de 2019, el salario mínimo convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC – Ingresos bajos a nivel nacional-, certificado por el DANE para el período 1° de Julio de 2017 al 30 de Junio de 2017. (IPC Ingresos Bajos).

**ARTÍCULO 47°.- SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO-**: Las labores cuya remuneración no se ha establecido por unidad de obra o al destajo, se remuneran con el salario mínimo del presente acuerdo convencional, en proporción al tiempo utilizado para su realización.

## **CAPÍTULO II ACUERDO POR LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD Y EL TRABAJO DECENTE**

**ARTÍCULO 48°.- ACUERDO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LA PRESERVACIÓN DE LOS NIVELES DE TRABAJO DECENTE ALCANZADOS EN LA ZONA BANANERA DE URABÁ.**

En desarrollo del numeral dos (2) del Preámbulo incorporado a las convenciones colectivas de trabajo, según el cual “*el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes*”, los representantes de Sintrainagro y de los productores bananeros comprometidos en la presente negociación expresan su común entendimiento sobre las siguientes consideraciones previas:

1. Que el sub-sector bananero colombiano, en particular el que desarrolla actividades en la zona de Urabá, ha visto afectadas seriamente la sostenibilidad y la competitividad de sus empresas, como consecuencia de la reducción de los ingresos por la revaluación de moneda nacional, el incremento de los costos de los bienes y servicios comprometidos en el proceso productivo, el descenso de los indicadores de productividad de las plantaciones y la sensible afectación de la capacidad de inversión de los empresarios.

2. Que las empresas están en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando, suprimiendo algunas labores, teniendo en cuenta los acuerdos convencionales.

3. Que los representantes de Sintrainagro y de los productores bananeros se comprometen a implementar nuevas formas de organización del trabajo que contribuyan a superar la espiral adversa de "improductividad y baja capacidad de inversión", haciendo posible la ejecución oportuna y eficiente de las prácticas agrícolas y la maximización de los resultados de las inversiones.

Con base en las consideraciones precedentes, los representantes de Sintrainagro y de los empresarios bananeros vinculados a esta negociación colectiva (2013-2015) se comprometen a desarrollar, entre otras acciones pertinentes, algunas variaciones en las formas de organización y retribución del trabajo en las plantaciones bananeras, que consulten los intereses comunes de preservar el ingreso salarial de los trabajadores, el mejoramiento de los niveles de exposición a factores de riesgo ocupacional inherentes a las actividades, la obtención de eficiencias por reducción de los tiempos y movimientos comprometidos en las labores, la mejora en la calidad de las prácticas agrícolas y la obtención de impactos positivos sobre los indicadores de productividad de las plantaciones y rentabilidad de las Empresas.

**TABLA DE RENDIMIENTOS DE LABORES:-**

	RENDIMIENTO PARA 10 HORAS			RENDIMIENTO PARA 08 HORAS		
	REND. MÍNIMO	REND. NORMAL	REND. MÁXIMO	REND. MÍNIMO	REND. NORMAL	REND. MÁXIMO
<b>AMARRE</b>	6.60	7.50	11.00	5.28	6.00	8.80
<b>REAMARRE</b>	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20
<b>AMARRE+REAMARRE</b>	5.50	6.50	9.50	4.40	5.20	7.60
<b>EMBOLSE</b>	10.00	12.00	17.50	8.00	9.60	14.00
<b>DESFLORE EN CAMPO</b>	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20
<b>EMBOLSE+DESFLORE</b>	8.50	10.00	14.50	6.80	8.00	11.60
<b>PROTECCIÓN FRUTA</b>	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20

<b>DESHOJE</b>	15.50	18.00	26.00	12.40	14.40	20.80
<b>PROTECCI+DESHOJE</b>	10.00	12.00	17.50	8.00	9.60	14.00
<b>DESMACHE</b>	1.00	1.50	2.00	0.80	1.20	1.60
<b>FUMIGACIÓN</b>	3.50	4.00	5.50	2.80	3.20	4.40
<b>FERTILIZACIÓN</b>	8.00	12.00	14.00	6.40	9.60	11.20

**ARTÍCULO 49° -CICLOS-:** Las partes han acordado los siguientes ciclos mínimos para labores, así:

- Amarre, una vuelta semanal.
- Reamarre, una vuelta catorcena.
- Deshoje, una vuelta semanal.
- Protección de fruta (comprende el desvío de puyón y desvío de racimo), una vuelta semanal.
- Embose, dos vueltas semanales (prematureo).
- Embose, una vuelta semanal (presente).
- Desflore en el campo, dos vueltas semanales (si se realiza).
- Fumigación de malezas, cada cuatro semanas libres con herbicida de contacto y cada ocho semanas libres con herbicidas sistémicos.
- Fumigación de canales, cada ocho semanas libres. Esta fumigación podrá ser alternada con el chapeo de canales.
- Chapeo y limpia de canales primario, secundario y terciarios, cada ocho semanas libres.
- Desmache, cada seis semanas libres.
- Fertilización, bulto de 50 Kg., según programación, o proporcional al peso del bulto de abono.

### **CAPITULO III**

#### **AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES**

**ARTÍCULO 50° - SOBRE LA AFILIACIÓN AL SUBSIDIO FAMILIAR COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES:** En los casos de



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

**ARTÍCULO 51° - PRIMA DE VACACIONES-**: Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador beneficiario una prima de vacaciones en cuantía de **\$144.890**. Este beneficio se pagará siempre y cuando se disfrute de dicho descanso y mientras subsista el contrato de trabajo.

Esta prima vacacional será cancelada al momento de que el trabajador regrese del disfrute efectivo de las vacaciones.

**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 52° - PRIMA NAVIDAD O AGUINALDO-**: Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, 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 **\$144.900** pesos.

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.

**ARTÍCULO 53° -AUXILIO DE MATRIMONIO-**: Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, ésta reconocerá un auxilio de matrimonio en cuantía de \$83.315.-

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

**ARTÍCULO 54° -AUXILIO DE MATERNIDAD-**: Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, 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 \$107.100.-

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 55° -AUXILIO MUERTE FAMILIARES-:** Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, 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 **\$168.000**.

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 (4) 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 56° -AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR-:** Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, 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 **\$ 317.000** a quien acredite haber sufragado los gastos funerarios.-

**ARTÍCULO 57° -AUXILIO DE EDUCACIÓN-**: Durante el primer periodo de vigencia del presente convenio colectivo, la empresa concederá al trabajador beneficiario un auxilio monetario para educación de sus hijos, así:

<b>Para estudiantes de Primaria</b>	<b>\$35.700</b>
<b>Para estudiantes de secundaria</b>	<b>\$44.100</b>

Es requisito indispensable para el pago de estos auxilios, la presentación del certificado del establecimiento donde se encuentre matriculado el hijo del trabajador. Dicho establecimiento deberá estar reconocido por el Ministerio de Educación Nacional y que esté ubicado en la zona de Urabá.

Además, el hijo del trabajador deberá estar debidamente inscrito como tal ante la administración de la empresa. Este auxilio es anual y se pagará en el mes de febrero de cada año de vigencia.

El trabajador deberá presentar los documentos para reclamar este beneficio a más tardar el último día del mes de febrero de cada año de vigencia de la convención. La no presentación de éstos en esta fecha exonera a la Empresa del pago de este beneficio.

En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa se pagará un solo auxilio.

**PARAGRAFO UNO:** La empresa colaborará con aquellos trabajadores que llenen los requisitos y manifiesten el deseo de recibir capacitación en el SENA a través de los cursos que allí se dictan, al igual en los que programe las comercializadoras.

**ARTÍCULO: 58: AUXILIO PARA DEPORTES Y RECREACIÓN-** A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la Empresa constituirá un fondo para deportes y recreación en cuantía de **\$756.000**, el cual se destinará a sufragar los costos de la participación de los trabajadores en eventos deportivos, hasta agotar los recursos. Los trabajadores de la finca, sin distingo alguno, participarán en la toma de las decisiones sobre la destinación que se debe dar a estos recursos.

**ARTÍCULO 59°.-AUXILIO DE TRANSPORTE:** La Empresa suministrará transporte a sus trabajadores antes de iniciar y después de terminada la jornada de trabajo, hasta y desde los municipios de Carepa, Apartadó y Chigorodó.

**PARÁGRAFO UNO:** No serán beneficiarios del subsidio legal de transporte aquellos trabajadores que vivan en los campamentos de las fincas donde laboran.

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

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

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

**ARTÍCULO 60° SUMINISTRO DE DOTACIÓN DE LABOR.** *Las Empresas suministrarán a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la Ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizado por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la Ley.*

*Adicionalmente, la Empresa suministrará durante la vigencia convencional los siguientes elementos, como parte de la dotación: un (1) termo con una capacidad de cuatro litros (4 lts) y un (1) pantalón y una (1) chaqueta plásticos impermeables, de calidad y resistencia adecuada, para cada uno de los trabajadores, sin tener en cuenta el tope salarial señalado en la Ley 11 de 1984. La chaqueta y el pantalón plásticos impermeables y el termo a que se alude se entregarán a más tardar el día 30 de Junio de 2018.*

**PARÁGRAFO UNO:** Al momento de la iniciación del contrato de trabajo la Empresa suministrará al trabajador(a) una dotación de vestido y calzado de labor, la cual se imputará como anticipo de la primera dotación legalmente exigible si la entrega se sucede dentro de los dos (2) meses previos a oportunidad fijada en la ley para la entrega de la primera dotación.

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

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

**ARTÍCULO 61º.- INCORPORACIÓN Y PRECISIONES SOBRE AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES:** Para las empresas o fincas bananeras que se hubieran establecido en la zona de Urabá con posterioridad a los Acuerdos Generales suscritos para la vigencia 2009-2011 se extenderá el acuerdo en ellos existente sobre creación de extralegales, actualizando los valores mínimos allí establecidos con base en los incrementos pactados para las prestaciones extralegales en los Acuerdos Generales vigentes en el periodo Abril 1º de 2009 a Junio 30 de 2017, sin perjuicio del incremento que se establezca para el primer año de vigencia de los Acuerdo Generales que resulten de la presente negociación.

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

Nombre prestación		Valor 1º año
Auxilio Arriendo	Mensual	\$ 39.915
Auxilio de casino	Mensual	\$ 38.324

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

**DISPOSICIÓN GENERAL SOBRE PRESTACIONES EXTRALEGALES:** Las prestaciones extralegales acordadas en cada convención colectiva se sujetarán a las siguientes precisiones generales.

**ARTÍCULO: 62° AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:** Este auxilio se pagará siempre y cuando la empresa o finca no suministre alojamiento en sus campamentos. No tendrá derecho a este auxilio el trabajador que sea propietario de casa o habitación y sólo se pagará a los beneficiarios previa presentación del contrato de arrendamiento vigente.

Si llegare a comprobarse falsedad en los documentos presentados para la reclamación de este auxilio automáticamente se pierde el derecho al auxilio y se procederá a hacer proceso disciplinario.

En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa sólo se pagará un auxilio.

**ARTÍCULO 63°.-NO INCIDENCIA SALARIAL:** Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tengan establecidas las empresas y/o productores vinculados a la presente negociación colectiva, no constituyen salario; en consecuencia no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

#### **CAPÍTULO CUARTO FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 64°.-FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS EN EVENTO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA:** Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, la Empresa destinará en cada una de las fincas la suma de **\$2.730.000**, para constituir un fondo rotatorio destinado a realizarle préstamos a los trabajadores en los eventos de calamidad doméstica.

Para el segundo año de vigencia convencional este fondo rotatorio se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) – ingresos bajos a nivel nacional- en el período comprendido entre el día 01 de Julio de 2017 y el día 30 de Junio de 2018.

**DISPOSICIÓN GENERAL 1°:** El setenta por ciento (70%) del monto disponible del fondo de calamidad doméstica deberá estar en la zona de Urabá, a efectos de atender oportunamente las solicitudes.

**DISPOSICIÓN GENERAL 2°:** *En el evento que por prescripción de la A.R.L. o la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador afiliado a Sintrainagro a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, en cuantía hasta de cuatrocientos mil pesos (\$400.000), para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. El desembolso de este préstamo también podrá realizarse mediante la entrega de una orden de servicios de alojamiento y manutención dirigida al mismo proveedor que atenderá al Trabajador. Este préstamo o la expedición de la orden de alojamiento para el acompañante, según el caso, se tramitará conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento del trabajador trasladado, de una parte, y estará a cargo del empleador mientras no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP), de otra parte. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.*

#### **REGLAMENTACIÓN DEL FONDO:**

- 1. OBJETO:** Ayudar a los trabajadores en la solución de calamidades domésticas.
- 2. BENEFICIARIOS:** El personal que se beneficia con la presente convención.
- 3. DESTINACIÓN DE LOS PRÉSTAMOS:** Solo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad doméstica.



**3.1.** Enfermedad de los padres, esposa o compañera permanente, hijos menores de dieciocho (18) años, legalmente reconocidos, que dependan económicamente del trabajador y hayan sido previamente inscritos en la Empresa y en la entidad promotora de salud a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

**3.2.** El pago de servicio médico (entendiéndose como tal, el que está autorizado por la Ley para el desempeño de la profesión), compra de droga, hospitalización e intervención quirúrgica, de las personas enunciadas en el numeral 3.1 y no cubiertas por la EPS.

**3.3.** Sufrir hurto o actos delictuosos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, cuando hubiere sido debidamente denunciados ante la autoridad competente.

**3.4.** Sufrir daños en la vivienda del trabajador originados por fenómenos naturales, tales como terremoto, huracán, inundaciones, incendio, etc.

#### **4. REQUISITOS PARA ADJUDICACIÓN DEL PRESTAMO**

**4.1** Que el trabajador formule la solicitud del préstamo, mediante el diligenciamiento del formato diseñado para el efecto, el cual contendrá los siguientes aspectos:

**4.1.1** Autorización del trabajador a la Empresa para efectuar los descuentos por nómina.

**4.1.2** Autorización del trabajador a la Empresa para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva, en caso de retiro del trabajador.

**4.1.3** Nombre y parentesco de la persona afectada por la calamidad ocurrida.

**4.1.4** Pruebas de la ocurrencia de la calamidad.

**4.1.5** Cuantía del préstamo solicitado.

**4.1.6** Deudas pendientes con la Empresa.

**4.2** Que el trabajador tenga más de dos (2) meses de servicio.

**4.3** Que la persona afectada por la calamidad esté previamente registrada en la hoja de vida del trabajador.

**4.4** Que no tenga otro préstamo pendiente con la Empresa por el mismo concepto.

**4.5** Que el trabajador tenga un respaldo en el setenta y cinco por ciento (75%) de sus prestaciones sociales; para lo cual se estudiará todas las deudas que tenga con la Empresa por cualquier concepto.

**4.6** Que el trabajador llene los demás requisitos y condiciones establecidas en el presente reglamento.

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

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

**5.1 MONTOS:** Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de **\$404.158**. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos será imputado al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

En ningún momento se efectuarán préstamos a cada uno de los trabajadores cuando se exceda el tope individual máximo establecido anteriormente.

**5.2 PLAZO.** Se pagarán con cuotas de amortización semanales del diez por ciento (10%), del devengado total, si el trabajador es casado o tiene compañera permanente, y del doce por ciento (12%) si es soltero o machosolo.

**PARÁGRAFO.** Para el cálculo se tomará el promedio mensual de ingresos: Salario básico y bonificaciones. Del concepto de deducciones se excluyen solamente las correspondientes a los aportes al Seguro Social, Retención en la Fuente y cuotas ordinarias al Sindicato.

Si el trabajador alegare tener otras rentas provenientes de fuentes distintas a la Empresa, éstas podrán ser computadas a juicio de los empleados responsables de evaluar la solicitud.

**6. CANCELACIÓN Y EXTINCIÓN DEL PRÉSTAMO:** Se cancelará y se dará por extinguido el plazo en los siguientes casos.

**6.1** Cuando el trabajador pague la totalidad de la obligación contraída con la Empresa.

**6.2** Cuando el trabajador se desvincule definitivamente de la Empresa.

**6.3** Cuando el trabajador presente pruebas o documentos falsos.

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

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

**9. DEDUCCIÓN DE CUOTAS ORDINARIAS:** La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciará transcurrido el período completo de pago inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso. Como tal, se entiende la fecha de recibo que tenga el comprobante de caja, la cual será comunicada por el empleado que desempeñe en la Empresa las funciones de cajero.

**10. PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMÉSTICA:**

**10.1** En caso de muerte: Copia del certificado de defunción.

**10.2** En caso de hurto o similares: Copia de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y del valor de los objetos hurtados.

**10.3** En caso de enfermedades familiares, del trabajador que dependan económicamente de él, se debe presentar dictamen de un médico autorizado para ejercer la profesión, fórmulas médicas, valor de las drogas, y los demás documentos que se estimen necesarios.

Con el fin de lograr una adecuada y oportuna solución a las solicitudes de préstamos por calamidad doméstica, las actuales reglamentaciones existentes serán adicionadas con el siguiente párrafo:

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

El trabajador beneficiario del préstamo acreditará el cumplimiento de los requisitos necesarios para el otorgamiento del crédito, dentro de los siguientes plazos: a) si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de quince (15) días hábiles siguientes al desembolso, y b) si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (08) días hábiles siguientes al desembolso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Constituye falta grave: a) No acreditar dentro del término establecido para ello, las pruebas tendientes a justificar la obtención del crédito, b) La obtención fraudulenta del crédito, y c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

**ARTÍCULO 65º -FONDO PARITARIO DE VIVIENDA-:** *Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para capitalización de los Fondos Paritarios de Vivienda, los Empresarios bananeros destinarán la suma de treinta y cinco mil pesos (\$35.000) por hectárea neta sembrada en banano. Este valor se aportará durante el segundo año de vigencia de la convención colectiva.*

**PARÁGRAFO UNO –AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS-:** Las Empresa vinculadas a la presente negociación colectiva de trabajo autorizarán, en forma irrevocable, a la comercializadora a la cual entreguen la fruta con destino a la exportación, para que durante la vigencia de la convención colectiva, mediante cuotas fijas semanales, deduzca de los embarques la suma de dinero que debe aportar al Fondo Paritario de Vivienda. Adicionalmente, la autorización a que se hace referencia se extenderá a la deducción de las cuotas de los préstamos que habiendo sido deducidos por el empleador a los trabajadores no los entregue a la entidad o fundación administradora del Fondo, dentro de los treinta (30) días siguientes a la deducción, con base en el reporte que le remita la Junta Paritaria de Vivienda de la comercializadora.

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

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

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

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

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

**DISPOSICIÓN GENERAL 1º**: Las demás disposiciones convencionales sobre fondos paritarios de vivienda y los reglamentos de los mismos, aprobados o que aprueben las respectivas Juntas Paritarias, tendrán plena validez y vigencia.

**DISPOSICIÓN GENERAL 2º**: Se acuerda modificar los montos máximos de préstamos en cada modalidad, así: a). Para adquisición y/o construcción de vivienda hasta 45 SMLMV. b).

Mejoramiento de vivienda hasta 23 SMLMV. c). Titulación, cancelación de hipotecas y legalización hasta 7 SMLMV.

**DISPOSICION GENERAL 3°:** Se acuerda una tasa de interés equivalente al 4% anual.

## **CAPÍTULO QUINTO SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

### **ARTÍCULO 66° - DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN.**

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

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

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

**1.** *Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, dispongan y/o contraten en la zona de Urabá una oferta completa y constante de servicios médicos especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de mediana y alta complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral suministren al trabajador-afiliado*

los medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia del paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.

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

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

3. La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propenderán para que en los eventos en que por razones de salud se remita el trabajador fuera de la Zona Bananera de Urabá, la entidad remitente le extienda y pague la incapacidad por los días respectivos, debido a que es una obligación a cargo del sistema de seguridad.

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

5. A partir de la vigencia de la presente convención, los empresarios dispondrán en cada una de las fincas de un (1) ejemplar de la planilla de autoliquidación de los aportes a la seguridad social del mes anterior, con el propósito de que el trabajador que lo desee haga copia de ésta para su uso individual.

6. Los empresarios bananeros y Sintrainagro se comprometen a mantener sus representaciones en la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de una parte, y a realizar las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, la

*Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo y las Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral a las que se encuentran afiliados los trabajadores (EPS's, ARL's y AFP's) participe en las reuniones de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, de otra parte.*

**7.** *Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.*

**8.** *La Empresa, a través del representante legal o el responsable de salud ocupacional, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, elevarán directamente, pero en forma independiente, la solicitud a la E.P.S. a los efectos que ésta cumpla oportunamente con la obligación legal de expedir el concepto de recuperación del trabajador que hubiera superado el período de incapacidad temporal fijado en la Ley. Copia de la comunicación remitida por la empresa se entregará a Sintrainagro.*

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

**ARTÍCULO 67º -TRASLADO PARA ATENCIÓN MÉDICA Y EVALUACIONES-:** *Cuando por determinación de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) un trabajador sea trasladado a la ciudad de Medellín y no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado de un trabajador a la ciudad de Medellín para ser evaluado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá, en dinero o en especie, el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos internos en la ciudad de destino que tenga que realizar el trabajador para cumplir con sus citas para atenciones médicas o de calificación parte de la Junta; sin perjuicio de los acuerdos que sobre estos suministros celebren las partes. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.*



*Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador a una ciudad distinta de Medellín, y éste no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador a la ciudad de Bogotá D.C. para ser evaluado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá el alojamiento y la alimentación, en dinero o en especie, a elección de ésta. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Cuando la Empresa opte por el suministro en dinero del servicio de alojamiento y alimentación, deberá reconocerle al trabajador un auxilio extralegal por la suma de cincuenta y cinco mil pesos (\$55.000) por cada día en que efectivamente deba permanecer en la ciudad de destino para recibir las atenciones médicas, según la programación de citas ordenadas por la EPS o la ARL, o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones/AFP). Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.*

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

*Cuando la Empresa decidiera suministrar en dinero el servicio de desplazamientos internos para asistir a las citas para atenciones médicas o la cita para calificación por parte de la Junta, en la ciudad a la que hubiera sido trasladado el trabajador, fuera de la zona bananera de Urabá, deberá reconocerse a éste un auxilio extralegal por la suma de veintidós mil pesos (\$22.000) por cada día en que efectivamente deba atender citas para atenciones médicas ordenadas por la EPS o la ARL o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la respectiva Junta de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), circunstancia ésta que el trabajador deberá acreditar con las evidencias documentales de la programación y asistencia a las respectivas citas.*

*Las Empresas y Sintrainagro, en el marco de la Mesa de Salud y Seguridad Social de Urabá, gestionarán conjuntamente para lograr que las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral cumplan con su obligación de asumir los costos del desplazamiento de los*

*trabajadores que deban ser atendidos medicamente o calificados en otra ciudad cuando la respectiva E.P.S., A.R.L., Colpensiones o AFP hubiere ordenado dicho traslado.*

*Cuando por determinación de la respectiva E.P.S., A.R.L. o la Administradora de Pensiones se disponga el traslado de un trabajador fuera de la zona bananera de Urabá, por vía aérea o terrestre, para asistir a las citas médicas o para ser evaluado por la Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa concederá al trabajador un préstamo, en cuantía de hasta setenta mil pesos (\$70.000) cuando el traslado sea aéreo y hasta treinta mil pesos (\$30.000) cuando el desplazamiento sea terrestre, destinado a sufragar los gastos de traslado desde su residencia a la terminal aérea o terrestre y entre la terminal aérea o terrestre y el lugar de alojamiento; sin que para estos eventos pueda exigirse al trabajador acreditar alguna capacidad de pago. Este préstamo se descontará en cuatro (4) cuotas catorcenales. Este préstamo se concederá conjuntamente con la expedición de la orden para alojamiento y estará a cargo del empleador sólo mientras dicho transporte no sea asumido o suministrado por la respectiva entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP).*

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

**PARÁGRAFO DOS-: PRÉSTAMO PARA EVENTOS EN QUE EL TRABAJADOR TRASLADADO REQUIERA ACOMPAÑANTE.** *En el evento que por prescripción de la A.R.L. o la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador afiliado a Sintrainagro a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, en cuantía hasta de cuatrocientos mil pesos (\$400.000), para que el trabajador pueda sufragar*

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

**ARTÍCULO 68° -COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)-:** Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1984, reglamentado por la resolución número 02013 de 1986, el Decreto Ley 1295 de 1994 y el Decreto 1443 de 2014, en la Empresa operará un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

La constitución y funcionamiento de este comité estará sujeta a las disposiciones legales que reglamentan la materia. Podrán formar parte de este Comité, en representación de los trabajadores, las personas que hubieren sido designadas para integrar el Comité Obrero Patronal.

**PARÁGRAFO UNO.** En el evento en que un trabajador hiciera parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y del Comité Obrero Patronal, los permisos que convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

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

**ARTÍCULO 69° -RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL-:** La Empresa y Sintrainagro adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y las ARL correspondientes implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley.

En coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la Empresa realizará programas preventivos de accidentes y enfermedades laborales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos y de laboratorio clínico, según lo establecido en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborado en coordinación con la respectiva ARL.

Se establecerá entre los Empresarios, el Sindicato y las entidades administradoras del Sistema Integral de Seguridad Social presentes en la zona (salud, pensiones y riesgos laborales) un Comité Tripartito en Seguridad Social que impulsará la realización de una investigación completa que permita establecer el mapa de riesgos ocupacionales de todas las labores de la agroindustria bananera. De acuerdo con los resultados, propondrán un plan de intervención para eliminar y mitigar los riesgos encontrados y establecerán un sistema de seguimiento de los resultados de la investigación y de las acciones definidas, elaborando los perfiles de prevención y tratamiento de las enfermedades comunes o profesionales que se presentan en la actividad bananera, según las prioridades arrojadas por los indicadores epidemiológicos. Para dar cumplimiento a lo anterior, las Empresas se comprometen a entregar los resultados de dicha investigación y el mapa de riesgos resultante dentro de los seis meses posteriores a la iniciación de la misma. Las bases y metodología de la misma se definirán dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la Convención.

**PARÁGRAFO UNO:** Las empresas colocarán a disposición del Sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento.

**PARÁGRAFO DOS:** Las Empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de conformidad con la Resolución 2013 de 1986, el Decreto 1295 de 1994 y el Decreto 1443 de 2014 y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con Sintrainagro y con la respectiva ARL.

**PARÁGRAFO TRES -EXÁMENES MÉDICOS-:** *Los empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realizaren a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Esta obligación se extiende a la realización de*

*la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL. Si eventualmente Sintrainagro hubiere suministrado al trabajador el dinero para la realización del examen médico de pre-empleo, la Empresa le reembolsará ese valor, siempre y cuando ésta lo hubiera solicitado por escrito, para lo cual Sintrainagro deberá remitir la respectiva cuenta de cobro o factura, con copia de la factura que acredite el pago del examen.*

**PARÁGRAFO CUATRO -POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL-:** *La Empresa desarrollará una política de capacitación y sensibilización e implementará procedimientos necesarios para evitar que cualquier persona, sin importar su rango o posición, trabaje o visite las áreas de trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas ilícitas.*

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

**PARÁGRAFO SEXTO:** Sintrainagro y las empresas que no suministren agua apta para el consumo humano, buscarán los mecanismos necesarios para posibilitar el suministro de ésta, en los términos establecidos en la ley.

**ARTÍCULO 70º.-FUMIGACIONES AÉREAS:** Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro, en ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la sigatoka negra. La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.

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

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

**ARTÍCULO 71º -FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ-:** A través de los Comités Paritarios de Salud y Seguridad en el Trabajo y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

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

En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea más desfavorable al establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, serán reconocidas de acuerdo con lo que se tuvo en éstas y que se denominó "Sistema de Eventos". El trabajador endosará el certificado de incapacidad a la empresa para efectos del cobro respectivo a la EPS, si fuese pertinente, o para reconocer los días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

**B. PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL:** Conforme a lo prescrito en el decreto 1295 de 1994 y demás disposiciones legales que lo modifiquen, adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente laboral y enfermedad laboral se pagarán de acuerdo con el régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

**C. PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, NO HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:** Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por

accidentes laborales o enfermedad laborales, no hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente laboral o se diagnostique la enfermedad laboral.

**D. PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:** Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes laborales o enfermedad laborales, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente laboral o se diagnostique la enfermedad laboral.

**PARÁGRAFO:** En caso de accidente laboral se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obra realizadas en el respectivo día hasta el momento en que se produce el accidente laboral que se reporta a la ARL. Bajo el entendido recíproco de que se trata de garantizar el pago efectivo de la retribución salarial por un trabajo realizado por el trabajador, la administración de la finca deberá reportar al responsable del proceso de nómina las cantidades de obra o las unidades de tiempo que el trabajador hubiera realizado o laborado hasta el momento del accidente laboral, para lo cual se utilizarán los conceptos de nómina existentes, a los efectos de que el pago de esa remuneración se suceda en forma concomitante al pago del salario de la respectiva catorcena o bisemana.

**E. MODIFICACIÓN PARCIAL Y RATIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES**

*Corresponde al trabajador la obligación de acreditar oportunamente al empleador(a) el otorgamiento de una incapacidad temporal de origen común o laboral, para que éste(a) a su vez pueda cumplir con la obligación de tramitar su reconocimiento y pago por parte de la EPS o la ARL, según el caso.*

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

*Las Empresas y Sintrainagro acometerán conjuntamente las gestiones necesarias ante las EPS y ARL a las que se encuentran afiliados los trabajadores bananeros para que hagan divulgación entre éstos de los reglamentos establecidos para la transcripción de incapacidades, de una parte, y para que implementen programas en línea que permitan la autorización de las incapacidades expedidas por los médicos e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS's) adscritas a sus respectivas redes de servicios y para la*

*transcripción en línea de incapacidades temporales expedidas por médicos no adscritos a la red de servicio de la EPS o la ARL, de manera que no sea necesario que el empleador tenga acceso a la epicrisis de la atención médica o la historia clínica del trabajador.*

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

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

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

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



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

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

**PARÁGRAFO:** Las Empresas y Sintrainagro, en el marco del Comité Tripartito de Seguridad Social, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS's) dispongan en la zona de Urabá de una oferta de servicios de salud que garantice a su población de afiliados una completa y suficiente agenda para la programación de citas para medicina general, con ajuste a las disposiciones reglamentarias vigentes.

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 72º.- PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DEL(A) TRABAJADOR(A):** *En acatamiento de lo dispuesto en la sentencia C-005 de 2017, proferida por la Corte Constitucional, mediante la cual se declaró la exequibilidad condicionada de los numerales primeros (1º) de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y siempre que estas normas conserven su vigencia normativa, la empresa respetará la estabilidad reforzada del(a) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la) en el sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada.*

**ARTÍCULO 73º.- NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL:** El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de

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

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

### **TERCERA PARTE DISPOSICIONES VARIAS**

**ARTÍCULO 74º.-CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEADO:**  
Sintrainagro y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa

Sectorial como en el Comités Técnico convocados por el SENA, con el propósito de implementar para el sector bananero el modelo de formación por competencias laborales, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del SENA, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas.

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

**PARÁGRAFO DOS:** Los representantes de los trabajadores (Sintrainagro) y de los Productores, en la mesa sectorial, distribuirán los cupos que el SENA disponga, entre las comercializadoras, en proporción al área de las fincas; distribución que deberá acatar el productor.

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

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

**ARTÍCULO 75°.- PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE:** Estará a cargo de las empresas el pago de las cuotas periódicas de manejo de las tarjetas débito utilizadas en el pago de nómina a los trabajadores. Se garantiza que el trabajador pueda realizar mínimo cuatro (4) transacciones mensuales sin que ello le implique cargos o costos al trabajador.

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

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

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

**ARTÍCULO 76°.-FALTANTES DE NÓMINA:** Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador del pago adoptado en cada empresa.

Cuando por errores involuntarios al momento del pago del salario se presenten faltantes por no haber sido incluidos en éste todos los conceptos salariales reportados al trabajador durante el respectivo periodo regulador del pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente su reclamación escrita a más tardar el día martes de la semana siguiente a aquella en que se efectuó el respectivo pago, para que la empresa proceda al pago del reajuste del salario y los reajustes a la remuneración de los descansos obligatorios del

periodo, si a ello hubiera lugar, dentro de la misma semana ("semana de no pago" o "semana pobre"). De otra parte el empresario deberá garantizar que estos reajustes queden incluidos dentro de los componentes salariales que sirven de base para calcular otros pagos laborales que deban liquidarse con base al salario promedio devengado por el trabajador.

**ARTÍCULO 77°.-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.

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 78°.-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 79°.-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.

**ARTÍCULO 80°.-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 Empresa 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 Empresa únicamente reajustará la diferencia y si fueren inferiores, se cumplirá con lo pactado en la presente Convención.

**ARTÍCULO 81º. -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 82º -COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL-:** *A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2017-2019), la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral" estará integrada por seis (6) representantes de los empresarios bananeros, los señores: Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez, Luis Carlos Jaramillo Franco, Jorge Iván Jiménez Betancur y Carlos Mario Betancur Tirado, de una parte, y seis (6) representantes designados por Sintrainagro, los señores: Medardo Cuesta Quejada, Uriel Ortega Quiñones, Esteban Gulfo Romero, José Luis Flores Pájaro, Benjamín Rojas Chamorro y Daniel Guerra Oviedo, de otra parte.*

*Para el desarrollo de la función de "definición e implementación de ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores", la Comisión Paritaria de Concertación Laboral, en ausencia de miembro(s) principal(es) y sin exceder número límite de miembros (6-6), podrá contar con la participación de alguno(s) de los siguientes suplentes: \_a) Por los Empresarios: señores(as): Claudia Argotes Romero, José Fernando Jaramillo Vásquez o Edwin González Moreno. \_b) Por Sintrainagro, señores Never Ortiz Palacio, Marcelino Mosquera o Dagoberto Vacunares.*

*La Comisión Paritaria de Concertación Laboral se reunirá en forma ordinaria al menos cuatro (4) veces por año calendario, el primer jueves de los meses de Febrero, Mayo, Agosto y Noviembre y, en forma extraordinaria, cuando fuera necesario, por citación y agenda concertada entre Augura y Sintrainagro. Con todo, la primera reunión de la Comisión deberá celebrarse el día 27 de Septiembre de 2017.-*

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

- 1. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a la Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional.*

2. *Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a los representantes de las partes en la Mesa de Salud y Seguridad de Urabá.*
3. *Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición e implementación de "ensayos, adelantos técnicos y creación y modificación de labores".*
4. *Implementar las tareas definidas en el "Acuerdo para el mejoramiento de la productividad, la sostenibilidad de las empresas y la preservación de los niveles de trabajo decente alcanzados en la zona bananera de Urabá", contenido en los Acuerdos Generales 2013-2015, el cual se ratifica, salvo lo dispuesto allí sobre "cajas excedentes" y "la parcela".*
5. *Establecer un sistema de remuneración por unidad de obra para la realización de las labores de "embolse", "desflore" y "amarre", durante los ciclos iniciales de "alta parición" en plantaciones nuevas y áreas renovadas.*

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

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

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

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

**ARTÍCULO 83º. DIVULGACIÓN DEL TEXTO CONVENCIONAL:** *Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del proceso de*



negociación, la Empresa entregará el número de copias de la convención que se detallan a continuación: \_a) Las copias necesarias para el depósito de la convención ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. \_b) Una (1) copia impresa para la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro. \_c) una (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro. \_d) una (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca. \_e) Una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité obrero-patronal, incluido el suplente. \_f) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para la consulta permanente. \_g) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.

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

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

**PARÁGRAFO TRES –ACUERDO TRANSITORIO-:** Con el propósito de facilitar que los representantes de Sintrainagro efectúen la lectura y explicación de la convención colectiva, las Empresas concederán a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Para las Empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, este permiso se imputará al cumplimiento de las horas de destinación exclusiva establecidas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Este acuerdo sólo regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2017-2019).-

**ESPACIO EN BLANCO**

ESPACIO EN BLANCO

ESPACIO EN BLANCO

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.

**EMPRESA**



FELIPE ECHEVERRI ZAPATA



ANTONIO ARBOLEDA V.

**SINDICATO**



BENJAMIN ROJAS CHAMORRO



GUSTAVO LOPEZ



ANGELICO JIMENEZ

## MANUAL DE LABORES

CONTENIDO	PAG
1. LABORES DE CAMPO	
- Amarre - amarrador	2
- Deshoje de sanidad y protección	3
- Desmache - desmachador	4
- Embolse e identificación de edad embolsada	5
- Amarre con embolse	6
- Amarre con embolse presente	7
- Fertilización - abonador	8
- Fumigación de malezas - fumigador	9
- Re amarre - re amarrador	10
- Protección de fruta (desvió de puyón y de racimo)	10
- Desflore en el campo	11
2. LABORES DE COSECHA	
- Corte y puya - puyero	11
- Repique - repicador	12
- Colear - colero	13
- Empinar - empinador	13
- Garruchar - garruchero	13
3. LABORES DE EMPACADORA	
- Desflore - desflorador	14
- Desmane - desmanador	15
- Alista equipo - baja vástagos	15
- Selección de fruta - gurbia - gurbiero	15
- Desinfección y pesada de la fruta - lavador - pesador	16
- Sellado - sellador	17
- Empaque - empacador	17
- Tapada de cajas - tapador	18
- Arrume de cajas - arrumador	18
- Paletizar - paletizador	18
- Engrapada de cajas - engrapador	19
- Pegada de cajas - pegador	19
- Surte base - cartonero	20
- Aseo general de empacadora	20
- Botada de vástagos	21
- Botada de rechazo	22
4. Labores varias	
- Limpieza de canales	23
- Recava de canales - palero	23
- Construcción de sangrías - palero	23
- Resiembra - resembrador	24
- Resiembra con semilla cabeza de toro (bull head)	25
- Caciqueo - caciqueador	25
- Mantenimiento de cable vías - cableiro	26
- Repique de matas caídas	27

- Repique de boleja	27
- Limpia a machete	28
- Arranque de pajon y bejuco	28
- Mantenimiento de carretera	28
- Recogida de plástico y nylon inservible.	29
- Despunte de hojas afectadas por Sigatoka	29
- Aseo y mantenimiento de garruchas	30
- Aseo y engrase de cables	30
- Cargue y descargue de abono	30
- Cargue de cajas - pallet	30
- Corte de boleja	31
- Bajada y arrumada de boleja	31
- Mezcla de abono	31

### **AMARRE**

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

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

**FORMA DE PAGO:** Por hectárea neta de banano.

### **PORCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

- Recoger diariamente los materiales y herramientas en el almacén, al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas...
- El amarrador debe llevar al campo los rollos de nylon suficiente para el día de trabajo y debe amarrar la cantidad de matas que se ajusten a los rendimientos de insumos establecidos por la empresa, cumpliendo con las normas técnicas y ambientales.
- El amarrador calculara la longitud de la cuerda ideal para cada mata, de tal manera que quede bien orientada y no haya desperdicios de nylon.
- El nudo en el cogollo de la mata debe abarcar las tres o cuatro (3-4) hojas más nuevas. No debe quedar muy flojo, ni muy ajustado, debe ser nudo fijo no corredizo.
- Debe realizarse cuando la bacota ya haya descolgado completamente, nunca amarrar mata sin parir o que no haya inclinado bacota.
- Debe hacerle despeje al racimo. Es decir doblar la hoja placenta hacia atrás con fuerza sin cortarla. Eliminar desprendiendo la hoja corbata, doblar y no cortar las hojas que impiden al correcta realización del embolse, y despuntar, no cortar las hojas de puyones o plantas vecinas que rocen el racimo.
- En las matas que servirán de soporte a los hilos o vientos que deben ser matas maduras, próximas a parir o recién paridas preferiblemente. La aguja se introducirá en un costado del pseudotallo, sin herir el corazón o centro, a una altura del de cincuenta (50) centímetros del suelo (aproximadamente a la rodilla del trabajador). Si la mata tiene racimo, el amarre se pega al tronco, si no ha parido, se debe bajar un ojal de máximo veinte (20) centímetros (una cuarta aproximadamente) para evitar ahorcar la mata. El nudo de remate debe ser sencillo, fijo, no corredizo, y el pedazo sobrante debe ser mayor de quince (15) centímetros para evitar desperdicio de material. No se pueden amarrar de puyones tiernos que tengan menos de un metro

ochenta centímetros (1.80) de altura de resiembras recientes, de puentes, cables, torres, placas o alambrados.

- Para buscar buena orientación y evitar desperdicios de nylon algunos casos se requiere el uso de estacas para sostener la cuerda o viento.
- Cuando en un lote haya problemas de moko, se debe amarrar sin utilizar aguja siguiendo las instrucciones del supervisor.
- Siempre evitar el roce de las cuerdas con los racimos vecinos y otras cuerdas.
- Nunca cortar hojas a la mata, siempre doblarlas ni templar excesivamente los hilos o vientos, pues esto ocasionara que el racimo se recueste al tallo de la mata lo que produce cicatrices y deformaciones en la fruta, las cuerdas no deben quedar flojas pues ocurrirán desplazamientos que producen caída de las matas, las cuerdas, hilos o viento deben quedar bien tensionados.
- La orden para ejecutar la labor en cada lote no puede ser impartida sino únicamente por el personal de la administración. Ninguna amarrador puede programar por sí mismo la ejecución de la labor.

### **DESHOJE DE SANIDAD Y PROTECCION**

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

**Ciclo:** una (1) vez semanal recorriendo todo el área cultivada.

**FORMA DE PAGO:** Por hectárea neta bananera.

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

- Recoger diariamente los materiales y herramientas en el almacén y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- La herramienta a utilizar es el cuchillo curvo o deshojador amarrado a una vara, no debe emplearse media luna o machete.
- El corte debe ser siempre a ras del tronco, cuidar de no herir nunca el racimo.
- Cortar o eliminar a ras del pseudotallo en cada ciclo, las hojas de la mata o matas adyacentes que puedan causarle cicatrices o deformaciones a la fruta, no cortar más de dos (2) hojas a una planta.
- Cortar o eliminar a ras del pseudotallo sin dejar codos, todos los recortes de hojas, hojas dobladas maduras (amarillas) secas, hojas agobiadas o aquellas que estén totalmente afectadas por enfermedades o daños de insectos para evitar que la humedad pueda causarle proliferación de hongos.
- Si la infección es muy alta avisar al superior o a la administración para que sean impartidas instrucciones precisas de como deshojar el área.
- A las hojas en buen estado que toquen el racimo sea de la propia mata o de las demás matas vecinas, solo se les despunta la parte que roce al racimo, nunca las hojas enteras.
- No cortar hojas puyones, si roza al racimo, cortar únicamente la parte indispensable para evitar daño a la fruta, toda mata necesita el máximo de hojas; especialmente el puyón.
- Evitar herir o dañar la fruta al realizar el deshoje cuidando de no cortar o romper las cuerdas de nylon y en caso de cortarlas las debe empatar.
- No cortar hojas cuyo corte queden en la parte de encima del racimo pues ocasiona daño por látex y el racimo quedara expuesto al sol produciendo quemaduras.

- Debe aporcar los recortes de las hojas y hojas del pie de las matas y los puyones de agujas seleccionados y evitar que los mismos caigan sobre puyones, matas vecinas, cable vías, caminos y drenajes primarios, secundarios y terciarios y cunetas o sangrías. No debe dejar puentes de hojas cortadas que queden prensados en las matas vecinas y colgando de los puntales funcionales del nylon.
- La orden de ejecutar la labor en cada lote no podrá ser impartida sino únicamente por el personal de la administración de la finca, ningún trabajador puede programar por sí mismo ejecución de la labor.
- Si en la plantación hay moko, se debe deshojar con desinfectantes según instrucciones de la empresa.

### **DESMACHE - DESMACHADOR**

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

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

**FORMA DE PAGO:** Por hectárea neta de banano.

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

- Se realiza con sable o Palin bien afilado y por ello se debe llevar al campo una lima.
- El desmachador seleccionara el puyo o los puyones de aguja (hijos de espada) que haya que dejar.
- El corte de los puyones (hijos de espada) orejones (hijos de agua) y rebotes se harán de adentro hacia afuera, evitando herir la planta madre, el corte debe ser al ras del suelo procurando que se vea el ñame o rizoma de los hijos eliminados.
- Cortar el tallo cosechado (caballo) un poco arriba del puntal cuando lo tengan y a la altura del desmachador a los que no tengan puntal.
- El corte del tallo seco (tronco viejo) se hará paulatinamente a medida que se vaya pudriendo. Las mepas viejas que se encuentren totalmente podridas se cortaran lo más bajo posible.
- Debe cortar las hojas dobladas verdes, amarillas o secas a la altura donde el desmachador alcance con el sable.
- El pie de la planta desmachada debe quedar libre de basuras para ello debe apartar de la pata de la mata los hijos cortados, hojas verdes, amarillas o secas, troncos de tallos viejos y nuevos para la cual el trabajador deberá usar un gancho o garabato.
- Dejar los dobles racimos en los claros para trasplantes o cubrir el área donde exista un espacio para una mata, de acuerdo a instrucciones de la empresa.
- Debe cuidar de no cortar las cuerdas de nylon o puntales que estén en función sosteniendo plantas con racimos, en caso de que sean cortadas el desmachador deberá empatarlos y templar aquellos que se aflojen.
- Debe evitar tirar hijos cortados, hojas verdes, amarillas o secas, troncos de tallos viejos y nuevos hacia plantas vecinas, caminos, cable vías, drenajes principales, secundarios, terciarios, boquetes, cunetas y sangrías.
- Debe mantener el espacio adecuado entre matas, hacer una buena escogencia de los hijos mejor ubicados y más vigorosos para la futura producción.
- Debe marcar las matas sospechosas de moko, informar a la administración y no tocarlas, ni desmacharlas.

- Si en la plantación hay moko debe desmachar con desinfectante de mata a mata, según instrucciones de la empresa.
- La programación de cada lote se programara por escrito a cada desmachador, ningún trabajador puede programar por sí mismo la ejecución de la labor.
- Cuando la plantación se debe esperar hasta tres (3) meses después de la siembra para compartir o deshermanar, es decir sacar una de las dos matas (puyones) iguales.
- En los desmachos de segunda cepa en adelante se selecciona el hijo cuando la corona (si es que la hay) este a una altura de tres (3) centímetros.

### **EMBOLSE E IDENTIFICACION DE EDAD EMBOLSADA**

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

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

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

**FORMA DE PAGO:** Por hectárea neta de banano.

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

- Recoger diariamente los materiales y herramientas en el almacén, al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- El embolsador debe llevar al campo los rollos de bolsa suficiente para el día de trabajo y debe embolsar la cantidad de racimos que se ajusten a los rendimientos de insumos establecidos por la empresa, cumpliendo con las normas técnicas y ambientales.
- Debe utilizar el tipo de bolsa que indique la empresa. Es decir azul, blanca o blanca con tira azul (corbata)
- Si la bolsa no viene previamente cortada a un determinado tamaño, el embolsador calculara la longitud de la bolsa para que cada racimo quede bien protegido y no haya desperdicio del material. La longitud de la bolsa debe de ser de cuarenta (40) centímetros (aproximadamente un codo) medidos de la punta de la bacota hacia abajo.
- Embolsar únicamente bacotas que hayan descolgado completamente, y antes que el racimo muestre su primera mano (embolse prematuro).
- Doblar la hoja placenta hacia atrás con fuerza, nunca cortarla.
- Eliminar desprendiendo la hoja corbata.
- Doblar, no cortar las hojas que impidan la correcta realización del embolse que en el futuro pueden lastimar el racimo, nunca debe ser más de tres (3) hojas por planta.

- Despuntar, no cortar las hojas de puyones o plantas vecinas que pueden lastimar el racimo.
- Distribuir bien la bolsa alrededor del vástago de la bacota o racimo, en forma de campana es decir que no quede retorcida, para evitar que deforme la fruta.
- Amarrar la bolsa arriba de la cicatriz de la hoja corbata también llamada tripa u ombligo. Si se identifica con la cinta colocar la del color correspondiente: cortar la punta de la bacota, depositarla en un costal y entregarlas separadas por lote embolsado al encargado de recibirlas.
- Sacudir las brácteas desprendidas de los racimos embolsados anteriormente en cada pasada por el lote.
- Desmanar y desbacotar el racimo cuando la última mano verdadera se halle paralela al suelo, cuando de la mano falsa haya por lo menos dos (2), manos masculinas (manos de dedos no comerciales o flores pequeñas); esto es cuando el vástago tenga mínimo 10 centímetros por debajo de la mano falsa, al desbacotar no se debe desgarrar el vástago.
- Desmanar falsa más una (1) de dos (2) o tres (3) manos verdaderas según instrucciones específicas de la administración, dejando una espuela o dedo de la mano falsa y si se requiere dejando una espuela o dedo de cada mano desmanada.
- Desmanar el racimo si al mismo tiempo no está listo para desbacotar.
- No romper la bolsa al Desmanar el racimo.
- Todo racimo desmanado, desbacotado debe quedar totalmente libre de brácteas y con la bolsa estirada.
- Es función del embolsador identificar correctamente la edad de cada racimo, utilizando la cinta o la pintura según las instrucciones en cuanto al color que corresponde, el lugar donde debe quedar la identificación que lo impartan los supervisores o la administración.
- Para mantener el intervalo mínimo de tres (3) días entre las dos vueltas del embolse de la semana, la primera vuelta será de lunes a miércoles y la segunda será de jueves a sábado.
- El embolsador debe evitar que las brácteas, bacotas o manos eliminadas al racimo queden ensuciando el pie de la misma mata o de matas vecinas, canales de drenaje, botalones, sangrías, cable vías, caminos, espacios que se requieran libres o colgando de cuerdas que estén en función sosteniendo plantas con racimos.
- La orden para ejecutar la labor en cada lote, no puede ser impartida sino únicamente por el personal de la administración de la finca, ningún embolsador puede programar por sí mismo la ejecución de la labor.

#### **AMARRE CON EMBOLSE**

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

#### **AMARRE CON EMBOLSE PREMATURO**

**CICLO:** Dos (2) vueltas por semana.

#### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**



- Amarrará la planta con doble puntal de nylon y con nudo fijo entre la tercera y la cuarta hoja de arriba hacia abajo, al tiempo de exponerse la bacota.
- Embolsará la fruta al tiempo de exponerse la bacota (bellota) cuidando que esta tenga una posición semivertical.
- Identificará correctamente la edad de cada racimo utilizando la cinta o pintura que corresponda al color de la semana.
- Amarrará la bolsa con nylon, el nylon debe quedar arriba del nudo o desgonce (cicatriz) donde nace la placenta.
- Desprender la hoja corbata y doblar tirando hacia atrás la hoja placenta, no cortarlas.
- Despejara la bacota haciendo un deshoje normal cortando y despuntando las hojas que rocen la bacota.
- Tendrá el cuidado de alinear los puntales de nylon correctamente teniendo en cuenta la inclinación de la bacota o del tallo.
- Para amarrar (apuntalar) usara la aguja en áreas que no estén afectadas por moko.
- Al efectuar el amarre o anclaje usara el nudo ahorcando para matas paridas y el nudo olgado para natas no paridas.
- En los casos que la soga de nylon para amarrar la mata no alcance deberá empatar la soga.
- Sacudir las bolsas de los racimos en cada Sitio asegurando que no queden brácteas dentro del racimo, el trabajador al sacudir la bolsa en el segundo (2do) ciclo semanal subirá la bolsa arriba del nudo o desgonce (cicatriz) donde nace la placenta para evitar deformaciones en las manos del racimo.
- Desmanará en la (2da) segunda vuelta de la semana todos los racimos, quitando falsa más una, falsa más dos y falsa más tres, dejando uno o más de dos de la mano desmanada como falta.
- Desbacotará en la segunda (2da) vuelta de la semana todos los racimos y recolectara todas las puntas de las bacotas para entregárselas al capataz para su conteo.
- Evitará que las bacotas recortadas, hojas y manos desmanadas caigan al pie de las matas, canales, cunetas, y sangrías.
- Tendrá la precaución de no amarrar puntales en plantas pequeñas, delgadas, resiembras, ni en troncos de cepas que tengan más de una (1) semana de haberse cosechado la fruta.

#### **AMARRE CON EMBOLSE PRESENTE**

CICLOS: Una (1) vuelta semanal.

#### **PROCEDIMIENTO - OBSERVACIONES**

- Amarrara la planta con doble puntal de nylon y con nudo fijo entre la tercera y cuarta hoja de arriba hacia abajo al tiempo de aparecer la mano conocida como falsa.
- Embolsara la fruta al aparecer la mano conocida como falsa, amarrara loa bolsa con nylon, el nylon deberá quedar arriba del nudo o desgonce (cicatriz) donde nace la placenta.
- Despajara el racimo desprendiendo la hoja corbata y doblando hacia atrás con fuerza la hoja placenta ( no cortarlas)
- Identificara correctamente la edad de cada racimo utilizando la cinta o pintura que corresponda al color de la semana.
- Despejara el racimo haciendo un deshoje normal cortando y despuntando las hojas que rocen el racimo.

- Desmanará todos los racimos quitando la falsa más una, falsa más dos, o falsa más tres, dejando uno o más dedos de la mano desmanada como falsa.
- Desbacotará todos los racimos que embolse y recolectara las puntas de las bacotas (chiras) para entregárselas al supervisor para su conteo.
- Evitará que las bacotas recortadas, hojas y manos desmanadas, caigan al pie de las matas, canales, cunetas y sangrías.
- Tendrá el cuidado de alinear los puntales de nylon correctamente teniendo en cuenta la inclinación del racimo o del tallo.
- Para amarrar (apuntalar) usara la aguja en áreas que no estén afectadas por le moko.
- Al efectuar el amarre o anclaje usara el nudo ahorcado para matas paridas y el nudo holgado para matas no paridas.
- En los casos de que la sogá de nylon no alcance para amarrar la mata deberá empatar la sogá.
- Tendrá la precaución de no amarrar puntales o cuerdas de nylon en plantas pequeñas, delgadas, resiembras, ni troncos de cepas que tengan más de una (1) semana de haberse cosechado la fruta.

### **FERTILIZACIÓN - ABONADOR**

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

**CICLO:** De acuerdo a la programación establecida por la administración.

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

### **PROCEDIMIENTO - OBSERVACIONES**

- Recoger al inicio de cada jornada los materiales y herramientas en el almacén, al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas. Lo mismo que los costales vacíos y guantes en este caso.
- La forma de regar el abono ya sea en media luna (semicírculo) o al voleo dirigido de acuerdo a las instrucciones que imparta la empresa.
- Si se aplica en corona o media luna, el fertilizante debe quedar en contacto directo con el suelo, distribuido uniformemente (sin hacer montones) y a una distancia del pie de la mata o puyón de aproximadamente treinta (30) centímetros.
- Si se aplica al voleo, el fertilizante debe quedar bien regado sin hacer montones y evitando que queden sobre basuras que eviten el contacto directo con el suelo.
- De todas las formas evitar que el abono caiga sobre material vegetal o basuras, retirando con el pie todo el material vegetal y plásticos que este alrededor de la corona de los hijos e impida que el fertilizante haga contacto directo con el suelo.
- Es muy importante regarlo bien esparcido, evitando que quede amontonado y abarcado el área frente al puyón o puyones.
- Es fundamental abonar la totalidad de las plantas, cubriendo bien el área y visitando las matas de las orillas de canales y botalones.
- La aplicación debe ser con un medidor que garantice la dosis recomendada por planta que se debe aplicar.

- Cuando estén rompiendo los bultos en el cable vía, los abonadores deben desterronar el abono y regarlo una vez que sea desmoronado es decir no abonar con terrones de abono, pues se pierde buena parte del efecto.
- De acuerdo a los criterios técnicos de la empresa esta podrá disponer de otro u otros métodos de fertilización diferente.
- Es indispensable regresar los costales vacíos al almacén al finalizar la jornada.
- En caso de lluvia muy fuerte es necesario suspender la labor momentáneamente hasta que la lluvia disminuya, para evitar que el abono sea llevado por el agua hacia los canales y se pierda
- La orden para ejecutar la labor no puede ser impartida si no únicamente por el personal de la administración de la finca.
- Ningún abonador puede programar por sí mismo la ejecución de la labor.

### **FUMIGACION DE MALEZAS - FUMIGADOR**

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

**CICLO:** CADA SEIS (6) SEMANAS

**FORMA DE PAGO:** Por hectárea neta de banano.

### **PROCEDIMIENTO - OBSERVACIONES**

- Recoger al inicio de cada jornada los materiales y herramientas en el almacén, al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Antes de salir al campo se debe revisar el estado de la bomba, accesorios y boquilla, haciendo especial énfasis en que la boquilla sea la apropiada según el tipo de herbicida que se va a aplicar.
- La mezcla de fumigación debe ser preparada en el sitio de aplicación y no antes. Usando agua limpia y siguiendo las instrucciones técnicas en cuanto a cantidad de producto a utilizar. No preparar mayor cantidad de mezcla de la que se va a aplicar pues las mezclas sobrantes se pierden de un día para otro.
- Bañar completamente las malezas existentes en el lote cubriendo completamente el terreno; hacen parte del área contratada en fumigación los caminos, cables vía, áreas en cuarentena por moko o cualquier otra enfermedad, cunetas sangrías, bordes de carretera, bordes de los drenajes primarios, secundarios y terciarios pues el objetivo de la labor es eliminar toda la maleza que se pueda extender y propagar de ellos.
- Si quedan áreas sin fumigar (conejos) es obligación del fumigador repararlos.
- No fumigar si está lloviendo o si hay brisa fuerte.
- No impregnar, bañar o salpicar los racimos, hojas o puyones con la mezcla herbicida pues se quemarán o se intoxicarán
- El fumigador debe atender, respetar y cumplir las instrucciones de seguridad que se le indiquen al utilizar el equipo protector adecuado.
- Al terminar la labor diaria, el mismo operario debe lavar bien los equipos de trabajo con agua y jabón.
- La programación de cada lote se entregará por escrito a cada fumigador. La orden para ejecutar la labor en cada lote no puede ser impartida si no únicamente por el personal de la administración de la finca.

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

### **REAMARRE.- REAMARRADOR**

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

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

**FORMA DE PAGO:** Por hectárea neta de banano

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

- Recoger al inicio de cada jornada los materiales y herramientas en el almacén, al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Al reamarrar se deben de cambiar de sitio las cuerdas o vientos que estén amarradas a tallos podridos o en proceso de secarse, se retemplan las cuerdas flojas, se añade y reemplazan las cuerdas rotas o reventadas.
- Se corrigen matas ahorcadas con ojal mal hecho o nylon rozando nylon.
- Se reorientan las matas que están mal orientadas
- Se reorganizan las cuerdas que estén rozando los racimos.
- Ocasionalmente durante los veranos o épocas de fuerte brisa es necesario rehacer completamente el reamarre en la bananera, cuando esto sucede se siguen las instrucciones que para el amarre.
- La orden para ejecutar la labor en cada lote solo puede ser impartida por el personal de la administración de la finca, ningún reamarrador puede programar por sí mismo la ejecución de la labor.

### **PROTECCION DE FRUTA (DESVIO DE PUYON Y RACIMOS)**

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

**CICLO:** Efectuarse una (1) vez a la semana recorriendo todo el área cultivada.

**FORMA DE PAGO:** Por área neta de banano.

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

- Nunca deben cortar o doblar hojas al puyón, siempre desviarlos, evitando el desvío violento hasta reventar o aporrear el puyón.
- Mantener permanentemente a disposición estacas y nylon cortados.
- Separar el hijo de la planta madre imponiendo un tronco de pseudotallo
- El desvío se puede efectuar también con vainas o nermaduras centrales medianamente secas con el fin de tirar hacia un lado el puyón.
- Cuando se utilice estaca para amarrar la cuerda de nylon, debe colocarse en el pseudotallo en forma diagonal y contraria a la fuerza del puyón desviado.
- Es función del desviador revisar los desvíos anteriores para corregirlos o retirar los que ya sean innecesarios.

- Eliminar brácteas y flores sueltas que tenga el racimo
- Separar el racimo de la base del pseudotallo o de otro material mediante cuerdas bien sea nylon u otro elemento.
- Se coloca el nylon en la parte terminal del racimo mediante un ojal ubicado entre dos espuelas.
- Se amarra a otra mata utilizando el nudo del amarre (procurando que este quede alto) o a una estaca.
- Esta labor se debe efectuar una semana después de haberse desmanado para evitar deformaciones

### **DESFLORE EN EL CAMPO**

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

**CICLO:** Dos (2) vueltas en cada semana

**FORMA DE PAGO:** Por hectárea neta de banano.

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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

### **CORTE Y PUYA - PUYERO - COLOCACIÓN DE PROTECTORES**

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

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

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

- Para comenzar a cortar el puyero debe saber el área que va a caminar y las especificaciones del corte y la calibración de la fruta en la segunda mano basal, así como la forma en que va a proceder, las cuales se las dará su respectivo jefe inmediato.
- El puyero debe llevar siempre el puyon, machete y calibrador pegado a la punta de la vara o tubo.
- Se calibrara los tres (3) dedos del centro de la segunda (2da) manos basal.
- Antes de puyar la mata debe eliminar las hojas que pueden maltratar el puyón propio o las matas y puyones vecinos, estas hojas no deben caer en la base de las matas, ni sobre el nylon, drenajes, cables o caminos necesarios.

- Procurar antes de puyar la mata partir una de las cuerdas que sostiene el racimo para evitar la caída fuerte de la fruta en la cuna ya que maltrataría el racimo
- Puyar el tallo antes de cortar la fruta a la altura de la corona de la primera mano chica (espuela) cuando se trate de banano valery, y cuando se trate de banano gran eneno puyara el tallo a la altura de la cuarta mano grande.
- Nunca se debe bajar el racimo si el colero no ha llegado con la cuna
- El puyero no debe cortar el racimo de la mata hasta que el colero le avise que ya está listo para recibirlo.
- El puyero después de picar el tallo lo sostendrá con la puya u otra herramienta adecuada, la cual apoyara en el suelo en forma de pie amigo, manteniendo el racimo colgado para que conjuntamente con el colero coloquen los protectores al racimo
- El corte que el puyero hace en vástago del racimo debe ser recto en forma de tabaco, por encima de la bolsa plástica por lo menos 15 cm.
- El puyero debe recorrer toda el área designada y es responsable de la fruta no cortada, pasada de edad y de la fruta gruesa (boleja) que se pierda por no haber sido calibrada.
- Los protectores se colocan al racimo cumpliendo con las siguientes instrucciones:
- Cuando el racimo este colgado en el tallo, el puyero y/o colero abrirá y subirá la bolsa para colocar los protectores entre cada mano empezando de abajo hacia arriba para evitar dañar la mano que sigue en su orden, una vez colocados los protectores bajaran la bolsa y la amarraran evitando que los protectores se salgan y que el óxido, grasa del cable manchen la fruta.
- Cuando estén debidamente colocados los protectores el colero se colocara el racimo en la cuna y el puyero cortara el vástago
- El colero llevara hacia el cable el racimo y lo colgara en su forma natural es decir con la punta de los dedos hacia arriba, subirá al extremo de la bolsa, utilizara un pedazo de la bolsa para tapar el área superior del vástago evitando que el látex caída sobre la fruta y la manche.

#### **REPIQUE - REPICADOR**

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

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

#### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

- La mata ya cosechada se le cortan las hojas restantes y se colocan en las calles para su repique cuidando que no estén encima de otras matas, puyones o sobre nylon o entre las base de las plantas.
- El tallo de debe cortar a la altura de dos metros en forma de bisel cuidando que al caer reviente los nylon y separándolo hasta las calles de las de la bananera para un repique organizado
- Evitar que la base de las plantas se llene con un material vegetal del repique, pues contribuye a embalconar el cultivo y se hace menos efectiva la labor de fertilización
- Evitar repicar el material vegetal sobre sangrías, cunetas, cable vías, y cuando se trate de repique de las matas ubicadas a orilla de los drenajes, llevar este material hasta el interior del lote para evitar las basuras en los canales primarios, secundarios y terciarios.

## **COLEAR - COLERO**

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

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

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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

## **EMPINAR - EMPINADOR**

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

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

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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

## **GARRUCHAR - GARRUCHERO**

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

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

#### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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

#### **DESFLORE - DESFLORADOR**

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

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

#### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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



## **DESMANE - DEMANADOR**

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

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

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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

## **ALISTA EQUIPOS - BAJA VÁSTAGOS**

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

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

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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

## **SELECCIÓN DE FRUTA - GURBIA - GURBIERO**

**OBJETO:** Seleccionar y cortar las manos de los gajos mediante la gurbia

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

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

- Debe conocer e identificar los defectos de calidad

- Antes de partir la mano debe calibrar y medir la longitud de los dedos y eliminar los dedos con defectos de calidad evitando herir con la gurbia los dedos vecinos.
- Son responsables de la buena selección de la calidad de la fruta
- Hacer el corte de la corona recto, en forma de mesa, eliminando las orillas puntiagudas y dejando bastante corona
- Al pasar el gajo al tanque de clasificación, colocar la corona boca abajo y evitar maltratarlo con otros gajos colocándolo suavemente.
- Colocar los gajos de acuerdo a su conformación, tamaño, y longitud en las distintas divisiones del tanque de clasificación y segregación de fruta
- No se debe llenar en su totalidad el tanque de desleche ya que se maltrata la fruta y aparecen cicatrices al momento de la inspección se debe trabajar  $\frac{3}{4}$  partes
- Todo defecto o norma de calidad que sea dudosa, debe consultarse con el supervisor de la empacadora y aquella mano que requiere nuevo arreglo debe quedar sostenida en el agua y nunca recostarla a las paredes del banco.
- No se debe arrancar los dedos defectuosos con la mano
- GURBIADA EN SECO: El gurbiero debe sacar la mano completa del racimo de banano del tanque de desmane y colocarla sobre una mesa con esponja adyacentes al tanque, para realizar allí el saneamiento de los dedos con defectos de calidad, arreglo de la corona y separación de gajos de la mano del racimo y luego colocar los gajos de acuerdo a su conformación, tamaño y longitud en las distintas divisiones del tanque de clasificación y segregación de la fruta.
- Mantener y dejar limpio y organizado el sitio de trabajo.

#### **DESINFECCION Y PESADA DE LA FRUTA - LAVADOR - PESADOR**

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

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

#### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

- Revisar que los gajos al pasar en la bandeja estén en buenas condiciones de calidad, en caso de estar defectuoso colocarlo en la división de retorno o en el sitio destinado a estos casos e informar al coordinador de empacadora con el fin de que corrija la línea de gurbieros.
- Colocar en los distintos compartimientos de la bandeja y en forma suave gajos de diversa forma y tamaño, para facilitar el empaque (colocar manos grandes, medianas y pequeñas, curvos, semicurvos y planos)
- Evitar arrancar los dedos defectuosos
- Para lograr un peso exacto es necesario estar calibrado la báscula con un patrón de peso, todos los días de embarque, al menos dos veces por jornada en la mañana 8:00 am y en la tarde 01:00 pm.
- Pasar la bandeja llena en forma suave por debajo de la cortina desinfectante u otro elemento utilizado evitando maltratar la fruta con empujones fuertes a las bandejas.
- El lavador procederá a hacer la preparación y el cambio respectivo de la solución desinfectante, de acuerdo a las normas y a las instrucciones del coordinador de la empacadora.
- El peso de la fruta se debe acomodar al tipo de embarque exigido por la comercializadora evitando tanto el bajo peso como el sobrepeso.
- Mantener y dejar limpio y organizado el sitio de trabajo.

## **SELLADO Y SELLADOR**

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

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

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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

## **EMPAQUE - EMPACADOR**

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

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

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

- Los gajos se colocan en la caja y en las diferentes líneas de empaque, de acuerdo al tamaño, longitud y conformación de cada gajo. La empresa indicara la forma de realizar el empaque.
- Las manos defectuosas deben ser cambiadas por otras de aproximadamente igual tamaño, peso y forma.
- Las líneas deben quedar bien ajustada, evitando el remonte y el empaque alto.
- Dejar siempre un buen sobrante de material plástico, para que al poner el caucho no exista desacomodamiento del empaque.
- La colocada de los gajos en la caja debe ser muy suave evitando maltratos con los otros gajos o con el cartón
- Se debe identificar toda base con el número del empacador que la procesa
- No se deben arrancar dedos defectuosos, si no cambiar el gajo y devolver el ultimo a la bandeja sin colocarle otro encima
- Los empacadores deben devolver las bases que no hayan sido correctamente destaponadas y las bolsas de empaque defectuosas
- Deben también colaborar evitando empaque la fruta con bases, divisiones o bolsas diferentes a las apropiadas e indicadas para cada embarque.
- En el empaque especial se tienen dos modalidades:
  1. Proceso mediante el cual luego de sellar los gajos cada uno de estos se introduce en la bolsa y posteriormente mediante caucho u otro material, se amarra para empacarla en la caja de forma normal.
  2. Proceso mediante el cual y en forma ordenada, se colocan dentro de una caja, dedos independientes en dos líneas de 75 dedos cada una aproximadamente. Posteriormente se amarra cada línea en sus extremos mediante una bolsa que se introduce previamente y sobre la cual descansa cada línea de dedos.

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

#### **TAPADA DE CAJAS - TAPADOR**

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

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

#### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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

#### **ARRUME DE CAJAS - ARRUMADOR**

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

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

#### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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

#### **PALETIZAR - PALETIZADOR**

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

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

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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

### **EMGRAPADA DE CAJAS - EMGRAPADOR**

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

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

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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

### **PEGADA DE CAJAS - PEGADOR**

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

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

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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

### **SURTIR BASE - AUXILIAR DE CARTONERA**

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

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

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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

### **ASEO GENERAL DE EMPACADORA**

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

**CICLO:** Máximo (1) una vez por semana

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

### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

La empacadora y sus alrededores deben quedar limpios de todo material vegetal, basuras o plásticos lo que comprende:

- Aseo del patio de fruta

- Aseo de barcadilla
- Rampa para el politizado
- Canales de desagües de los tanques
- Lavado de todas las paredes de los tanques de desmane y desleche con brillo y productos químicos
- Lavado de toda la tubería y divisiones de los tanques de desleche y desmane con brillo y productos químicos
- Lavado de transportadores de cajas y bandejas
- Lavado de cortinas o figguies
- Lavado de bandeja transportadora de rechazo
- Lavado de todas las bandejas con brillo y productos químicos
- Lavado de mesas de empaque
- Lavado de basculas de pasajes y sus bases
- Aceitar y engrasar las bandas transportadoras de rechazo y los transportadores de cajas y bandejas
- Los tanques de desmane y desleche con sus tuberías y divisiones, las paredes de las cortinas o fogguies y todas las bandejas deben de quedar libres de basuras y mancha de látex, para ello se lavara con productos químicos designados y suministrados por la empresa.
- Desinfección de toda la planta empacadora y sus alrededores en circunferencia a 10 mts de distancia con formol, cloro o cualquier otro producto químico designado y suministrado por la empresa
- Lavar, engrasar y aceitar todas las garruchas y separadores
- Lavar, limpiar y destapar todos los orificios de los tubos clorinadores

#### **BOTADA DE BASTAGOS**

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

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

#### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

- Antes de ser encarrados para llevarlos al campo al sitio que designe la empresa deben ser limpiados de todo material pastico o de nylon
- Al colocarlos en el campo deben formarse esteras a fin de que se descompongan rápidamente
- No deben de ser colocados al pie de puyones o matas si no formar las esteras en las calles de la plantación aproximadamente a 40 centímetros de cada base de la mata.
- La cantidad de vástagos que son llevados al campo deben ser cantidades moderadas para evitar daños en los cable vías cuando se utilice este sistema de transporte.
- Evitar regar los vástagos en sangrías, caminos o cable vías.
- Si hay moko en la plantación. Los vástagos no deben regarse en el campo y se deben estrictamente las instrucciones que imparta la administración.

## **BOTADA DE RECHAZO**

**OBJETO:** eliminar de la planta empacadora todo el material de desecho y los racimos rechazados en la barcacilla.

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

### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

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

## **LIMPIEZAS DE CANALES**

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

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

**FORMA DE PAGO:** Por metro lineal.

### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

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



- En caso de existir drenajes subterráneos y/o riego, evitar atropellar estos materiales.
- La herramienta indispensable que el limpiador de canal lleva al campo debe ser machete, lima y un buen garabato para poder sacar la basura del drenaje.
- La orden para ejecutar la labor no puede ser impartida sino por el personal administrativo de la finca.
- Ningún limpiador de canal puede programar por si mismo la ejecución de la labor.

#### **RECAVA DE CANALES**

**OBJETO:** mantener el flujo de salida constante del agua de los canales y botalones, removiendo la tierra residuos del fondo de los drenajes y expulsándolos fuera del canal para evitar que con las lluvias regrese de nuevo al interior de los drenes, además se debe sacar los derrumbes.

**FORMA DE PAGO:** por metro lineal

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

#### **CONSTRUCCIÓN DE SANGRÍAS - PALERO**

**OBJETO:** evacuar rápidamente las aguas superficiales.

**FORMA DE PAGO:** por metro lineal

#### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

- En coordinación con los superiores, el mejor momento para marcar el sitio y la ruta de las sangrías, es después de la lluvia pues se aprecian claramente los sitios de encharcamiento.
- Evitar romper sangrías hacia los drenajes principales o secundarios, las sangrías deben dirigirse hacia los drenajes terciarios botalones o cunetas y preferiblemente

vaciarlas en el punto donde estos drenajes mueren, no en los centros pues contribuyen a formar derrumbes.

- Darle una buena pendiente a la sangría arrancándola con buena profundidad e ir rebajándola lenta y progresivamente.
- El palero debe regar la tierra ampliamente en el momento de romper la sangría, ya que si la acumula en un pequeño jarillon a lado y lado de la sangría, forma represamiento de agua en estas áreas vecinas y se pierde el efecto buscado.
- Las sangrías deben ser lo más rectas o lineales posible, evitando curvas pronunciadas e innecesarias que impidan el buen flujo de agua por su interior.
- Una vez construida la sangría y después de ponerla a prueba con las lluvias, el palero debe rectificar cualquier error cometido en la pendiente y recomponerle el flujo correcto de agua para evitar los embaucamientos que es lo que se quiere.
- La rotura del jarillon a donde cota la sangría hace parte del trabajo total, de tal manera que se promedien las dimensiones de la sangría al principio final y puntos intermedios.
- La orden para ejecutar la labor no puede ser impartida sino por el personal administrativo de la finca.

#### **RESIEMBRA - (RESEMBRADOR)**

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

**FORMA DE PAGO:** por unidad

#### **PROCEDIMIENTO - OBSERVACIONES**

- Recoger al inicio de la jornada los materiales y herramientas en el almacén y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Esta labor comprende los siguientes pasos: selección de la semilla o puyón, arranque, transporte al sitio de siembra, alineación, ahoyada y siembra.
- las semillas o puyones para siembra deben ser elegidas de planta jóvenes y vigorosas, señaladas con anterioridad por el desmanchador de tal manera que el desmanche no las elimine y las deje desarrollar hasta mínimo dos (2) metros de altura, el corte para descender la semilla o puyón de la mata madre debe ser liso y evitando lesiones.
- Cuando se siembre puyón no debe despuntarse las hojas, dejando sin cortar la hoja bandera: el puyón nunca se debe enterrar a más profundidad de la que tenía originalmente y debe dársele apoyo apasionado bien la tierra y si es necesario amarrando el puyón sembrado para evitar que se vuelque.

- Cuando se siembre semilla se debe apisonar fuertemente la tierra alrededor y sobre la semilla dejando un montículo encima para evitar que quede en forma de hueco ya que el agua encharca y pudre la semilla.
- seguir estrictamente las instrucciones de la administración en cuanto a distancias mínimas de siembra tipos de semilla a utilizar manera de efectuar la resiembra uso de fertilizantes o cualquier otra clase de agroquímicos. Etc
- la orden para efectuar la labor en cada lote no puede ser impartida sino únicamente por el personal de administración de la finca. Ningún resembrador puede programar por si mismo la ejecución de la labor.
- la programación y realización de esta labor debe ser el resultado de conteos efectivos de población en el campo, mediante el uso de "pogo" realizados por la supervisión y administración de la finca quienes indicaran los espacios a sembrar.
- la supervisión y administración quines señalan los puyones o semillas que se van a utilizar para resiembra. El resembrador debe respetar esta indicación y no arrancar semillas o puyones que no le hayan sido autorizados.
- las semillas sean de cabeza o puyón, que se van a resembrar en un lote deben ser del mismo tipo de variedad (valery o gran enano). Que predomine en el lote para evitar revolturas de variedad.

#### **RESIEMBRA CON SEMILLA CABEZA DE TORO (BULL HEAD)**

**FORMA DE PAGO:** por unidad sembrada

#### **PROCEDIMIENTOS - OBSERVACIONES**

- ubicar el lugar donde sea necesaria sembrar una planta.
- Buscar la semilla de la mata caída o desraizada, cortándola limpiándola y dejando el Pseudotallo hasta una altura indicada por la empresa y cargarla hasta el lugar donde se va a sembrar.
- Hacer el hueco de acuerdo a las dimensiones que se indique.
- Cuando se siembre, despuntar las hojas de las matas vecinas que impidan la penetración de luz solar y colocar una vara con el color de la cinta que indique la empresa para señalar la resiembra.
- Después de escogida la semilla, el trabajador deberá repicar la fruta, la mata y las hojas y sacar el plástico del cultivo.
- Tapar el hueco después de sacada la semilla.

#### **CACIQUEO - CACIQUEADOR**

**OBJETO:** despejar y sacar con machete y garabato del pie de todas las matas y de su corona de hijos todo el material plástico y vegetal en un semicírculo (media luna) de

un metro de radio. Esto para un mejor aprovechamiento de la fertilización y evitar la competencia con malezas e impedir el embolconamiento de la planta.

**CICLO:** una vez por año máximo.

**FORMA DE PAGO:** por hectárea neta.

#### **PROCEDIMIENTO Y OBSERVACIONES**

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

#### **MANTENIMIENTO DE CABLES VÍAS - CABLERO**

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

#### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

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

## **REPIQUE DE MATAS CAIDAS**

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

**FORMA DE PAGO:** por hectárea.

### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

- Reclamar la herramienta y material necesario en el almacén al iniciar la jornada y al finalizar devolver el material y sobrante y la herramienta. En este caso es básico regresar las cintas de los racimos repicados y el material plástico que no puede dejar en el cultivo el encargado.
- Si la mata tiene racimo con cinta a esta se le hará un nudo para identificar la edad entre 9 y 14 semanas.
- debe provisionarse de un costal para recoger el plástico de los racimos repicados.
- la mata doblada que no ha parido, debe ser cortada a un mínimo de 0.40 ctms. Posteriores a la doblez dejando la cepa en forma de siete (7).
- el repique debe ser pulido y realizarlo en las calles de las bananeras, es decir, alejado de puyones y matas.
- evitar que la basura y el material vegetal del repique caiga encima de las sangrías o al interior de los canales y botalones.
- El racimo que quede inservible debe ser bien repicado para evitar la reproducción de insectos y plagas dentro de la bananera.
- La orden para ejecutar la labor no puede ser impartida sino por el personal de administración de la finca.
- Ningún picador puede programar por si mismo la ejecución de la labor.

### **REPIQUE DE MATA Y RACIMO BOLEJA**

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

**FORMA DE PAGO:** por racimo boleja.

### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

- Mantener un puyero(s) y repicador (es) se ubican los racimos no aptos para corte.
- Se procede en una forma técnica similar a la descrita para la labor de corte.
- El puyero deshoja corta el racimo y lo repica en la calle de la plantación.
- El repicador repica la mata en la calle de la plantación.
- El repicador repica la mata en la calle de la plantación.

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

#### **LIMPIA A MACHETE**

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

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

#### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

- Cortar las malezas existentes a ras del suelo
- Tener el cuidado de no cortar ni picar las matas de banano ni las mangueras de riego.

#### **ARRANQUE DE PAJON Y BEJUCO**

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

**FORMA DE PAGO:** por kilo recogido o por hectárea

#### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

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

#### **MANTENIMIENTO DE CARRETERA**

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

**FORMA DE PAGO:** según convención.

#### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

- Mediante pala o elemento adecuado se abren zanjas a los pozos que se hayan en la carretera para evacuar el agua que tengan inicialmente.
- Utilizando una carreta si es del caso, se recoge material de relleno sobre la misma carretera.

- Se procede a cubrir totalmente el hueco con material previamente recogido o aquel seleccionado para dicha labor.

#### **RECOGIDA DE PLÁSTICOS Y NYLON INSERVIBLE**

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

**FORMA DE PAGO:** por kilo.

#### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

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

#### **DESPUNTE DE HOJAS AFECTADAS POR SIGATOKA**

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

**FORMA DE PAGO:** según convención.

#### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

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

#### **ASEO Y MANTENIMIENTO DE GARRUCHAS**

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

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

#### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

- para mantener estos equipos en perfecto estado para el corte se deben lavar con agua y jabón con una esponja de brillo u otro material indicado, dejarlas escurrir y luego aceitarlas y engrasarlas.
- Secar las que presenten mal estado y llevarlas a la bodega para su cambio.

## **ASEO Y ENGRASES DE CABLES**

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

**FORMA DE PAGO:** por hectárea.

### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

- Mantener en buen estado de tal manera que las garruchas rueden fácilmente.
- Aplicar con esponja una capa fina de grasa.
- Evitar exceso de grasa para la fruta no corra el riesgo de mancharse o ensuciarse.

## **CARGUE Y DESCARGUE DE ABONO**

**OBJETO:** ubicarse en un sitio determinado y ordenadamente los diferentes materiales que en bulto se vayan a utilizar en la empresa.

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

### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

- Los bultos se cargaran y se descargarán en las bodegas asignadas y con la supervisión del bodeguero o responsable.
- Estos bultos se descargarán sobre estibas de madera y en forma de plana (cada bulto junto al otro y en el mismo sentido) el siguiente tendido de bultos se colocara en sentido contrario a la anterior forma esta que facilita tanto el conteo como el arrumado de dichos bultos.

## **CARGUE DE PALLETS Y CAJAS SUELTAS**

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

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

### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

- La colocación de las cajas y los pallets exige el mismo cuidado del arrumador.
- Una vez terminado el embarque de ese día y después de las cinco y treinta (05:30) p.m. no ha llegado el camión y haya cajas y pallets que cargar dentro del camión para su despacho al embarcadero, se designara una cuadrilla que se responsabilizara de esperar el medio de transporte y únicamente para estos casos el cargue de cajas y pallets se pagara por aparte y por fuera del precio de la caja integral el precio convenido en la convención colectiva de trabajo es por pallets: cuando se carguen



cajas sueltas, el precio a pagar por estas se determina dividiendo por cuarenta y ocho (48) el precio que se paga para el cargue de pallets.

#### **CORTE DE BOLEJA**

**OBJETO:** Eliminar de la plantación los racimos de aptos para embarque

**FORMA DE PAGO:** se paga por el total de racimos cortados. Dividido entre el total de la cuadrilla y el resultado se multiplica por el precio pactado de los racimos no aptos para embarque.

#### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

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

#### **BAJADA Y ARRUMADA DE BOLEJA**

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

**FORMA DE PAGO:** total racimos boleja llegados a la empacadora, divididos entre el número de personas dedicadas a la labor y el resultado se multiplica por el valor pactado por racimo. Se coloca una (1) persona por cada cuadrilla de corte seis (6) personas y se remunera con el salario promedio obtenido en ese día por las personas que integran la cuadrilla del corte.

#### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

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

#### **MEZCLA DE ABONO**

**OBJETO:** proceso que consiste en mezclar dos más bultos de fertilizantes en una cantidad y relación ordenada.

**FORMA DE PAGO:** bulto de 50 kg mezclados o proporcional


#### **PROCEDIMIENTOS Y OBSERVACIONES**

- sacar los bultos en la cantidad ordenada a un sitio seco y seguro desde la bodega.
- Pelear o golpear el bulto con el propósito de desterronararlo.

- vaciar varios bultos en la relación ordenada en un mismo sitio.
- mediante pala u otro elemento proceder a revolver hasta obtener una mezcla uniforme.
- En constarla nuevamente la mezcla obtenida y llevarla a un sitio y seguro.
- Dejar limpio el lugar que se utilizó.

MINTRABAJO		No. Radicado	11EE2018720504500000295
		Fecha	2018-06-26 12:07:52 pm
Remitente	SINDICATO SINTRAURABÁ JUNTA DIRECTIVA CENTRAL		
Destinatario	Sede	O. E. URABÁ APARTADO	
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION	

ANEXOS



**ACTA DE CONVENIO SOBRE LAS SOLICITUDES PRESENTADAS POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES MUNICIPIO DE TURBO, SUSCRITA ENTRE EL ALCALDE DISTRITAL DE TURBO, LA SECRETARIA DE HACIENDA, SECRETARIO DE AGRICULTURA, SECRETARIO PRIVADO, SUBSECRETARIO DE CONTRATACIÓN Y DEFENSA JURIDICA Y LOS REPRESENTANTES DE SINTRAURABA.**

En el Municipio de Turbo-Antioquia, a los ocho (8) días del mes de Junio de dos mil dieciocho (2018), se reunió en el Despacho de la Alcaldía Distrital de Turbo, por una parte, ALEJANDRO ABUCHAR GONZALEZ (Alcalde Distrital), MARIA LUCIA CHAVERRA SÁNCHEZ (Secretaria de Hacienda), DIOBER SILVESTRE BLANCO AGAMEZ (Secretario de Agricultura), JAIRO ALFREDO ALVAREZ CORDOBA (Secretario Privado), MARCO ANTONIO CAIROZA DÍAZ (Subsecretario De Contratación y Defensa Jurídica), ROCIO LEONOR AGUDELO JARAMILLO (Profesional Universitaria Defensa Jurídica); por otra parte GUSTAVO VALDERRAMA, ELKIN ROBLEDO GONZALEZ, JAIRO RAMIREZ, LUIS ELADIO PALACIO SÁNCHEZ, quienes para los efectos del presente convenio representan legalmente el Sindicato de Trabajadores Oficiales del Municipio de Turbo y acreditan su calidad de tales, con plenas facultades para suscribir la presente Acta de Convenio.

**1. VIGENCIA DEL CONVENIO:**

El presente convenio tendrá una vigencia de dos (2) años, contado a partir del primero (1) de Enero de dos mil dieciocho (2018), las condiciones que en él se pacten sólo podrán ser modificadas en virtud de un nuevo convenio y beneficiará a los Trabajadores Oficiales del Distrito Especial de Turbo.

**2. INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES POR LA OCURRENCIA DE ACTIVIDADES SINDICALES Y PROCESOS DE NEGOCIACIÓN:**

La Administración Distrital se compromete a interrumpir las vacaciones que se encuentren disfrutándose por parte del trabajador oficial sindicalizado, cuando ocurra su delegación o deban participar en actividades sindicales, las cuales sean programadas por la administración o para la negociación de pliego de peticiones.

**3. ESTABILIDAD LABORAL EN CONFLICTO COLECTIVO:**

La Administración Distrital se compromete a dar cumplimiento al artículo 25 del Decreto Ley de 1965, el cual establece que los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

**4. COMPILACIÓN DE NORMAS CONVENCIONALES:**

La Administración Distrital en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se nombrará una Comisión de dos (2) personas que recopilarán todas las convenciones colectivas y laudos arbitrales vigentes, de este documento se expedirán ejemplares en igual número al de los interesados en el asunto, una vez realizado su depósito ante el Ministerio de Trabajo para los efectos pertinentes.

**5. OTORGAMIENTO DE TIEMPO REMUNERADO POR AÑOS DE SERVICIO:**

A partir del año 2019, la Administración Distrital de Turbo reconocerá y pagará como tiempo remunerado a cada trabajador oficial sindicalizado cumpla años de servicio en la entidad, ocho (8) días de salario.

6. BONIFICACIÓN POR SERVICIO PRESTADOS:

A partir del año 2019, la Administración Distrital de Turbo otorgará una bonificación por servicios prestados, a cada trabajador oficial sindicalizado, ocho (8) días de salario.

Para constancia se firma por los que en ella intervinieron a los ocho (8) días del mes de Junio de dos mil dieciocho (2018) y consta de dos (2) folios.

La presente Acta de Convenio será anexada a la Convención Colectiva.

POR LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL:

ALEJANDRO ABUCHAR GONZALEZ  
Alcalde Distrital de Turbo

JAIRO ALFREDO ALVAREZ CORDOBA  
Secretario Privado

MARIA LUCIA CHAVERRA SÁNCHEZ  
Secretaria de Hacienda

DIOBER SILVESTRE BLANCO AGAMEZ  
Secretario de Agricultura

MARCO ANTONIO CAIROZA DÍAZ  
Subsecretario de Contratación y Defensa Judicial

ROCÍO LEONOR AGUDELO JARAMILLO  
Profesional Universitaria Defensa Juridica



Por el Sindicato de Trabajadores Oficiales SINTRAURABA:

GUSTAVO VALDERRAMA

ELKIN ROBLEDO GONZALEZ

JAIRO RAMIREZ

LUIS ELADIO PALACIO SÁNCHEZ

 MINTRABAJO	No. Radicado 11EE2018720504500000336
	Fecha 2018-07-03 02:15:07 pm
Remitente	FELIPE ECHEVERRI ZAPATA
Destinatario	Sede O. E. URABÁ APARTADO
	Depen GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION
Anexos	1 Folios 126
	
COR11EE2018720504500000336	

Carepa, 27 de junio de 2018

Señores  
**MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE URABA**  
Apartado

Respetados señores

Yo FELIPE ECHEVERRI ZAPATA, identificado con la cedula de ciudadanía No. 98.543.266, obrando en nombre y representación legal de la sociedad AGROPECUARIA EL TESORO S.A., por medio del presente escrito doy poder a la señora GLORIA MILENA HURTADO GIRALDO identificada con cedula N°43.988.868, para radicar convención colectiva de trabajo de finca la Gaira ante ustedes.

Cordialmente,



FELIPE ECHEVERRI ZAPATA  
Gerente  
Agrotés S.A.

811023526-3

Tel. 8234504.

K1 Zungo Embarcadero  
Trabajadores hasta el momento 15.