



GOBIERNO DE COLOMBIA



MINTRABAJO

Apartadó, 21 de septiembre de 2018

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SI2018720504500000220
		Fecha	2018-09-24 03:54:02 pm
Remiten:	Sede	O. E. URABÁ APARTADÓ	
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION	
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL		
Anexos	1	Folios	46
COR08SI2018720504500000220			

14

Al responder por favor citar este número de radicado

MEMORANDO

PARA: MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
COORDINADORA GRUPO ARCHIVO SINDICAL
Carrera 14 N° 99 – 33 Ministerio del Trabajo
Bogotá - Colombia

DE: NASLY MENA CUESTA
INSPECTORA DE TRABAJO

ASUNTO: Constancia de depósito de convención colectiva.

Estimada doctora Martha,

De manera atenta me permito enviarle formato diligenciado de **CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA**, celebrado entre la empresa Banaexport S.A.S. (finca velero), y la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria "SINATRA"; documento signado por la señora Francia Helena Lozano Eeitar, en calidad de Apoderada de la empresa Banaexport S.A.S.

Atentamente,

NASLY MENA CUESTA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Folio: cuarentay seis (46)
Elaboró: Nasly Mena
Revisó/Aprobó: Nasly M
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

20671



**PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL
FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE
CONVENIONES, PACTOS COLECTIVOS Y
CONTRATOS SINDICALES**

Código: IVC-PD-39-F-01

Versión: 1.0

Fecha: Julio 11 de 2014

Página: 1 de 1

Dirección Territorial de Urabá
Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta
Número 024

CIUDAD:	APARTADO	FECHA:	28	08	2018	HORA	11:17 A.M.
---------	----------	--------	----	----	------	------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	FRANCIA HELENA LOZANO BEITAR		
No. IDENTIFICACIÓN	39.426.433 de Apartadó		
CALIDAD	Supernumeraria		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Carrera 100 N° 73A -9 Urbanización la Navarra		
No. TELÉFONO	8281562	Correo Electrónico	<u>viviana.agudelo@banaexport.com</u>

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	BANAEXPORT S.A.S. (FINCA VELERO)					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA (SINATRA)					
CUYA VIGENCIA ES	1/07/2017- 30/06/2019					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	58	AMBITO DE APLICACION		Nacional		
				Regional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Local		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios	46			

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

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

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

Nasly Mena Cuesta
(Nombre y firma)
Inspector de Trabajo () de (Uraba)

Francia Helena Lozano Beitar

(Nombre y firma)
El Depositante

	MINTRABAJO	No. Radicado	11EE2018720504500000545
		Fecha	2018-08-28 11:13:01 am
Remitente	BANAEXPRT S.A.S.		
Destinatario	Sede	O. E. URABÁ APARTADÓ	
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION	
Anexos	1	Folios	46
			
COR11EE2018720504500000545			

Apartadó, 21 de junio de 2018

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
Oficina Especial Urabá
La Ciudad

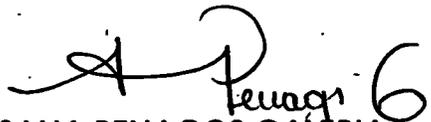
Respetados Señores:

De la manera más atenta, se solicita se sirvan inscribir la Convención colectiva de trabajo suscrita con los trabajadores de la sociedad **BANAEXPORT S.A.S. – FINCA VELERO**; debidamente representados por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA– SINATRA**, vigencia 2017-2019.

Para el efecto, se adjuntan copias, cuantas son las partes y dos adicionales, esto es cinco (5) copias; de cada texto convencional, debidamente firmado por quienes intervinieron en el acto.

Se agradece de antemano la atención.

Cordialmente,


SUSANA PENAGOS GAVIRIA
REPRESENTANTE LEGAL
BANAEXPORT S.A.S

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE: **BANAEXPORT S.A.S**, FINCA **VELERO** Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA "SINATRA"

En la ciudad de Apartadó, Departamento de Antioquia, el día veintitrés (23) de noviembre de 2017, se reunieron los señores: **VIVIANA AGUDELO GÓMEZ, NEIL RUBÉN GONZÁLEZ MURIEL Y JORGE IVAN JIMENEZ BETANCUR**, quienes actúan en nombre y representación de la sociedad **BANAEXPORT S.A.S.**, de una parte; y los señores **JESÚS ALBERTO OSPINA SERNA, WALTER MENA BETANCUR Y JOSÉ MIGUEL PADILLA SILGADO**; quienes actúan en nombre y representación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA "SINATRA" y de los trabajadores de la finca **VELERO** revestidos de plenos poderes conforme a lo establecido por la ley 39 de 1.985, con el fin de elevar a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos generales logrados en la negociación del pliego de peticiones presentado a la empresa, que se incorporan a esta convención colectiva de trabajo.

La presente Convención Colectiva de Trabajo es de obligatorio cumplimiento para las partes de acuerdo con lo establecido en la Ley Laboral, dando así solución al conflicto desatado con la presentación del Pliego de Peticiones.

CAPITULO PRIMERO

ASUNTOS DISCIPLINARIOS E INDEMNIZATORIOS

ARTÍCULO UNO: 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:

5

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.
2. 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.

3. 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.
4. 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, 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.
5. 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.
6. Si escuchados los descargos la Empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
7. 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.

8. 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.

9. 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.
10. 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.
11. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.
12. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.
13. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.

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

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

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

16. Será ilegal la sanción que se imponga pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata el presente artículo.
17. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, éste podrá acudir a la jurisdicción del trabajo.

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

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

CAPITULO DOS

SISTEMA DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO DOS: SISTEMA 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.

PARAGRAFO CINCO: 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 TRÉS: ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL:

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

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

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

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 parágrafo anterior.

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

En ningún caso la decisión de no convocar a un trabajador vinculado en jornada especial para laborar en actividades de corte y empaque podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador.

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: 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.

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.

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 CUATRO: 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 CINCO: NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO.

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

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.

ARTÍCULO SEIS: JORNADA DE TRABAJO.

La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas 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 hubieren 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 SIETE: 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.

La empresa concertará 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.

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

ARTÍCULO OCHO: 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.

CAPITULO TRÉS

FORMAS DE REMUNERACIÓN, CAJA INTEGRAL Y PRECISIONES A LOS CONTRATOS

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

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

ARTICULO DIEZ: INCREMENTO SALARIAL. Para el periodo comprendido entre el día 01 de julio de 2017 y el día 30 de junio de 2018, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al **cinco por ciento (5%)**.

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

ARTICULO ONCE: SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL. Para el primer período de vigencia convencional, el salario mínimo convencional por la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias, será de veintiséis mil ochocientos veinte pesos con setenta y tres centavos (\$26,820.73), a razón de tres mil trescientos y cincuenta y dos pesos con cincuenta y nueve centavos (\$3.352.59) por hora, sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

PARAGRAFO UNO: COMPROBANTE DE PAGO. La Empresa se compromete a entregar a cada uno de los trabajadores, copia del comprobante de pago de los salarios, horas extras y prestaciones sociales.

PARAGRAFO DOS: 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 DOCE: Estará a cargo de la empresa 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.

ARTÍCULO TRECE: SALARIOS A DESTAJO POR UNIDAD DE OBRA.

**PRECIOS DE LABORES AL DESTAJO CLASIFICADAS POR GRUPOS
VIGENCIA: Julio 1 de 2017 al 30 de Junio de 2018**

ARTÍCULO CATORCE: NOTAS SOBRE LABORES CULTURALES BÁSICAS:

COD	NOMBRE	UNIDAD	VALOR
22	EMPAQUE 13 KILOS	CJA	937.04
23	EMPAQUE GRANEL/VACIO/PALET	CJA	1,441.60
24	EMPAQUE UNIFRUIT	CJA	1,506.79
958	EMPAQUE NACIONAL 60%	CJA	864.96
	EMPAQUE BANDEJA SONNEN JWEL	CJA	1,585.75
29	EMPAQ. ESPECIAL GRANEL/VACIO/PAL	CJA	1,701.09
30	EMPAQUE 15 KILOS	CJA	1,081.20
	GRUPO 1 - EMPAQUE		
1	AMARRE	HA.	7,288.27
3	AMARRE AEREO	HA.	9,091.55
675	EMBOLSE PRESENTE	HA.	9,752.81
6	DESFLORE	HA.	2,811.68
7	DESHOJE	HA.	4,112.17
9	FERTILIZACION FOLIAR	HA.	4,908.01
10	DESMACHE PLANTACION (VALOR SEMANA)	HA.	6,863.21
12	EMBOLSE PREMATURO	HA.	5,418.23
13	FERTILIZACION ABONO ORGANICO	BTO 50 K	1,570.73
14	FERTILIZACION CON SEMICACIQUEO	BTO	5,328.88
15	FUMIGACION GRAMOXONE	HA.	12,462.87
18	FUMIGACION ROUND UP	HA.	13,170.65
19	PROT-FRUTA DESVIO PUYON RACIMO	HA.	3,631.24
20	REAMARRE	HA.	2,433.05
55	COMPOST-APLICACIÓN	KGR	17.94
76	CHAPEO CON MACHETE	HA.	64,463.82
103	FERTILIZACION LIQUIDA	HA.	23,246.03
536	COLOC. LAMINILLA/ GUANTELETE/GUANTE BOLSA	RAC	183.09
4	IDENTIFICACION, DESMANE Y DESBACOTE	HA.	6,069.59
681	DESMACHE CON PALIN (6 SEM LIBRES)	HA.	4,117.92

87	DESPUNTE SIGATOKA	HA.	3,885.12
236	HERCULES	HA.	115,500.00
	FERTILIZACION ABINGRA	BTO	2,709.47
	GRUPO 2 - LABORES CULTURALES		
2	FUMIGACION CANALES TERCARIOS	MTS	23.99
16	FUMIGACION CANALES PRIMARIO	MTS	41.02
17	FUMIGACION CANALES SECUNDARIOS	MTS	37.29
34	DESAGUE CANAL PRIMARIO	MTS	95.75
35	DESAGUE CANAL TERCARIO	MTS	94.25
36	LIMPIA CANAL PRIMARIO	MTS	103.29
37	LIMPIA CANALES SECUNDARIOS	MTS	92.08
38	LIMPIA CANAL TERCARIO	MTS	65.74
40	RECAVA CANAL PRIMARIO	MTS	579.34
41	RECAVA CANAL SECUNDARIO	MTS	579.34
42	RECAVA CANAL TERCARIO	MTS	336.62
43	RECAVA MADREVIEJA	MTS	490.30
44	REESTRUCT.SANGRIA SEDIMENTADA	MTS	274.57
46	ROTURA DE SANGRIA	MTS	536.52
214	DESAGUE CANAL SECUNDARIO	MTS	95.21
	GRUPO 3 - MANTENIMIENTO DRENAJES		
11	COMPOSTADERO PROMEDIO EMBARQUE	CJA	0.00
21	REPIQUE DE MATAS CAIDAS	HA	1,008.10
50	APERTURA BOLSA DE CAMPO	UND	11.15
51	APERTURA BOLSA DE EMPAQUE	UND	11.15
53	ASEO CARTONERA	SEM	36,134.31
54	ASEO DE EMPACADORA Y BARCADILLA	DIA	37,361.12
57	BARCADILLERO AL PROMEDIO EMPAC	DIA	0.00
59	BOTADA DE BASTAGOS EN CAMION	UND	32.99
61	BOTADA DE RECHAZO CAJA ELABORA	UND	57.03
63	CABLERO AL PROMEDIO EMBARQUE	DIA	0.00
64	CABLERO	HRA	4,781.57
65	CACIQUEO	HA.	25,752.08
66	CARGUE-DESCARG.CAJAS DESP.9 PM	UND	57.20
67	CARGUE-DESCARG.CAJAS DESP. 5PM	UND	46.73
	CARGUE-DESCAR. PALLET DESP 9PM	PAL	2,057.35
69	CARGUE-DESCARG.PALLET DESP 5PM	PAL	1,242.33
70	CARGUE Y DESCARGUE DE ESQUINER	BTO	84.92
71	CARGUE Y DESCARGUE DE CARTON	UND	14.68
72	CARGUE,DESCARGUE CARTON BTO	BTO	115.54
73	CARGUE Y DESCARGUE DE ESTIBAS	UND	150.69
79	CORTE DE BOLEJA	RAC	329.86

80	CARGUE-DESCARGUE DE FERTILIZAN	BTO	264.89
81	DESCARGUE DE TABLONES	UND	387.37
82	CARGUE-DESCARGUE DE TORRES	UND	77.06
86	DESPUNTE DE RESIEMBRA	HA.	1,553.43
91	ENGRASE DE CABLES C/4 SEMANAS	HA.	923.52
94	HECHURA DE CINTAS	UND	10.38
95	HECHURA DE ESCALERAS	UND	7,889.26
98	HECHURA DE PUENTES 3 MTS.	UND	3,701.41
99	HECHURA DE PUENTES 6 MTS.	UND	6,477.52
104	RESIEMBRA CABEZA DE TORO	UND	1,387.31
105	LAVADA, MANTENIMIENTO GARRUCHAS	UND	227.51
106	LIMPIA AREA DE CABLES C/8 SEMA.	MTS	23.31
107	RECOLECCION DE NYLON INSERVIBL	KGR	454.13
109	REPIQUE DE RACIMO Y MATA BOLEJ	HA.	1,540.83
110	RESIEMBRA CON SEMILLA PUYON	UND	627.84
111	SACADA DE SEPAS DEL CANAL	MTS	31.06
143	BARCADILLERO DIA NO EMBARQUE	HRA	4,758.07
192	LABOR AL BASICO	HRA	3,352.59
237	QUITADA DE LAMINILLA/GUANTELETE/GUANTE BOLSA	HRA	3,352.59
227	BOTADA Y ENCOSTALADA DE CORONA	HRA	3,352.59
577	SUPRESION DE DEDOS LATERALES EN TODAS LAS MANOS DEL RACIMO	HA.	957.22
576	COLOCADA DE YUMBOLON	RAC	139.50
192	LAVADA DE GUANTELETE	HRA	3,352.59
192	ARRANQUE DE MALEZA	HRA	3,352.59
192	ARREGLO DE JARDIN	HRA	3,352.59
192	PRE-ASEO DIARIO	HRA	3,352.59
192	LAVADA DE COCHINILLA	HRA	3,352.59
	COLOCACION DE PROTECTOR DEL RACIMO	RAC	24.41
	CIRUGIA CON DESHOJE Y PROTECCIÓN DE FRUTA	HA.	16,734
	GRUPO 4 - OTRAS LABORES		

Los atrasos en embolse, amarre y deshoje imputables al sindicato o al trabajador se pagarán así:

Primera semana de atraso	70%
Segunda semana de atraso	60%
Tercera semana de atraso	50%

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

En la labor de DESMACHE y FUMIGACIÓN se pagará la proporción por cada semana del ciclo.

1. Deben dejarse definidas dentro del texto convencional las precisiones que sean del caso sobre la forma de realizar las labores culturales básicas.

1. Cuando la labor de desflore se efectúe en el campo no habrá lugar a reconocimientos de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no pueda hacerse extemporáneamente.

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

ARTICULO QUINCE: CONTRATO DE CAJA INTEGRAL.

Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 1/5 lb) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en palets a bordo del camión, 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" participa dentro del valor del CONTRATO, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores, gurvieros (saneadores de fruta), volteadores de corona, bajafruta, lavadores o pesadores, selladores de fruta, empacadores, tapadores arrumadores, colocadores de caucho, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón), arrumadores, pegadores de caja y selladores de cajas. Por lo tanto, para la liquidación del CONTRATO, no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

Las fincas que tengan personal en labores permanentes dentro de la ejecución de la caja integral, y por fuera del CONTRATO de caja integral, pueden incluirlas dentro del CONTRATO de caja agregando al de la caja el valor de estas personas.

El cargue de cajas o palets después de terminado el embarque se seguirá manejando y pagando como esta en el texto convencional.

El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lbs) 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 empaque, la cantidad de líneas de empaque a utilizar, y las labores específicas que haya que realizar en la planta empacadora durante el proceso de empaque, las hará diariamente el Administrador de acuerdo a las necesidades de corte y empaque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado.

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".

ARTICULO DIECISÉIS: FRUTA MERCADO NACIONAL. Acuerdan las partes en establecer el precio por la labor al destajo denominada "caja integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20 Kg. En 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.

PARÁGRAFO UNO: La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de lunes a domingo, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs). La cantidad de cajas exportadas en una bisemana, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2lbs).

PARÁGRAFO DOS: 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 DIECISIETE: PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS.

En cumplimiento del PARÁGRAFO 2o. de la estabilidad, contenido en los acuerdos de Bogotá de abril 09 de 1987, entre el sindicato SINATRA y cada finca o empresa, se establecerá de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor (rendimiento mínimo y máximo) en jornada de ocho (8) y diez (10) horas, para determinar el precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo.

Así las cosas, en los precios de las labores al destajo aquí pactadas está incluido el rendimiento mínimo de cada labor y los rendimientos máximos en las jornadas de ocho (8) horas y diez (10) horas.

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 comprometió a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el manual técnico de labores. En todos los contratos de TRABAJO suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de la finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de TRABAJO, no aceptará "ayudante" en ninguna de las labores.

3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto, no puede provenir sino del personal de la 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 del CONTRATO 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 pague 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 están 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 suscrito por la empresa con todos los trabajadores, todo TRABAJO suplementario en horas extras y todo TRABAJO en día domingo o festivo realizado por el trabajador para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. El patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún TRABAJO suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no hayan sido autorizados por el personal administrativo.

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

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

12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el moko se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, 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. 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 cable vías.

14. 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.

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

PARÁGRAFO UNO: La empresa sustentara las áreas de los lotes, longitud de los cables y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente; según los listados anexos que forman parte del texto convencional. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se conformara una comisión integrada por un representante designado por el sindicato, y un representante de la empresa para acompañar al topógrafo que realizara la medición.

HECTAREAS NETAS FINCA:

FINCA VELERO LOTES	HECTÁREAS NETAS
22	9.86
23	8.69
24	8.22
25	8.49
26	8.38
27	8.15
28	12.05
29	10.71
30	10.47
31	10.66
32	10.63
33	10.84
34	11.23
35	11.53
36	12.33
37	12.46
38	8.38
39	6.92
40	5.29
TOTALES	185.30

PARÁGRAFO DOS: En los valores unitarios de las labores ejecutadas a destajo o por CONTRATO, se consideran incorporados los eventuales recargos por TRABAJO nocturno o de tiempo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO TRES: 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.

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: En aquellas fincas que tengan labores pactadas en actas modificadoras de la convención, suscritas de acuerdo al procedimiento legal y convencional, se adoptaran como parte del texto de la convención que se suscriba como resultado de la presente negociación.

PARÁGRAFO SEIS: RENDIMIENTO MINIMOS Y MÁXIMO PARA LAS LABORES.

NOMBRE	UNIDAD	CICLO	MINIMOS	MAXIMOS
AMARRE	HA.	1 VUELTA/SEMANA	8	10
DESHÓJE	HA.	1 VUELTA/SEMANA	16	20
DESMACHE PLANTACION	HA.	1 VUELTA/C/6 SEM	1	1.8
DESMACHE CON PALIN	HA.	1 VUELTA/C/6 SEM	1.5	3
EMBOLSE	HA.	2 VUELTA/SEMANA	12	15
FERTILIZACION CON SEMICACIQUEO	BTO	SEGÚN PROGRAMAC.	10	14
FUMIGACION	HA.	1 VUELTA/C/6 SEM	4	6
PROT-FRUTA DESVIO PUYON RACIMO	HA.	1 VUELTA/SEMANA	15	20
DESFLORE	HA.	2 VUELTA/SEMANA	11	14
REAMARRE	HA.	1 VUELTA/CATORC.	18	22.5
FUMIGACION CANALES PRIMARIO	MTS	ALTERNADO CON LIMPIAS	1425	1900
FUMIGACION CANALES SECUNDARIOS	MTS	ALTERNADO CON LIMPIAS	1575	2100
FUMIGACION CANALES TERCARIOS	MTS	ALTERNADO CON LIMPIAS	1950	2600
LIMPIA CANAL PRIMARIO	MTS	1 VUELTA/C/6 SEM	450	600
LIMPIA CANAL SECUNDARIO	MTS	1 VUELTA/C/6 SEM	525	700
LIMPIA CANAL TERCARIO	MTS	1 VUELTA/C/6 SEM	825	1100
RECAVA CANAL PRIMARIO	MTS	SEGÚN PROGRAMAC.	120	150
RECAVA CANAL SECUNDARIO	MTS	SEGÚN PROGRAMAC.	144	180
RECAVA CANAL TERCARIO	MTS	SEGÚN PROGRAMAC.	200	250
CACIQUEO	HA.	SEGÚN PROGRAMAC.	2.4	3
ENGRASE DE CABLES	HA.	1 VUELTA/C/4 SEM	48	60
HECHURA DE PUENTES 3 MTS.	UND	SEGÚN PROGRAMAC.	5	6
HECHURA DE PUENTES 6 MTS.	UND	SEGÚN PROGRAMAC.	4	5
RECOLECCION DE NYLON INSERVIBL	KGR	SEGÚN PROGRAMAC.	96	120

RESIEMBRA CABEZA DE TORO	UND	SEGÚN PROGRAMAC.	56	70
RESIEMBRA CON SEMILLA PUYON	UND	SEGÚN PROGRAMAC.	56	70

PARÁGRAFO SIETE: La Empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan durante la vigencia de la Convención. Cuando la Empresa determine crear labores no pactadas en el acuerdo convencional, o modificar la forma de realizar las actuales, deberá llegar a un acuerdo con el Sindicato sobre el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de realizar una labor ya existente. Este acuerdo se deberá realizar teniendo en cuenta el procedimiento establecido para la modificación de la Convención.

ARTICULO DIECIOCHO: RECHAZO DE CAJAS.

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

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

ARTÍCULO DIECINUEVE: NORMAS BÁSICAS SOBRE REALIZACIÓN Y CICLOS DE LABORES.

- **AMARRE:** Esta labor se realizará con una frecuencia una (1) vuelta por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.
- **EMBOLSE:** Esta labor se realizará con una frecuencia dos (2) vueltas por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.

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, el desmane, el desbacote y la sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponde.

- **FUMIGACIÓN DE MALEZAS CON HERBICIDA DE CONTACTO:** La labor de fumigación de malezas con herbicida de contacto (ej.: Gramoxone) se efectuará para época de verano, esto es, entre los meses de enero a marzo, será cada 10 semanas libres; y para época de invierno, esto es entre los meses de abril a diciembre, será cada 6 semanas libres.

- **FUMIGACIÓN DE MALEZAS CON HERBICIDA SISTEMICO:** La labor de fumigación de malezas con herbicida sistémico (ej.: Round-up) se efectuará para época de verano, esto es, entre los meses de enero a marzo, será cada 10 semanas libres; y para época de invierno, esto es entre los meses de abril a diciembre, será cada 6 semanas libres.
- **DESHOJE:** Esta labor se realizará con una frecuencia una (1) vuelta por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.
- **REAMARRE:** Esta labor se realizará con una frecuencia una (1) vuelta por catorcena al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.
- **PROTECCIÓN DE FRUTA:** Esta labor, que incluye las labores de desvío de puyón y desvío de racimo, se realizará con una frecuencia una (1) vuelta por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.
- **DESFLOR EN EL CAMPO:** Esta labor se realizará con una frecuencia dos (2) vueltas por semana al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.
- **FUMIGACIÓN DE CANALES:** Esta labor se realizará, con herbicidas de contacto o sistémicos, para época de verano, esto es, entre los meses de enero a marzo, será cada 10 semanas libres; y para época de invierno, esto es entre los meses de abril a diciembre, será cada 6 semanas libres. El precio pactado por la unidad de OBRA (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal, los dos (2) taludes o ranflas y el vaso o plan del canal. El precio establecido para la labor, por metro lineal, se aplicará a la fumigación de los canales primarios, secundarios, terciarios, madre viejas y caños.
- **DESMACHE:** Esta labor se realizará con una frecuencia de un ciclo cada seis (6) semanas libres, contado desde la terminación del lote, al total del área asignada por el Administrador y se remunerará por hectárea neta sembrada en banano.
- **CACIQUEO:** Esta labor se realizará con una frecuencia de un ciclo anual, antes de iniciarse la estación invernal.
- **BOTADA DE RECHAZO:**
 - a. En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuara pagando esta labor en la siguiente forma prevista:

El precio pactado por la unidad de OBRA se multiplicará por el número de cajas elaboradas durante un embarque (cuando sólo haya un embarque en la semana),

o por el total de cajas elaboradas después de haber finalizado los embarques realizados en la semana respectiva.

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

b.1. Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, esta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera:

b.1.1. Cuando tengan que botar el rechazo de un día se pagara el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

b.1.2. Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días se pagara el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

b.1.3. 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.

b.1.4. Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagara el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

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

b.2. Cuando en la finca se utilice el sistema de carretillas para el transporte del rechazo hasta el compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) se procederá de la siguiente manera.

b.2.1. Para las fincas cuya área sea inferior a cien (100) hectáreas se utilizará una persona para que realice la labor.

b.2.2. Para las fincas cuya área sea superior a cien (100) hectáreas e inferior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán dos (2) personas para que realicen esta labor.

b.2.3. Para las fincas cuya área sea superior a doscientas (200) hectáreas se utilizarán tres (3) personas para que realicen esta labor.

b.2.4. En los días en que se realice la labor de compostaje las personas que participen en el contrato de llevada de rechazo al compostadero, se remunerará con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan del contrato de caja integral. En el evento en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del día de embarque inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de ocho (8) o diez (10) horas.

- c.** Cuando en la finca se efectúe 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.
- **BOTADA DE VÁSTAGOS EN CAMIÓN POR UNIDAD:** El precio pactado por la unidad de OBRA se multiplicará por el número de racimos procesados durante un embarque (cuando sólo haya un embarque en la semana), o por el equivalente total de racimos procesados después de haber finalizado los embarques realizados en la semana respectiva.
- **BOTADA, PELADA Y REGADA DE VÁSTAGOS EN ESTERILLA:** Se pagará la unidad de OBRA al precio pactado en relación a la distancia (hasta 20 mts o hasta 50 mts) entre el sitio señalada para ser regados en esterilla y el cable vía. La cantidad de vástagos se determinará por el número de racimos procesados en el embarque o en los embarques realizados durante la semana. En la finca donde 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.
- **ASEO DE PLANTA EMPACADORA:** Esta labor se realizará una sola vez por semana después de finalizar los embarques de fruta realizados durante la correspondiente semana. Participan en la realización de esta labor los siguientes trabajadores.

FINCA	PERSONAS CONTRATO
VELERO	5

El precio de la labor por persona (aseo CONTRATO) se le pagará al CONTRATO de acuerdo con el listado de precios que se adjunta a esta convención colectiva.

Esta labor comprende el aseo de toda la planta empacadora, la rampa para paletizado, los canales de desagüe de los tanques, los alrededores, el lavado de tanques de desmane y clasificación, los transportadores, las cortinas y el aseo diario de la barcadilla.

- **CORTE DE FRUTA:** Toda cuadrilla estará integrada, por lo mínimo, por cinco (5) personas a saber: un (1) repicador de cepas, un (1) puyero, dos (2) coleros y un (1) empinador. En ningún caso podrá faltar el repicador de cepas en la cuadrilla de corte. El puyero deberá conocer perfectamente los colores de la fruta a barrer y a calibrar, las manos del racimo a calibrar y el máximo y mínimo de líneas de la calibración. Estas mismas anotaciones regirán para el corte de boleja.
- **FERTILIZACIÓN SÓLIDA:** Esta labor incluye la sacada del bulto de la bodega, el transporté al sitio de aplicación, paleada para desmoronar el bulto endurecido y la regada en semicírculos con el medidor alrededor del puyón seleccionado, despejando el área de aplicación de basuras con el pie.
- **FERTILIZACIÓN CON CACIQUEO, BULTOS DE 50KLS O PROPORCIONAL. INCLUYE:** La sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar los bultos endurecidos, apartar con el pie todo el material plástico que se encuentre alrededor del puyón seleccionado en un semicírculo de 0.60 cms de radio y la regada esparcida con medida establecida por la empresa. Esto para cuando se aplique Urea, Potasio, Magnesio, Azufre, Sulfato de Magnesio y Sulfato de Potasio y Mezcla de Urea con Potasio.

Ciclos: Según programación.

Rendimientos: Mínimo 10 Bultos. Máximo 14 Bultos.

- **CORTE DE BOLEJA:** Esta labor será ordenada por el Administrador en forma expresa y por escrito, donde indicará los colores de las cintas a cortar y el sitio hasta donde se transportarán los racimos para el conteo por la comercializadora. La cuadrilla, para el corte de racimos-boleja, estará integrada por cuatro (4) personas a saber: un (1) puyero, dos (2) coleros y (1) empinador. El repicador de cepas se remunerará al promedio de lo devengado por los cuatro (4) integrantes de la cuadrilla de corte de racimos boleja. Esta labor se pagará como actividad conjunta, desde el corte del racimo boleja hasta su colocación en garruchas sobre el cable vía. El total de racimos boleja cosechados por la cuadrilla durante el día, se dividirá entre cuatro y el resultado se multiplicará por el precio pactado por racimo.
- **TRANSPORTE EN GARRUCHA DE BOLEJA:** Esta labor comprende el transporté del racimo-boleja desde el campo hasta la empacadora o hasta el sitio designado para el conteo por la comercializadora.
- **BAJADA Y ARRUMADA DE BOLEJA:** Esta labor comprende la movilización del racimo-boleja desde el cable vía hasta el sitio designado para el conteo por la comercializadora y la arrumada de los racimos en esterilla. Esta labor será efectuada por un (1) trabajador por cada cuadrilla que efectúe la labor de corte de racimo-boleja, y será remunerado al promedio de lo devengado en el día por la cuadrilla de cuatro (4) personas.

- **LIMPIA DE CANALES:** La labor de limpieza de canales primarios, secundarios y terciarios, se realizará según programación de la empresa. Esta labor incluye la eliminación de todo material vegetal y basura, de las ranflas o taludes y el vaso o plan, y su colocación fuera del canal.
- **RESIEMBRA CON SEMILLA DE CABEZA:** Esta labor comprende el arranque de semilla, transporté, alineación, hoyada y siembra de la semilla.
- **RESIEMBRA CON MATA GRANDE:** Esta labor comprende el arranque de la mata, transporté, alineación, hoyada y transplante (siembra) de la mata.
- **CHAPEO DE MALEZA:** Chapeo de maleza por parcheo: comprende el área de maleza crecidas dejadas por el fumigador (área de conejos).
- **CHAPEO DE AREA AMPLIA:** comprende el chapeo de maleza en la totalidad de la hectárea.
- **ROTURA Y AMPLIACIÓN DE CANALES PRIMARIOS, SECUNDARIOS Y TERCIARIOS:** Esta labor se remunera por metro cúbico. Para recibir la labor se tomarán las medidas de boca, plan, corte y longitud por estaciones convencionales. El lugar donde se toma la medida de la boca es a la altura del terreno o nivel del mismo (cicatriz en la ranfla) y no se debe tomar la altura de tierra sacada. Para determinar el ancho de la boca, se toman los dos extremos de las cicatrices de las dos ranflas (nivel del terreno). Para el corte se medirá la distancia entre el plan de canal y la altura de la vara colocada para determinar la boca del canal.
- **EMPAQUE DE LA CAJA OPEN TOP Y/O BANDEJA:** De acuerdo al acta adicional de la Convención Colectiva firmada en agosto veintidós (22) de 2000, la caja integral palletizada de diez (10) niveles, open top y/o bandeja de 17,90 kilos netos de fruta se remunerará con un sobreprecio del 2,5% del valor de la caja común palletizada de 18,84 kilos netos de fruta.
- **COLOCACIÓN DE GUANTELETE, GUANTE BOLSA Y/O LAMINILLA:** Se pagará por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la Convención Colectiva de Trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.

La colocada de guantebolsa se ejecutará como se viene realizando con el guantelete

- **COLOCACIÓN DE YUMBOLÓN EN EL RACIMO EN EL CULTIVO:** Se remunerará por racimo y se ejecutará como se viene realizando y está pactada en la Convención Colectiva de Trabajo. Esta labor incluye la realización del nudo de la bolsa.
- **COLOCACIÓN DE PROTECTOR DEL RACIMO EN EL CABLE:** Se pagará por racimo procesado y el valor total causado se agregará al contrato de caja integral para dividir entre los trabajadores que participan en las labores de corte y empaque.

Esta labor deberá ser realizada por el garruchero, quien tendrá la obligación de proteger la totalidad del racimo.

- **SUPRESIÓN DE DEDOS LATERALES CON EL DESFLORE O DESDEDE:** Cuando esta labor se realice en tres o menos manos del racimo no tendrá ninguna remuneración y será ejecutada por el desflorador. Cuando se ejecute la eliminación de todos los dedos laterales en todas las manos del racimo, tendrá un valor por hectárea.

Estas labores estarán sujetas a los incrementos establecidos para cada uno de los períodos de vigencia convencional.

- **HECHURA DE NUDO CON EL EMBOLSE:** en relación con la labor de hechura de nudo con el embolse, cuyo precio está establecido en las diferentes convenciones colectivas de trabajo, las partes aclaran que dicha labor sólo está pactada para realizarse en áreas abiertas, orillas de canales y orillas de cables.
- **IDENTIFICACION, DESMANE Y DESBACOTE:** Esta labor 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.

Dentro de la labor de Identificación, desmane y desbacote se incluye la identificación del racimo mediante el uso de cinta o de pintura, el desmane, el desbacote y la sacudida de bracteas de cada racimo cuando le corresponde.

- **DESMACHE CON PALIN:** La labor de desmache con palin incluye: La eliminación de todos los orejones, rebrotes, cortando 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 genere de esta labor.

El ciclo pactado para esta labor es de 6 semanas libres.

Los rendimientos establecidos son de 1.5 has como mínimo y 3 has máximo para realizar por el operario en la jornada de 10 horas.

ARTÍCULO DIECINUEVE: DEFINICIÓN Y ACUERDOS SOBRE CAJA INTEGRAL ESPECIAL PALLETIZADA.

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:

- CHICOPACK
- BANACLUSTER
- CLUSTERBACK
- TURBANITA
- PICOLA
- PETITE
- MINIPACK
- CHIQUITA JUNIOR
- TROPYPACK
- 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.

ARTICULO VEINTE: SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO.

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de TRABAJO, los oficios de bodeguero, celador y jardinero, el salario será el mínimo convencional establecido para cada período de la vigencia convencional.

La labor de cableero tiene como función central la de reparar y darle mantenimiento a toda la red de cable vías de la finca, tales como: Cambio de torres, chanelas, ganchos,

reparación de curvas, placas pequeñas, cambio de tornillos y, en general, todo lo inherente a la reparación y mantenimiento de los mismos.

Durante los días de embarque de fruta será remunerado con el salario promedio devengado por el personal que participa en el CONTRATO de caja integral, y para los días que no haya embarque de fruta se le pagará al CONTRATO de acuerdo con los precios establecidos en la convención.

El BARCADILLERO, durante los días que participe en la planta empacadora, será remunerado con el salario promedio devengado por el personal del CONTRATO de caja integral durante el respectivo día. El día que se le asigne otra labor se le pagará al CONTRATO de acuerdo con los precios establecidos en la convención.

PARÁGRAFO UNO: Las labores cuya remuneración no se ha establecido por unidad de OBRA o al destajo, se remuneran con el salario mínimo convencional, en proporción al tiempo utilizado para su realización.

PARÁGRAFO DOS: 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 toda convención.

PARÁGRAFO TRES: MODIFICACION DE LAS AREAS: Sí por cualquier motivo las áreas netas o brutas de la finca son modificadas, esto es que se realicen obras de infraestructura que reduzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplíen los existentes, 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, sí la finca decide tapar canales, sembrar antiguas áreas de campamento, carreteras, etc., deberá proceder a incluir esas áreas dentro del área neta de la finca.

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

proporcional si fuera menor el tiempo de servicios, en proporción a las horas trabajadas, sin perjuicio de los beneficios estipulados en la convención colectiva.

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

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

ARTÍCULO VEINTIDÓS: PRECISIONES SOBRE ALGUNAS LABORES NUEVAS.

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 3 tipos de cajas:

- **CAJA COMÚN**
- **CAJAS ESPECIAL**
- **CAJA MERCADO NACIONAL**

Las cuales 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, las siguientes cajas serán consideradas como especiales:

- **EMBARQUE FREDY (COLSIETE)**
- **EMBARQUE MORRINSON**
- **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**

En un lapso de 60 días las directivas de las respectivas comercializadoras y los clientes en el exterior darán solución a los inconvenientes técnicos presentados en la actualidad, consiste en el ingreso de la mano a la bolsa dejando la corona afuera y el corte con tijera de la bolsa, los cuales serán evaluados para disminuir la complejidad en su elaboración, en todo caso si no se cumple con los objetivos trazados las partes definirán su continuidad.

A.1. ACTA DE ACUERDO CAJAS ESPECIALES:

REFERENCIA	TIPO DE CAJA (TAPA)	PESO REFERENCIA
627	FREDY FIFFES 13 KLS BAG	13 KILOS
696	COO 7	13 KILOS
763	PRIM 1B BLANC BAG	13 KILOS
747	MORRISON MOR 8	13 KILOS

A las anteriores tapas se le adicionará el valor correspondiente a un kilo de peso de referencia para cada convención colectiva de trabajo.

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.

CAPITULO CUATRO

PRESTACIONES EXTRALEGALES

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

ARTICULO VEINTITRÉS: PRIMA DE VACACIONES.

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando cualquiera de los trabajadores beneficiados con la convención saliere a disfrutar en tiempo las vacaciones, la Empresa le reconocerá una **PRIMA DE VACACIONES**, por cada período causado durante la vigencia de la convención, equivalente a la suma de:

FINCA	Primer Año
VELERO	\$92.094

ARTICULO VEINTICUATRO: PRIMA DE AGUINALDO.

La Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, a más tardar el día 22 de diciembre del respectivo año, un AGUINALDO anual equivalente a la suma de:

FINCA	Primer Año
PIRAGUA	\$92.094

Se harán acreedores a este AGUINALDO los trabajadores beneficiados con la presente Convención, que estén vinculados a la Empresa el día 10 de diciembre del respectivo año y que para la fecha de pago su tiempo de vinculación sea superior a dos (2) meses.

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

ARTICULO VEINTICINCO: PRIMA DE MATERNIDAD.

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, en caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente inscrita previamente ante la administración de la empresa, ésta le reconocerá un auxilio de maternidad de:

FINCA	Primer Año
PIRAGUA	\$92.094

Adicional a lo anterior, en caso de nacimiento o aborto no provocado, la Empresa concederá al trabajador un permiso por tres (3) días corridos, remunerado con el salario promedio del último año convencional y cuatro (4) días corridos si hay parto quirúrgico o cesáreo; sin perjuicio de lo que la ley laboral disponga sobre el particular, en cuyo caso se aplicará la más favorable al trabajador; y en ningún evento, podrán concederse de manera simultánea, es decir, solo será concedida al trabajador, la licencia que le fuere más favorable.

Para que el trabajador tenga derecho a reclamar esta prestación es necesario que la esposa o compañera con la que procrea el hijo haya sido previamente inscrita en la Empresa y que se aporte el correspondiente registro civil de nacimiento.

Este **AUXILIO DE MATERNIDAD** incluye los casos de aborto no provocado, siempre que sea certificado médicamente como tal, al mes siguiente a su ocurrencia y que el periodo de gestación sea superior a cuatro (4) meses.

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

PARAGRAFO DOS: ADICIÓN AL PAGO DEL AUXILIO POR MATERNIDAD O NACIMIENTO DE HIJO DEL TRABAJADOR.

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

ARTICULO VEINTISÉIS: AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando un trabajador falleciere encontrándose al servicio de la finca, la empresa pagará un AUXILIO equivalente a la suma de: **Trescientos ocho mil tres pesos (\$308.003)** durante el primer período de vigencia convencional.

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

ARTÍCULO VEINTISIETE: AUXILIO DE ESCOLARIDAD. La Empresa le pagará a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, un AUXILIO DE ESCOLARIDAD por cada hijo, inscrito en la administración de la finca, que se encuentre estudiando en un plantel legalmente reconocido, una vez por año en el mes de Febrero, equivalente a la suma de:

FINCA	Primer Año
VELERO	\$26.238.

Para que los trabajadores tengan derecho a este auxilio será requisito indispensable la presentación del certificado de escolaridad en el mes de febrero del respectivo año.

ARTÍCULO VEINTIOCHO: AUXILIO POR MUERTE DE LOS FAMILIARES DEL TRABAJADOR.

En caso de que fallezca un familiar del trabajador, la Empresa le pagará a éste un auxilio monetario equivalente a la suma de:

FINCA	Primer Año
VELERO	\$205,864

Adicional a lo anterior, la empresa le concederá al trabajador en el caso de muerte de uno de los familiares, un permiso por tres (3) días continuos, si el fallecimiento ocurre en la zona de Urabá o seis (6) días corridos si el fallecimiento ocurriere fuera de dicha zona, además se concederá al trabajador una licencia no remunerada de dos (2) días, los permisos remunerados se pagarán al promedio devengado en el último año.

Se entiende por familiares del trabajador, para todos los efectos del presente acuerdo convencional, el Padre, la Madre, la Esposa o compañera permanente y los hijos menores de diez y ocho (18) años, que dependan económicamente del trabajador.

Para todos los efectos del presente artículo única y exclusivamente se entenderán como familiares del trabajador las siguientes personas: Padre, madre, esposa o compañera permanente, hijos menores y hermanos menores que dependan económicamente del trabajador respecto de los cuales el trabajador deberá acreditar el parentesco y la relación de dependencia económica. Estas personas deberán estar previamente inscritas en la Empresa.

Para pagar este auxilio el familiar fallecido debe haber estado previamente inscrito en las oficinas de la Empresa y acreditar el hecho dentro del mes siguiente al fallecimiento mediante el correspondiente registro civil de defunción.

PARAGRAFO UNO: PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR: Los permisos por fallecimiento de familiares del trabajador se sujetarán a las previsiones establecidas en la Ley 1280 de 2009, mediante la que se adicionó el No. 10 al artículo 57 del C. S. del T., y la retribución se hará con base en el salario básico convencional.

PARAGRAFO DOS: ADICIÓN AL PAGO DEL AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIAR DEL TRABAJADOR.

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

ARTÍCULO VEINTINUEVE: AUXILIO AL CASINO OFICIAL. La empresa concederá un auxilio al casino equivalente a:

FINCA	Primer Año
VELERO	\$41,305

ARTÍCULO TREINTA: AUXILIO DE LENTES

Para la compra de lentes que le sean formulados al trabajador, por el médico adscrito a la entidad del sistema de seguridad social respectiva, la Empresa dará por una sola vez un auxilio de:

FINCA	Primer Año
VELERO	\$49.598

Excluyese este auxilio para la adquisición de lentes de contacto.

ARTÍCULO TREINTA Y UNO: AUXILIO DE MATRIMONIO

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, cuando un trabajador contraiga matrimonio, la Empresa le concederá **AUXILIO DE MATRIMONIO** equivalente a:

FINCA	Primer Año
VELERO	\$151.191

La Empresa concederá al trabajador que contraiga matrimonio, tres (3) días corridos de permiso, remunerados con el salario promedio del último año convencional.

Para que el trabajador tenga derecho a este beneficio deberá aportar el correspondiente registro civil de matrimonio.

ARTÍCULO TREINTA Y DOS: NO INCIDENCIA SALARIAL:

Las prestaciones extralegales y auxilios que establecidas o que se establezcan, 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.

PARÁGRAFO: CONVERSIÓN DE EXTRALEGALES ESTABLECIDAS EN DÍAS A VALORES ABSOLUTOS: Los empleadores que tengan establecida alguna prestación en días, y se encuentren interesados en convertirlas a valores absolutos, buscarán con el sindicato, la metodología para la conversión de la prestación.

CAPÍTULO CINCO

DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y RIESGOS PROFESIONALES

ARTICULO TREINTA Y TRÉS: VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA.

La vigencia de la convención colectiva que se suscribe como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de Julio de 2017 hasta el día 30 de Junio de 2019.

22

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.

ARTICULO TREINTA Y CUATRO: CAMPO DE APLICACIÓN.

La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a Sinatra que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concorra la calidad de afiliado a Sinatra, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de Sinatra, 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 Sinatra.

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.

ARTICULO TREINTA Y CINCO: INCORPORACIÓN DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES:

INCORPORACIÓN DE ACUERDOS PRELIMINARES: Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

ANTECEDENTES DE LOS PRESENTES ACUERDOS

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

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

1. LABOR HERCULES SIN INCORPORACION:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

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

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

Modalidad de pago: La Empresa pagará al trabajador que realice esta labor en los términos acá pactados, la suma de \$1 15.500/hectárea neta.

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

2. LABOR PULPA CREMA:

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

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

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

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

Procedimientos:

- Recoger en el almacén al inicio de cada jornada EPP, herramientas, y al terminar la jornada devolver al almacén los materiales sobrantes y las herramientas.
- Se selecciona y se corta de la segunda mano basal el dedo lateral derecho de un racimo de entre 11 y 12 semanas, de acuerdo a la exigencia de la comercializadora.

- El dedo se corta longitudinalmente o transversalmente a las exigencias del cliente.
- Si visualmente se evidencia más del 50% de crema en la pulpa la fruta no es apta y se procede a descartar el racimo.

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

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

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

3. LABOR LAVADO DE COCHINILLA:

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

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

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

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

Procedimientos:

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

Rendimiento: De acuerdo al embarque.

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

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

4. LABOR TOPYBAN:

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

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

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

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

Procedimiento:

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

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

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

5. QUITADA DE GUANTALETE Y/O GUANTEBOLSA

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

Herramientas y EPP: Guantes y casco

Procedimientos:

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

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

Modalidad de pago: Promedio del día embarque.

6. HOMBRE AGRICULTOR

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

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

Ciclos: De acuerdo con la programación de la finca.

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

Procedimientos:

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

Rendimiento: Entre 80-120 plantas.

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

Esta labor se seguirá ejecutando con los procedimientos actuales en la empresa.

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, bótas 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.

Esta labor se seguirá ejecutando con los procedimientos actuales en la empresa.

25

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

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

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

Ciclos: Durante todos los días de embarque.

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

Procedimiento:

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

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

9. ASEO DE EMPACADORA -REVISIÓN DEL VALOR DEL CONTRATO-: Las empresas que hubieran efectuado variaciones significativas a las dimensiones de los tanques de sus planta(s) empacadora(s), incluidos sus equipos y demás instalaciones, deberán concertar con Sinatra, al momento del vaciado de la convención, el ajuste proporcional del valor del contrato de aseo de empacadora - labor completa-, bajo la condición necesaria que el valor de ese contrato en la convención respectiva no sea superior al promedio general de la zona de Urabá.

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

ALTAS PARICIONES POR LOTES, ORIGINADAS EN RENOVACIONES, EFECTOS CLIMÁTICOS, SIEMBRAS NUEVAS Y CHOPEO.

Acuerdan las partes que las labores culturales de **Embolse y Desflóre**, se harán conjuntamente por el trabajador. Estas labores y la de **Amarre**, la empresa las pagará, en las altas pariciones, en los términos y condiciones que pasa a indicarse:

Se entiende por alta parición, cuando la respectiva finca tenga más de sesenta (60) bacotas promedio por hectárea por semana por lote.

Los precios que pagará en exceso la empresa son:

- A. Embolse primera vuelta: Se pagará ciento setenta pesos (\$160.00) por bocata embolsada. Esta labor comprende el desmane y desbacote.
- B. Embolse segunda vuelta: Se pagará ciento sesenta pesos (\$160.00) por bacota embolsada. Esta labor comprende el desmane y desbacote.
- C. Desflore primera vuelta: Se pagará cuarenta y cinco pesos (\$45.00) por racimo (cinta de la semana anterior).
- D. Desflore segunda vuelta: Se pagará cuarenta y cinco pesos (\$45.00) por racimo (cinta de la semana anterior).
- E. Amarre: Se pagará ciento cincuenta pesos (\$150.00) por bacota amarrada.

Cuando la finca esté por debajo de un promedio de sesenta (60) bacotas por hectárea por semana por lote, estas labores se pagarán con los precios convencionales vigentes.

CIRUGÍA CON DESHOJE Y PROTECCIÓN DE FRUTA: Suprimir hoja (total o parcial), completamente seca o madura, hojas dobladas, hojas que estén afectando o causando daño al racimo, foliolos u hojas espadas, hojas falsas con infección inicial en estado de quema; además de la fuente de infección con tejido quemado por acción del hongo causante de la sigatoka.

Ciclo: Una vuelta por semana, cuando la empresa la programe

Rendimiento máximo: 3-4 hectáreas

Ejecución: Dependiendo de la frecuencia de quema por la sigatoka se debe definir si se hace o no en forma combinada esta labor, pues existen épocas del año o Fincas o fracciones de Fincas donde el nivel de presencia en daño foliar es mínimo de tal forma que se pone en riesgo el estado de sanidad de la plantación. Esta situación será determinada por la Administración de la Finca bajo el aval de la Asistencia Técnica de la Compañía; evento que deberá ser comunicado a la comisión Obrera de la misma Finca.

Parágrafo 1: "En el momento en que las condiciones de rendimiento de la labor se bajen o suban, cualquiera de las partes podrá solicitar a la otra se suspenda la ejecución conjunta de la cirugía y el deshoje, caso en el cual, las partes se reunirán para determinar el tiempo y las condiciones de la suspensión y reanudación de la labor."

Parágrafo 2: "Las personas contratadas para la ejecución de esta labor serán contratadas en la modalidad de contrato a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, el transporte, siembras nuevas y para reemplazar

26

trabajadores en sus vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la empresa podrá recurrir a la modalidad de contratación a término fijo establecida en la legislación laboral."

Valor: \$13.750 por hectárea.

ARTÍCULO TREINTA Y SEIS: MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL.

La convención colectiva de Trabajo que resulte de las presentes negociaciones, solo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que lo suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la Asamblea General de trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por el representante legal de la Empresa, de la otra parte.

Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.

ARTÍCULO TREINTA Y SIETE: DENUNCIA Y PRÓRROGA.

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

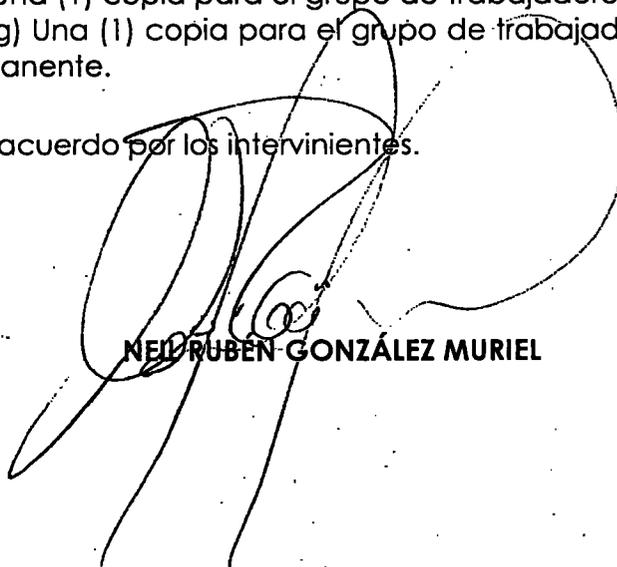
ARTÍCULO TREINTA Y OCHO: DIVULGACIÓN DE LA CONVENCION.

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 SINATRA. c) una (1) copia en medio magnético para SINATRA. 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.

Para constancia se suscribe el presente acuerdo por los intervinientes.

En representación de la Empresa:

Viviana Agudelo Gómez
VIVIANA AGUDELO GÓMEZ


NEIL RUBÉN GONZÁLEZ MURIEL

JORGE IVAN JIMENEZ BETANCUR

En representación de Sinatra:

JESÚS ALBERTO OSPINA SERNA


JOSÉ MIGUEL PADILLA SILGADO


WALTER MENA BETANCUR

	MINTRABAJO	No. Radicado	11EE2018720504500000545
		Fecha	2018-08-28 11:13:01 am
Remitente	BANAEXPRT S.A.S.		
Destinatario	Sede	O. E. URABÁ APARTADÓ	
	Depen	GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION	
Anexos	1	Folios	46
			
COR11EE2018720504500000545			

Apartadó, 22 de junio de 2018

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
Apartadó (Ant)

SUSANA PENAGOS GAVIRIA, mayor de edad y vecina de Medellín, en mí calidad de representante legal de la sociedad **BANAEXPORT S.A.S**, con domicilio principal en el municipio de Medellín (Ant), manifiesto a ustedes que confiero poder especial a la señora **FRANCIA HELENA LOZANO BEITAR**, mayor de edad y vecina de Apartadó (Ant), identificada con cedula de ciudadanía No. 39.426.433, para que en nombre y representación de la sociedad, comparezca a ese despacho con el fin de inscribir la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con los trabajadores de la sociedad **BANAEXPORT S.A.S – FINCA VELERO**; debidamente representados por el **SINDICATO NACIONAL DE LA AGROINDUSTRIA – SINATRA**, para la vigencia 2017 -2019.

Atentamente,


SUSANA PENAGOS GAVIRIA
C.C.1.128.279.533
Representante Legal
BANAEXPORT S.A.S

Acepto,


FRANCIA HELENA LOZANO BEITAR
C.C. 39.426.433