

9012  
100

7105001-01556

Medellín 16 FEB 2016

Rad: 32594  
eol 332100  
Fene. 23.2016.

25

Doctora  
NATALIA RUIZ CAMPUZANO  
Coordinadora Grupo Archivo Sindical  
Ministerio del Trabajo  
KR 14 99 33  
Bogotá Cundinamarca

Asunto: Constancia de Registro de Creación y Primera Junta Directiva de una Subdirectiva o Comité Seccional, Constancia de Registro de Reforma de Estatutos de una Organización Sindical, Constancia de Deposito de Contratos Sindicales, Constancia de Depósito de Convención Colectiva.

Cordial saludo,

**CONSTANCIA DE REGISTRO DE CREACION Y PRIMERA JUNTA DIRECTIVA DE UNA SUBDIRECTIVA O COMITÉ SECCIONAL**

1.- Constancia de Registro de Creación y Primera Junta Directiva de una Subdirectiva o Comité Seccional correspondiente a la Unión de Servidores del Cuerpo Técnico de Investigación de la Fiscalía General de la Nación "UNISERCTI" Subdirectiva Antioquia, número 004 del 05/02/2016, radicado bajo el número 1683 de la misma fecha.

32570

**CONSTANCIA DE REGISTRO DE REFORMA DE ESTATUTOS DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

1.- Constancia de Registro de Reforma de Estatutos de una Organización Sindical correspondiente al Sindicato Nacional de los Trabajadores y Trabajadoras de las Empresas Prestadoras de Servicios de Mercadeo, Producción y Ventas de Alimentos y Otros Productos en Colombia "SINALTRACOP", número 070 del 29/12/2015, radicado bajo el número 18377 de la misma fecha.

32582

2.- Constancia de Registro de Reforma de Estatutos de una Organización Sindical correspondiente a la Unión de Servidores del Cuerpo Técnico de Investigación de la Fiscalía General de la Nación "UNISERCTI" Subdirectiva Antioquia, número 002 del 05/02/2016, radicado bajo el número 1683 de la misma fecha.

32586

### CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONTRATOS SINDICALES

32591 1.- Constancia de Depósito de Contrato Sindical No 022 de 2016 celebrado entre Sindicato de Profesionales de la salud "PROSALUD" y la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Rionegro número 085 del 11/02/2016, radicado bajo el número 1977 de la misma fecha.

### CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA

32594 1.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre Agroindustrias La Tinaja S.A. y la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO" número 013 del 15/02/2016, radicado bajo el número 2115 de la misma fecha.

Lo anterior para los fines pertinentes.

  
EFREN MADRIGAL RIVERA  
Inspector de Trabajo

Anexo: Cinco (5) expedientes

Transcriptor: EFREN M.

Elaboró: EFREN M.

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

**Dirección Territorial de ANTIOQUIA**  
**Inspector de Trabajo EFREN MADRIGAL RIVERA**  
**Número 013**

<b>CIUDAD:</b>	<b>MEDELLIN</b>	<b>FECHA:</b>	<b>15</b>	<b>02</b>	<b>2016</b>	<b>HORA</b>	<b>9:50 A.M.</b>
----------------	-----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	------------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	<b>NANCY DEL SOCORRO RIOS JIMENEZ</b>		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	<b>39351367</b>		
<b>CALIDAD</b>	<b>AUXILIAR CONTABLE</b>		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	<b>Carrera 47 A No 34 SUR - 57 Oficina 171 Envigado</b>		
<b>No TELEFONO</b>	<b>3333838</b>	<b>Correo Electrónico</b>	<b>tinaja@une.net.co</b>

**TIPO DE DEPÓSITO**

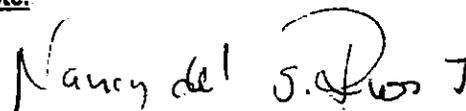
<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	<b>Convención Colectiva</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Pacto Colectivo</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Contrato Sindical</b>	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	<b>AGROINDUSTRIAS LA TINAJA S.A.</b>					
<b>Y</b>	<b>Organización Sindical</b>	<input checked="" type="checkbox"/>				
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	<b>SÍNDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"</b>					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	<b>01/07/2015 - 30/06/2017</b>					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	<b>75</b>	<b>AMBITO DE APLICACIÓN</b>			<b>Nacional</b>	<input type="checkbox"/>
					<b>Regional</b>	<input type="checkbox"/>
					<b>Local</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>			<b>No. Folios</b>			

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.**

  
**EFREN MADRIGAL RIVERA**  
 (Nombre y firma)  
 Inspector de Trabajo de ANTIOQUIA

  
**NANCY DEL SOCORRO RIOS JIMENEZ**  
 (Nombre y firma)  
 El Depositante

9015

**AGROINDUSTRIAS LA TINAJA S.A**  
NIT 800.103.982-2

Envigado, 11 de febrero de 2016.

MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA  
RADIACION  
MEDALLIN  
93810  
15 FEB 2016  
RECEBIDO EN ESTA FECHA Y HORA  
Correspondencia

Señores  
MINISTERIO DE TRABAJO  
DIRECCION TERRITORIAL ANTIOQUIA  
Medellin

Asunto: Depósito de la convención colectiva de trabajo vigencia 2015-2017 suscrita entre Agroindustrias La Tinaja S.A y Sintrainagro.

La sociedad Agroindustrias La Tinaja S.A con Nit: 800.103.982-2, deposita ante el Ministerio de Trabajo, dos (3) copias con el fin de que sean debidamente visadas y selladas y de esta forma dar cumplimiento a lo pactado. Solicitamos hacernos la devolución del original y una copia con el fin de poder distribuir a los distintos entes que necesitan tenerla para su aplicación.

Atentamente,

Agroindustrias La Tinaja S.A.  
Nit. 800.103.982-2

LUIS JAVIER BERMUDEZ GONZALEZ  
CC 70.085.366  
Representante legal

## CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO VIGENCIA 2015-2017

### ACUERDOS GENERALES

En la ciudad de Medellín (Ant.), el día 12 de junio de 2015, entre los representantes de los empresarios bananeros de Urabá vinculados a la presente negociación, de una parte, y los representantes del sindicato nacional de trabajadores de la industria Agropecuaria- SINTRAINAGRO, de otra parte, se han celebrado los siguientes acuerdos generales que se incorporan a las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes, para la empresa Agroindustrias La Tinaja S.A, finca Tinaja.

La presente convención colectiva de trabajo regula las relaciones entre AGROINDUSTRIAS LA TINAJA S.A. sus trabajadores representados legalmente por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria SINTRAINAGRO- Finca LA TINAJA. Convención que se consigna en las siguientes Cláusulas:

### TEXTO PREAMBULO

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

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral solo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo, y la Convención Colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los Jueces de la República

2. Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes. En ningún caso se permitirá o propiciara practicas atentatorias contra el derecho de asociación sindical o la debida selección de personal, que lesionen a los trabajadores, a los miembros de la empresa y del sindicato que hagan parte del Comité Obrero-Patronal o de la organización sindical, buscando siempre la concertación como mecanismo de solución de las controversias que en ejercicio de la actividad productiva laboral y sindical surjan durante la vigencia y ejecución de los presentes acuerdos.
3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la Legislación Nacional.
4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforma a la constitución, la Ley y la presente convención.
5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.
6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.
7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.
8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional tendientes a garantizar hasta donde sea razonablemente practico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, Sintrainagro y los trabajadores, como co-responsables del proceso, fomentaran el desarrollo de una cultura del auto-cuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescrita por las Empresas o las autoridades del ramo.

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

señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.

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

## SECCION PRIMERA ASPECTOS SINDICALES Y NORMATIVOS

### ARTICULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL.

La empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, SINTRAINAGRO, con personería jurídica No. 02581 de 1.975, otorgada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado SINTRAINAGRO.

### 2. CAMPO DE APLICACIÓN

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

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

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.

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

## **GARANTIAS SINDICALES.**

En desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, la empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la organización SINDICAL, para lo cual se establece:

1. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación política, expresión, negociación colectiva y huelgas de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.

2. La empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborables, o que se ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de expresión y el derecho de huelga, todos en los términos consagrados en la ley y en la presente convención colectiva de trabajo.

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

## **DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN:**

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

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

### **INCORPORACION DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES:**

Conservaran su vigencia las actas de acuerdos que válidamente se hubieran incorporado durante la vigencia 2013-2015 y las disposiciones contenidas en las actuales convenciones colectivas de trabajo que no hubieran sido modificadas o derogadas en virtud de los presentes acuerdos generales.

Para todos los efectos legales, los acuerdos generales que ponen fin a la presente negociación colectiva se entienden incorporados a las convenciones colectivas vigentes en las empresas comprometidas en el presente proceso de negociación.

### **COMISION DE VERIFICACION Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL.**

Se nombra una Comisión Paritaria de Seguimiento a la Convención, conformada por seis (6) miembros con sus respectivos suplentes, así:

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

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

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

1. Establecer mecanismos para evaluar y estudiar alternativas y sistemas que mejoren la productividad y competitividad de las empresas.
2. Hacer un seguimiento periódico a los temas y a las tendencias que presenta el mercado internacional del banano.
3. Crear mecanismos adecuados para tramitar y en causar las relaciones institucionales con el Estado en temas de mutuo beneficio para las partes.

4. Definir las políticas y efectuar los seguimientos necesarios en relación con los contratos sindicales que se celebren entre la Organización Sindical y la empresa o fincas correspondientes.

5. Crear los mecanismos de control y seguimiento necesarios para el buen desarrollo de trabajo relacionado con la evaluación de los índices de precios al consumidor en la región de Urabá.

6. Las demás funciones que de común acuerdo se consideren viables para el mejoramiento general de las relaciones laborales colectivas entre las partes y para el progreso de la zona de Urabá.

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

**SANCIONES:** En el evento de que la Comisión de Seguimiento y Verificación definiere que una empresa ha violado la convención colectiva de trabajo en su sistema de contratación, ésta realizará una denuncia pública en la Zona del Urabá Antioqueño, con el fin de que la empresa infractora tome los correctivos necesarios.

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

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

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

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

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

**PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS.**

Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, las Empresas concederán a SINTRAINAGRO los permisos remunerados por año de vigencia convencional y por finca, no acumulables de un año a otro, tal como se encuentran establecidos en la siguiente tabla:

HAS.	Número permisos
0 - 60.....	26 días / año
61- 80.....	29 días / año
81- 100.....	35 días / año
101- 140.....	40 días / año
Más de 141.....	42 días / año

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

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

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

En ningún caso estos días de permiso podrán utilizarse para la realización de actividades diferentes a las expresamente señaladas en esta disposición. En

caso de constatarse la desviación y/o la indebida utilización de estos permisos, se procederá a establecer la responsabilidad del trabajador implicado, para lo cual se tramitará el correspondiente procedimiento disciplinario.

**PERMISOS PARA LA COMISION OBRERA.**

Para ser utilizados por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal en cumplimiento de las funciones definidas en la convención colectiva de trabajo, las Empresas concederán a Sintrainagro permisos por finca, no acumulables de una semana a otra, de acuerdo al siguiente detalle:

HAS	Número permisos
0 - 70.....	1 día por semana
Más de 70.....	2 días por semana

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

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

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

**VIATICOS PARA COMISIONES OBRERAS:** Los viáticos para las comisiones obreras se incrementaran en el mismo porcentaje que se defina para el incremento salarial. 2015 - 2017 (\$ 15.527.00) Quince mil quinientos veinte siete pesos.

**PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACIÓN O ENGLOBAMIENTO DE FINCAS:**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo cuando se presente englobamiento o integración de áreas, para el caso de los permisos sindicales de que se trata, se procederá así:

- 1) Se sumarán el número de permisos sindicales para eventos sindicales y cooperativos que cada una de las áreas a integrar tenga previsto en la

respectiva convención. De igual manera, a la sumatoria de las áreas se le aplicará la tabla prevista dentro de los Acuerdos generales de la convención (2015-2017). Así las cosas, se obtienen dos totales en tal caso el número de permisos sindicales para eventos, será la mitad de la diferencia existente entre las dos cifras así obtenidas, más lo que por convención le corresponda de acuerdo a la nueva área total integrada.

2) El número de permisos para Comités Obreros en caso de integración o englobamiento se mantendrán siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En caso contrario, se tendrá un solo Comité Obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo a la tabla que prevén los acuerdos generales (2015-2017).

## **DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS.**

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

a) Como descuento sindical por la negociación la empresa descontará a cada uno de los trabajadores beneficiados una suma equivalente a un (1) día de salario básico convencional, por una sola vez, en la segunda catorcena posterior a la firma de la convención.

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

c) El valor de las multas que imponga el sindicato de acuerdo con sus estatutos.

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

**PARAGRAFO UNO:** A partir de la firma de la presente convención, en caso de que la empresa incurra en mora en el traslado de las cuotas sindicales y/o el descuento sindical por la negociación, se procederá de la siguiente forma: Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al descuento, el sindicato realizará el correspondiente requerimiento de traslado de los dineros

descontados por la empresa, a la tesorería del sindicato. Una vez efectuado el requerimiento escrito, prestará mérito ejecutivo la relación de descuento efectuado que hubiere entregado el empresario al sindicato y/o el desprendible de pago entregado al trabajador por el empleador, más el correspondiente requerimiento de pago realizado por el sindicato. Se considera que el empleador estará en mora una vez transcurridos cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que efectúe el descuento al trabajador.

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

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

#### **AUXILIOS A SINTRAINAGRO.**

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

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2011-2013, el auxilio sindical que se reconoce a Sintrainagro por cada caja de banano exportada de 20 kilos o proporcional, además de servir como fuente de pago de las compensaciones que se reconocen a los Directivos Sindicales de la Junta

Nacional y de las Juntas Seccionales que hacen uso de las licencias acordadas convencionalmente, se destinará también para que la Organización Sindical sufrague los costos de la afiliación de éstos mismos directivos sindicales al sistema de subsidio familiar, como afiliados independientes o a través de un convenio interinstitucional, a efectos de que reciban las cuotas monetarias de subsidio familiar y las prestaciones en especie que suministra la Caja de Compensación Familiar.

**PARAGRAFO UNO:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa autoriza a la comercializadora a la cual está afiliada, para que semanalmente retenga este auxilio de su liquidación de embarque y sea cancelado por la comercializadora a la tesorería de la Junta Directiva de Nacional de SINTRAINAGRO.

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

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

#### **MODIFICACIÓN PARCIAL AL ACUERDO SOBRE APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR DIRECTIVOS EN LICENCIA NO REMUNERADA.**

**PARÁGRAFO:** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2015-2017), durante esta suspensión del contrato de trabajo corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con el Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), el Sistema

General de Seguridad Social en Salud (EPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).

**LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE "SINTRAINAGRO" Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABA.**

La Empresa en su (s) finca (s) concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de las Juntas Directivas Seccionales de los municipios de Turbo, Apartado, Carepa y Chigorodo y de la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo.

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

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

**CAPITULO II**

**ARTICULO 2: COMITÉ OBRERO PATRONAL**

**INTEGRACION COMITÉ OBRERO PATRONAL**

En cada una de las fincas existirá un comité obrero patronal, en la forma y términos que a continuación de determinan:

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

vacaciones, licencias y permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la convención colectiva. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del comité obrero cuando estuvieran reemplazando al principal.

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

### **ARTÍCULO 3: FUNCIONES DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL:**

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la Convención Colectiva de Trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el comité Obrero Patronal, asistir a los trabajadores miembros del sindicato, cuando estos lo requieran, en las diligencias de descargos.
4. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en calidad, y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.
5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la caja de compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.
6. Asesorar a los trabajadores, si estos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios y deducciones que haga las empresas.
7. Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa.

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

**PARAGRAFO UNO:** Las recomendaciones del comité obrero- patronal serán presentadas oportunamente a la empresa, y está deberá considerarlas en un término de treinta (30) días aceptándolas o negándolas de manera motivada.

**ADICION AL ACUERDO SOBRE PERMISOS SINDICALES PARA COMITÉ OBRERO PATRONAL Y PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS.**

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

**ADICIÓN AL ACUERDO SOBRE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990.**

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

**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 celebraran 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 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 pagara, 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 laboren en jornada ordinaria de cuarentena y ocho (48) horas a la semana.

A partir de la vigencia de los acuerdos generales (2015-2017), 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 laboral durante el número mínimo de días por catorcena establecidos en este acuerdo, el empleador deberá remunerar el día a 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 de permiso, tales como, más no de manera exclusiva, los permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la convención colectiva, la licencia de paternidad (ley maria), la licencia de maternidad, licencia de luto, los permisos no remunerados que le hubieran sido concedidos al trabajador, la licencias por causas de fuerza mayor o caso fortuito, las ausencias no justificadas a laborar en días en que el (la) trabajador(a) fue efectivamente convocado(a) para laborar, los permisos convencionales remunerados y todo otro evento que impida la prestación del servicio, que en todos los casos se sucedan en la respectiva catorcena o bisemana, eventos estos que para todos los efectos se imputaran al cumplimiento del número mínimo de días de convocatoria del respectivo periodo catorcenal y, por tanto no darán lugar a remuneración alguna con base en este acuerdo. No se imputaran al cumplimiento de este acuerdo la utilización del "permiso sindical para comisión obrera" por parte de un trabajador de jornada especial.

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

**PARAGRAFO DOS:** La jornada especial, para actividades de corte y empaque, ocurre cuando la empresa o finca requiere personal adicional al

vinculado en jornadas 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.

### CAPITULO III

#### ARTICULO 4: GARANTIAS A LOS TRABAJADORES.

##### PROCEDIMIENTOS 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 o cualquiera de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, o de proceder a dar por terminado el contrato de trabajo por la existencia de una justa causa de las consagradas en el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, la empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece.

1. La empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del comité obrero.

2. Cuando el trabajador llamado a descargos fuere un miembro del comité obrero- patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o subdirectiva del sindicato.

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

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

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

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

5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignaran por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a distancia de la empresa, de una parte y las manifestaciones y repuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas de un (1) abogado designado por el sindicato y/o por (2) representantes del sindicato que pueden ser los miembros del Comité Obrero, cuando estos hicieran uso de esta derecho de otra parte. Con todo, cuando surja la necesidad de ampliar las versiones o manifestaciones dadas por los intervinientes o practicar otras pruebas para establecer aspectos relacionadas con la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicarán a continuación de lo actuado, si fuera posible, o en caso contrario se suspenderá la diligencia para ser reanudada el día siguiente. 4

6. Si escuchados los descargos, o cuando la diligencias de los descargos no puede efectuarse la empresa deberá resolver e informar dentro de los (4) cuatro días hábiles siguiente si pone o no la sanción o el despido.

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

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

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

10. Cuando el recurso de reposición no se interponga oportunamente o cuando la empresa al resolver el recurso decida confirmar resolver 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 siguiente a la notificación de la decisión que resuelva el respectivo recurso o dentro de los cuatro días hábiles siguientes a la fecha del vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando este recurso no se hubiera interpuesto oportunamente según el caso.

11. Para el computo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos que están distribuidos la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre esta se encuentra pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.

12. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliere a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este periodo, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquel 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 consiste 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 deberán comunicarse de manera oportuna a los trabajadores a efectos de facilitar procesos de concertación que garanticen el procesamiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva.

Cuando en el curso de la jornada diaria se requiera procesar un pedido adicional cuyo procesamiento llegare hacer necesario el desarrollo de trabajo suplementario de se deberá concertar con los trabajadores, con participación de los representantes de la comisión obrera-patronal, para garantizar el derecho de aquellas personas que no se encuentren dispuestas a realizar trabajo suplementario. En estos casos, cuando el 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 procedimientos disciplinario alguno por este hecho, ni podrá ejercerse en su contra tratamientos discriminatorios o retaliatorios, sin menoscabo del derecho 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, este podrá acudir a la jurisdicción del trabajo

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

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

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

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

### **DESPIDO DE UN TRABAJADOR SIN QUE MEDIE JUSTA CAUSA.**

**NOTA:** Norma derogada en los acuerdos generales 2002-2004.

Cuando la empresa tome la decisión de despedir un trabajador sin que medie justa causa, esto es, haciendo uso de la facultad que le confiere el artículo 80 del Decreto 2351 de 1.965, de hacerse efectivo el despido, el comité obrero podrá pedir reposición de la decisión, ante quien la tomó, o de recurrir en apelación ante el superior jerárquico de este. Lo anterior para evitar que se violen los derechos sindicales y civiles.

Cuando el trabajador interpone uno cualquiera de estos dos (2) recursos, el comité obrero deberá sustentar su petición.

Quien deba resolver el recurso interpuesto, ya sea el de reposición o el de apelación, según el caso, deberá explicar los motivos de su decisión, refiriéndose expresamente a los argumentos expuestos por el comité obrero. Mientras la empresa resuelve el recurso interpuesto, el trabajador seguirá devengando salario, el cual se liquidará teniendo en cuenta el promedio obtenido en el último año.

El recurso de apelación o de reposición de que se habla en este artículo tiene un plazo máximo de presentación de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha del despido.

#### **ARTICULO 5: TABLA INDEMNIZATORIA GENERAL**

La empresa pagará en caso de despido sin justa causa, una indemnización igual a cuarenta y siete (47) días para aquel trabajador que tenga vinculación de más de dos (2) meses y hasta un año de servicios. Si tuviere más de (1) un año de servicios, pagará la tabla legal a partir de este año, es decir, sumado a lo pagado por el periodo entre (2) dos meses y (1) un año de servicios.

#### **ARTICULO 6: TABLA DE INDEMNIZATORIA ESPECIAL**

Si se trata de despedir sin justa causa a un trabajador miembro del comité obrero, se le pagará una indemnización de cuarenta y nueve (49) días para aquellos trabajadores del comité con una vinculación de dos (2) meses a un (1) año de servicio. A partir del segundo año se aplicará la tabla que se consagra en el C.S.T. Es decir, sumado a lo pagado por el periodo comprendido de dos (2) meses a un año.

### **CAPITULO IV**

#### **DISPOSICIONES SOBRE ADMINISTRACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:**

**ARTICULO 7: SISTEMA DE CONTRATACION:** Para las actividades normales o permanentes de la empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, Licencias en incapacidades, casos en los cuales la empresa podrá

recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la Legislación laboral.

**PARAGRAFO 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.

**PARAGRAFO 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.

**PARAGRAFO 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 de 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.

**PARAGRAFO CUATRO:** Para circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como,

ausentismo en días de embarque, des atrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los Comités Obreros-Patronales, la empresa podrá rotar el personal entre sus fincas.

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

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

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

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

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

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

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

### **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 celebraran 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 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 pagara, 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 laboren en jornada ordinaria de cuarentena y ocho (48) horas a la semana.

A partir de la vigencia de los acuerdos generales (2015-2017), 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 laboral durante el número mínimo de días por catorcena establecidos en este acuerdo, el empleador deberá remunerar el día a 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 de permiso, tales como, más no de manera exclusiva, los permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la convención colectiva; la licencia de paternidad (ley maria); la licencia de maternidad; licencia de luto; los permisos no remunerados que le hubieran sido concedidos al trabajador, la licencias por causas de fuerza mayor o caso fortuito; las ausencias no justificadas a laborar en días en que el (la) trabajador(a) fue efectivamente

convocado(a) para laborar, los permisos convencionales remunerados y todo otro evento que impida la prestación del servicio, que en todos los casos se sucedan en la respectiva catorcena o bisemana, eventos estos que para todos los efectos se imputaran al cumplimiento del número mínimo de días de convocatoria del respectivo periodo catorcenal y, por tanto no darán lugar a remuneración alguna con base en este acuerdo. No se imputaran al cumplimiento de este acuerdo la utilización del "permiso sindical para comisión obrera" por parte de un trabajador de jornada especial.

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

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

Conviene las partes que para las labores de corte y empaque se podrán contratar trabajadores en jornada especial, con contrato a término indefinido, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

**PARAGRAFO 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 subsiguiente.

En ningún caso la decisión de no convocar a un trabajador vinculado en jornada especial para laborar en actividades de corte y empaque podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que a través del sistema de convocatoria no sea discriminados los trabajadores y, en el evento que esto ocurriera, informará a la respectiva Subdirectiva del Sindicato, quien de

considerarlo necesario presentará el caso debidamente documentado a la comisión de seguimiento y verificación convencional.

**PARAGRAFO CUARTO:** Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la empresa así lo requieran, 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 en sigatoka (CTS) o manejo integral de sigatoka (MIS) o similares”, “amarre”, “deshoje”, “desmache con palin o desmache tradicional”, “fumigación de malezas” y “protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)”, sea que estas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas, de manera que además de participar en el “contrato de caja integral exportada”, guardando la proporcionalidad establecida en el párrafo uno de este artículo, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas “labores varias”. No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencia de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, le empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas.

**PARAGRAFO QUINTO:** a partir de la vigencia de los presentes acuerdos generales (2015-2017), 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 estas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de la 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 retaliatorios en contra del trabajador. El Comité Obrero -Patronal vigilara que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones del comité obrero a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que pueden afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las,

garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.

**PARAGRAFO SEXTO:** 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 estos se regirá por las siguiente normas y en lo no previsto en ellas se aplicaran las disposiciones legales respectivas.

a) Cuando se programe un embarque en día subsiguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima 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 integralmente a lo dispuesto en las normas legales.

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

#### **SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:**

Acuerdan las partes establecer un sistema especial de contratación para los siguientes casos:

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

Los terceros contratistas independientes deberán garantizar a los trabajadores dependientes o asociados, según el caso, la cobertura en todos los riesgos amparados por el sistema de seguridad social integral (salud, riesgos y

profesionales y pensiones), así como, el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio.

b) Para las labores de "riego" y "renovación de plantación" las Empresas podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo o contratos sindicales con Sintrainagro, a elección de la Empresa.

Cuando se celebren contratos sindicales la organización sindical deberá garantizar a los trabajadores dependientes o asociados, según el caso, la cobertura en todos los riesgos amparados por el sistema de seguridad social integral (salud, riesgos profesionales y pensiones), así como, el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio.

### **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 hacer tenido en cuenta, y siempre y cuando se acredite las competencias, experiencias o condiciones requerida.

En desarrollo de los principios 11 y 13 del preámbulo de los acuerdos generales convenidos por las partes, cuando se presentan vacantes en las fincas que por razones de habilidad y destreza puedan ser ocupadas por mujeres o por varones mayores de 40 años, estos se preferirán para ser contratados, para de manera progresiva aumentar el número de mujeres y de varones mayores de 40 años vinculados laboralmente a la actividad productiva del banano.

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

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

**PARAGRAFO DOS:** SINTRAINAGRO y los empresarios bananeros por conducto de las cajas de compensación familiar, el programa Banatura, el Sena y las fundaciones sociales del sector, promoverán actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres cabeza de familia para habilitarles las competencias que les permitan asumir adecuadamente el suministro de alimentación en las fincas. Las empresas y Sintrainagro, a través del Departamento de La Mujer, coordinarán las actividades necesarias para materializar el objetivo de este acuerdo.

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

**PARAGRAFO CUATRO:** Adicional a la obligación de cumplir el acuerdo sobre este mismo tema previsto en los acuerdos generales (2015-2017) Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, las empresas, en cada finca, contratarán al menos una (1) mujer en jornada especial. Esto se debe materializar en los primeros dos meses a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

**PARAGRAFO CINCO:** AUGURA Y SINTRAINAGRO coordinarán la articulación de programas de capacitación para garantizar que estas mujeres tengan las destrezas para ejecutar dichas labores.

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

Los demás aspectos del procedimiento disciplinario serán los establecidos en los acuerdos generales suscritos para la vigencia

**APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990:** en cumplimiento del artículo 21 de la ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación

de los trabajadores. A partir de la vigencia de los acuerdos generales que resuelvan la presente negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

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

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

#### ADICIÓN A LA REGULACION DEL ARTÍCULO 21 DE LEY 50 DE 1990, PARA JORNADA ESPECIAL:

PARAGRAFO: 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.

### CAPITULO V

#### ARTICULO 8: JORNADA DE TRABAJO

La empresa tendrá, a partir de la celebración de la presente convención colectiva de trabajo una jornada máxima ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Estas cuarenta y ocho (48) horas semanales serán,

distribuidas por la empresa así: Lunes a Jueves diez (10) horas diarias y el Viernes ocho (8) horas, de acuerdo a las necesidades empresariales en razón de las actividades de corte y empaque. Se entiende que en la jornada ordinaria laboral de ocho o diez horas, no se incluye el tiempo utilizado por el trabajador para su alimentación.

**PARAGRAFO UNO:** La jornada de trabajo que se extiende a diez (10) horas de lunes a jueves, se entiende que es para compensar el trabajo del día sábado. Estas dos (2) horas no se computan como trabajo extra o suplementario de acuerdo a lo dispuesto por la legislación laboral.

**PARAGRAFO DOS:** Cuando el empleador requiera al trabajador para laborar los días Sábados o domingos y éste en la respectiva semana ya hubiere laborado cuarenta y ocho (48) horas, el tiempo que labore el día Sábado se entiende como trabajo extra o suplementario y se pagará con los recargos legales y el tiempo del Domingo será remunerado como trabajo dominical.

**PARAGRAFO TRES:** Teniendo en cuenta la importancia de la actividad exportadora realizada por la empresa, se acuerda por las partes que en los días Sábados o Domingos que la sociedad comercializadora le programe un embarque al empleador y los trabajadores hubieren cumplido el día Viernes con la jornada de cuarenta y ocho (48) horas semanales, la empresa podrá citar a los trabajadores a laborar, los cuales serán remunerados con los recargos legales.

**PARAGRAFO CUATRO:** Para efectos de remunerar, las incapacidades, los permisos remunerados y los días festivos se tendrán en cuenta la jornada establecida para el día en que estos hechos ocurran, es decir, la remuneración será por diez horas o por ocho horas de acuerdo al día de ocurrencia, con el promedio legal o convencional establecido.

Para la remuneración del trabajo de horas extras se aplicarán los recargos previstos en el código sustantivo del trabajo sobre el valor pactado por unidad de tiempo o unidad de obra según el caso.

#### **PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DÍAS SÁBADOS:**

Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas y programas debidamente reconocidos por la autoridad competente, y deba concurrir a clases o reuniones presenciales el día sábado, la Empresa concederá permiso por ese día sábado o

no lo convocará a laborar en ese día, según el caso, siempre que el número de trabajadores que hagan uso de este permiso no afecte la ejecución normal de las actividades de embarque de fruta ("caja integral"). Cuando lo anterior ocurra, se concertará la solución con Sintrainagro.

#### **ARTICULO 9: FORMAS DE REMUNERACION**

Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la Legislación laboral, por el sistema de unidad de obra o destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.

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

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

**PARAGRAFO UNO:** Por regla general el reajuste al salario básico convencional operara 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.

**FALTANTES DE NOMINA:** 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 este 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 hubiere 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.

#### **SOBRE RELACIONES DE APRENDIZAJE –APRENDICES-:**

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

### **CAPITULO VII**

#### **REGIMEN ECONOMICO DE LA CONVENCION**

#### **ARTICULO 10: SALARIO MINIMO CONVENCIONAL O DE PROTECCION**

Por la jornada ordinaria laboral diaria, de ocho (8) horas distribuidas como se establece en la presente convención colectiva de trabajo, todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo o de protección de veintidós mil trescientos treinta y siete pesos (\$ 22.337) por el primer año de vigencia de la convención, sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

### **CAPITULO VIII**

**ARTÍCULO 11: DETERMINACION DE LAS LABORES QUE POR SU EJECUCION SE PAGARAN POR UNIDAD DE OBRA:**

Para el periodo de vigencia de la presente convención, las labores para pagarse al contrato o por unidad de obra se han dividido en cuatro (4) grupos así:

**A: PLANTACION:** Amarre, Reamarre, Embolse, Deshoje, Protección de Fruta (desvío de puyones y racimos), Desflore en el campo (cuando la empresa lo requiera), Desmache Fumigación de maleza en plantaciones de banano y Aplicación de Fertilizante.

**B: CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA:** Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte de racimo de banano hasta el empaque final de la caja de 42 libras y media (42 ½ lbs) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en pallets dentro del camión, debidamente arrumadas, amarrados al camión (Pallet), protegidas (os) de la intemperie y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano y en general las labores que incluyan este contrato satisfactoria y técnicamente ejecutadas. En la unidad de obra denominada "Caja Integral Exportada" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: Puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas de cosecha, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desfloradores volteadores de corona, desmanadores, baja fruta, gurvieros, (saneadores de fruta), lavadores o pesadores, bandejeros o bota rechazo, selladores, empacadores, tapadores arrumadores, colocadores de caucho, aspiradores, palletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. El total de cajas exportadas de cuarenta y dos libras y media (42 ½ lbs) o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "caja integral exportada".

La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la 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.

Queda claro que para el precio de caja integral exportada, se incluyen todas las labores necesarias para poder cumplir a satisfacción con los requisitos de exportación de cajas de banano exigidas por la comercializadora.

#### **PARAGRAFO UNO: LIQUIDACION CONTRATO DE CAJA INTEGRAL**

La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de Lunes a Domingo se determinará por el número de cajas de 42 ½ libras o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a 42 ½ libras. La cantidad de cajas exportadas en un bisemana, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de 42 ½ libras o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior 42 ½ libras.

#### **PARAGRAFO DOS: RECHAZO DE CAJAS**

Cuando se produzcan rechazos de cajas elaboradas 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 exportada".

Cuando la comercializadora rechace cajas procesadas por motivos tales como: Banano maduro, cuello roto, tapiado y/o maltrato de fruta, cicatriz de manejo cambio en las especificaciones del embarque, utilización errónea de sellos, tipo y estado de cartón y estibas, la empresa no pagará las cajas procesadas, igualmente el barcadillero tiene la misma responsabilidad que cualquiera de los integrantes del equipo de trabajo que participa en el empaque de "caja integral", teniendo la misma sanción económica en caso de rechazos de fruta y sus errores no son imputables a la empresa.

En caso de pérdidas de cajas no imputables a la responsabilidad del trabajador: Accidentes del camión o falta de transporte, o por turno 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 y en este día.

En caso de presentarse empaque común o especial, diferente a 42 ½ libras de fruta (20 kilos, 15 kilos, 13 kilos etc.) se remunerará en forma proporcional al valor pactado en la tabla de cajas de 42 ½ libras.

Entre la empresa y SINTRAINAGRO, se continuaran impulsando acciones que contribuyan a la reducción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que originan los rechazos.

Cuando de hecho se presenten rechazos se realizara 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 interpretara a favor de este y por tanto no se aplicaran 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.

**PARAGRAFO:** En caso de pérdidas de cajas no imputables a la responsabilidad del trabajador como: Accidentes del camión o faltas del 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.

### **DEFINICION Y ACUERDOS SOBRE CAJA INTEGRAL ESPECIAL PALETIZADA:**

1. Se entiende por caja integral 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.
2. 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 llevaran al tope máximo del 18%, después de aplicarse el 4

incremento para la caja común 20 kilos palletizada acordado en la presente convención.

3. 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.

4. 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.

5. Para todos los efectos se consideran cajas especiales, entre otras las siguientes: Chicopack, Banaccluster, Clusterback, Turbanita, Picola, Petite, Minipack, Chiquita Junior, Troppypack, Tres Libras.

**PARAGRAFO:** 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.

#### **FRUTA MERCADO NACIONAL**

Acuerdan las partes establecer el precio por la labor a destajo denominada "Caja Integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20kg en el 60% del valor establecido para la fruta Premium o proporcional de acuerdo con el peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado.

**PARAGRAFO UNO:** Las labores culturales o de plantación se pagarán por hectárea neta sembrada en banano.

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 DOFI**

**EMBARQUE DARIEN 3 LIBRAS**

**EMBARQUE DEDO SUELTO Y LARGO Q-PACK 20 KILOS  
EMBARQUE BLANCOBACK 7  
EMBARQUE ASDA**

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 bosa dejando la corona afuera y el corte con tijera de la bosa, los cuales serán evaluados para disminuir la complejidad en su elaboración, en todo caso si no se cumplen con los objetivos trazados las partes definirán su continuidad

**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 corona y como remplazo de la "cortina" se pagara al salario promedio del embarque del día

**PARAGRAFO:** en el caso de aquellas labores escritas en este documento que se encuentren pactadas con las diferentes fincas, las partes respetaran los acuerdos existentes en cuanto a precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicara el incremento salarial resultante de los presentas acuerdos.

**ACUERDOS SOBRE CREACION DE LABORES NUEVAS**

Las labores pactadas durante la presente ronda de negociaciones se describen a continuación:

**Eliminación de todos los dedos laterales.** Unidad por hectárea con un precio pactado de \$903.22, para sumarle al desflor.

Cuando se realiza en 3 o menos manos no se paga.

**Embolse con nudo.** Unidad por hectárea con un precio pactado \$113 se le anexa al embolse incrementando el precio en este valor.

**Fertilización Líquida:** Unidad por hectárea con un precio pactado de \$15.433.01.

Rendimiento 2.5 Hectáreas.

**Fertilización Orgánica:** Unidad Kilo \$21. Rendimiento 2.100 kgrs.

**Compost - Aplicación: Unidad Kilo \$14.68 rendimiento 3.500 kgrs.**

Labores involucradas en la elaboración de Compost, promedio embarque.

Cajas Tres libras y otros embarques especiales según definición. Estableciendo una diferencia porcentual del 18% entre la caja paletizada común que se irán ajustando a este porcentaje según procedimiento anexo. La definición de caja especial se le anexa a este acuerdo.

## **LABORES NUEVAS Y ENSAYOS**

**LABORES NUEVAS - VIGENCIA 2015 - 2017**

### **LABORES NUEVAS Y ENSAYOS**

La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando, suprimiendo algunas labores teniendo en cuenta los acuerdos convencionales.

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

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

Durante este periodo las labores sujetas a este periodo y ensayo se pagaran con base en el salario promedio devengado por el trabajador en los últimos 3 meses, en proporción a las horas trabajadas.

Las labores que se someterán a los estudios o ensayos a que se refiere este acuerdo serán aquellos que agreguen valor al proceso productivo o a la calidad de la fruta, requieran un entrenamiento adicional y representen un mayor esfuerzo por parte del trabajador.

Durante este periodo se adelantaran actividades de inducción y capacitación por los días requeridos, durante los cuales su buscaran desarrollar en el trabajador las destrezas y habilidades necesarias para el desempeño de la labor.

con la eficiencia final requerida, sin perjuicio de los beneficios estipulados en la convención colectiva.

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

El comité obrero Patronal y la empresa, con participación de las muy instancias directivas de SINTRAINAGRO, buscaran concertar los valores de estas labores, teniendo en cuenta criterios objetivos como los precio de actividades similares, la complejidad de la nueva labor, el esfuerzo requerido por el trabajador, el parte o la importancia de la labor al proceso productivo o a la calidad de la fruta.

LABOR	
PROTECCION DE FRUTA	COLOCACION DE CINTA CORBATA EMBOLSE CON GUANTE
FERTILIZACION	HERCULES MAS ABONO INCORPORADO
MANEJO DE SOLIDOS	CLASIFICACION BOLSA NILON ENCOSTALADO DE CORONA PIC+ENC+TRANS Y REG VAST PIC+ENC+TRANS Y REG RECHAZO
DESMACHE	DESMACHE DOBLE SURCO DESMACHE AREA MOKO
CHAPEOS	CHAPEO PLANTACION (MACHETE)
EMBARQUES	CHOPER, SELECTA Y TIER
OTRAS LABORES	DESHOJE (CIRUGIA)
APLICACION TERRESTRE DE FUNGICIDA PARA CONTROL DE SIGATOKA	

**CREACION DE LABORES NUEVAS - VIGENCIA 2015 -2017**

**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 las labores del cuadro siguiente, se negocian las siguientes labores:

	DESCRIPCION DE LAS LABORES	PRECIO / UNIDAD
1	Aseo de polea, excluida del aseo empacadora	Salario básico convencional
2	Estaquillada para amarre siembra nueva (doble surco)	Salario básico convencional
3	Nudo de embolse	Se revisa acuerdo de la vigencia anterior para determinar áreas
4	Lavada de guantelete	Salario básico convencional
5	Arranque de maleza	Salario básico convencional
6	Arreglo de jardín	Salario básico convencional
7	Tratamiento de corona con brocha	Para estudio quien no la tenga negociada
8	Prensada de bosa	Básico convencional proporcional, para Aquellos que no tienen maquina prensadora
9	Pre-aseo diario	Salario básico convencional
10	Molida de rechazo y vástago con máquina	Promedio de embarque
11	Hércules con abono incorporado	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial
12	Picada manual de rechazo y vástago	Promedio embarque
13	Encostalada y regada de corona	Salario básico convencional
14	Acarreo y esterillada de vástagos	Revisar redacción distancias
15	Acarreo semilla para siembra o resiembra	Cuando existe banco de semillas se paga al básico y donde ya esté pactado se respeta
16	Hércules	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial
17	Fumigación foliar	Labor ya pactada y se incrementa de acuerdo al porcentaje salarial
18	Lavada de cochinilla	Salario básico convencional
19	Lavada planta recirculación	Salario básico convencional y se respeta lo que ya se halla pactado
20	Topy ban	Solo lo tienen algunos productores, ya pactado
21	Elaboración o producción bio-compost	Promedio embarque para compostaderos internos y estudios para los otros
22	Ecokey	Básico convencional, se respeta lo que ya se halla pactado
23	Sacada de yumbolón guantelete	Labor para estudio comisión

24	Chapeo mecánico	Labor para estudio comisión
25	Desmanche en áreas nuevas	Labor para estudio comisión
26	Cirugía sigatoka	Labor para estudio comisión

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

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

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

**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- COLOCADA DE TACO

Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de \$15.6, la cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización.

#### B- DESMACHE CON PALIN

##### **INCLUYE:**

- La eliminación de todos los orejones, rebrotes cortados por debajo del punto de crecimiento.
- La doblada de todo el tronco seco para evitar que caiga sobre el nylon o sobre los puyones.

- La elección del hijo de sucesión de cada planta de acuerdo a las instrucciones impartidas por la Empresa.
- La sacada del denominado (hijo estorbo o cacho de chivo) eliminando todo el material vegetal (corno) que pertenece a este hijo y tapando el hueco que se genera de esta labor.

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

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

### **ACUERDO**

El ciclo pactado para esta labor es de siete (7) semanas.

Los rendimientos pactados son de 1,8 hectáreas como mínimo y 3,5 hectáreas máximo en jornadas de 10 horas, jornadas de 8 horas mínimo 1,5 y máximo 3 hectáreas.

El precio acordado para esta labor es del 65% del desmache tradicional.

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

Realizando una vuelta adicional de desguasque.

Realizando desguasque o aseo solamente en la puyonería, de modo que en la vuelta siguiente quede al día el desguasque.

**VIGENCIA:** La vigencia del presente acuerdo será a partir de la firma del acuerdo.

El presente acuerdo hará parte integral de la convención colectiva de trabajo vigente por las partes.

### **FORMA DE REALIZACION DE LA LABOR.**

### **DESHOJE Y CONTROL DE SIGATOKA TERRESTRE O MANUAL.**

Consiste en bajar las hojas agobiadas secas y maduras y todas las que estén afectadas por sigatoka en los colinos o matas sin parrir, también los folíolos secos y maduros y hojas dobladas. Esta labor conjunta más la protección tiene un precio de \$9.645.63 por hectárea, una vuelta semanal.

## **EMBOLSE MODIFICADO**

Consiste en identificar el racimo desmañarlo y desbacotarlo esta labor tiene un precio de \$ 2.636.47 por hectárea dos vueltas semanales.

Esta labor se acordó realizar con el desflore y quitada de pajas peguetas y dedos deformes esta labor tiene un precio de \$ 771 una vuelta semanal. El desflore se paga de acuerdo al precio convencional.

Después de implementar la labor cualquier atraso se procederá a pagar de acuerdo a lo estipulado en la convención colectiva tanto en la responsabilidad como en el pago.

Nota: Si la empresa decide eliminar la práctica nueva implementada se regresara a la labor normal que estaba establecida.

**PARAGRAFO UNO:** Todas las labores contempladas y pactadas continúan vigentes y recibirán los incrementos negociados así no se efectúe la labor.

## **MASAJE DE RACIMO**

Consiste en masajear todas las manos del racimo, tiene una remuneración de \$ 97.74 por racimo.

## **FERTILIZACION LIQUIDA**

Esta labor consiste en aplicar 80 gramos por mata de abono liquido, incluye llenada de los galones y llevarlos al lote donde se va aplicar, tiene un precio inicial de \$ 15.433,01 por hectárea.

Nota: Esta labor queda sujeta a evaluación sobre rendimientos.

## **PARAGRAFO PRIMERO:**

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.

## **PARAGRAFO CUATRO -**

**LABORES SUJETAS A ESTUDIO:** Para todas aquellas labores descritas expresamente en el cuadro y que están clasificadas con base al criterio "para estudio", se designará una comisión que negociará en Urabá de la siguiente manera:

### ACUERDO TRANSITORIO PARA LA NEGOCIACION DE LABORES

Sintrainagro incluyo en el pliego de peticiones las siguientes labores nuevas o modificaciones a otras existentes como objeto de la negociación colectiva

GUANTE BOLSA
AMARRE AEREO
SELLOS DE TRAZABILIDAD
CIRUGIA Y DESHOJE (COMBINADA DE DOS)
CIRUGIA, DESHOJE Y PROTECCION DE FRUTA (COMBINADA DE TRES)
LABADO DE COCHINILLA Y FUMAGINA
CORTE ECUATORIANO O CON ESCALA
HIDRATACION DE RACIMO Y MASAJE EN CABLE VIA
REPIQUE EN CASITA
DESMACHE EN SIEMBRAS NUEVAS
DOSIFICACION FERTILIZANTE
EMBOLSE MODIFICADO
HERCULES
APLICACION DE NITRAX
APLICACION DE FERTIQUIN
FERTILIZACION CON BARRENO
FERTILIZACION LIQUIDA
GALLINAZA-APLICACION LABOR COMPLETA
PEGADA DE CAJA
TABLA DE ALTA PARICION
ASEO EMPACADORA
REPIQUE DE MATAS POR HECTAREA
REGADA DE CAL
CHAPEO CON GUADANADORA
FUMIGACION DE CABLE VIA
BANALASTI
SIEMBRA DE COBERTURA
FUMIGACION DE MALEZAS CON DOS (2) PRODUCTOS
CARGUE DE PALLET DESPUES DE TERMINADO EL EMBARQUE
COMPOSTELA
EMBARQUES NUEVOS
AMARRE CON NYLON RECICLADO
HECHURA DE PITAS PARA AMARRE
SACADA DE RECHAZO EN CANASTILLA (EN ZONA DE GURVIA)
EMPAQUE NACIONAL EN CANASTILLA

ABONO EN COSECHA
MANTENIMIENTO DE AREA CON MOKO
HECHURA DE CONOS CON NYLON RECICLADO
SACADA DE GUANIELETE
DOLE MAESTRA
COBANA REWER
MINIFALDA EN LA LIMPIA DE CANALES
HOMBRE AGRICULTOR
EMBARQUE DOLPHY (CORTADA DE LA BOLSA)
FUMIGACION BEJUCO
LABOR DE RIEGO
EMBARQUE CAJA SINGLE
EMBARQUE CAJA SONFIL
LAVADA DE BANDEJAS EMPACADORA
CORTE ECUATORIANO
CAJAS SUPERIORES A 20 KILOS

Para el proceso de negociación se incluyen algunas labores nuevas o modificaciones a otras existentes como objeto de la negociación colectiva; las cuales podrán negociarse por fincas o grupos de fincas y con base en los precios de acuerdos realizados con empresarios de las respectivas fincas o grupos de fincas.

Sin perjuicio del acuerdo convencional vigente sobre procedimiento para la incorporación de labores nuevas y/o modificación de labores existentes, se define el siguiente procedimiento transitorio para la negociación de las labores nuevas que cada empresario libremente decida ejecutar de entre las que se señalan en el listado anterior.

Las labores que se someterán a la negociación a que se refiere este acuerdo serán aquellas que agreguen valor al proceso productivo o a la calidad de la fruta, requiera un entrenamiento adicional y represente un mayor esfuerzo por parte del trabajador.

Para la definición de los precios unitarios de las labores se tendrán en cuenta los siguientes criterios objetivos: los precios de actividades similares, la complejidad de la nueva labor, el esfuerzo requerido por el trabajador, el aporte o la importancia de la labor al proceso productivo o a la calidad de la fruta.

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

Plazo. La negociación de las labores que cada empresario decida ejecutar deberá concluirse dentro de los dos meses (2) siguientes a la suscripción de la convención colectiva que resuelve la presente negociación colectiva.

Durante el tiempo en que se adelante la revisión de la descripción, rendimiento y precios unitarios de las labores incluidas en los acuerdos transitorio, la ejecución de las mismas se pagaran con base en el salario promedio devengado por el respectivo trabajador en los últimos tres meses, en proporción a las horas trabajadas, siempre que la misma se realice con niveles de eficiencia normales y con cumplimiento de las especificaciones técnicas impartidas por los representantes de las empresa

La empresa y la respectiva sub-directiva y/o la junta nacional de Sintrainagro concertaran las descripciones, rendimientos y los valores unitarios de estas labores. Lo anterior significa que el empresario no podrá

Una vez cumplido este proceso y si las partes no se han puesto de acuerdo podrán seguir buscando los acuerdos, tiempo en el cual se garantiza el pago de esta labor con las condiciones anteriormente descritas.

Los acuerdos existentes en las empresas donde se vinieran ejecutando algunas de estas labores se incorporaran a la respectiva convención colectiva que se suscriba como resultado de la presente negociación colectiva.

El empresario que con posterioridad a los dos (2) meses siguientes a la suscripción de la convención colectiva decida incorporar o ejecutar una labor deberá sujetarse al procedimiento transitorio aquí previsto.

**SUSTENTACIÓN DE LAS AREAS:** La empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cable vías y canales con forme a los planos topográficos o Aero fotogramétricos elaborados técnicamente, según los listados anexos que forman parte del texto convencional. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se determinará de común acuerdo el lote a medir. En caso de presentarse una desviación considerable, se conformará una comisión integrada por un representante designado por el sindicato, y un representante de la empresa para acompañar una comisión de topografía que utilizará

estaciones láser y amarre geodésico, para que se realice una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor.

## PARÁGRAFO UNO

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

## PARÁGRAFO DOS

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

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

**INCREMENTO DE LA PARICIÓN EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN AREAS DE RENOVACIÓN:** Cuando en las siembras nuevas o en lotes definidos de renovación de la plantación de una finca, se presenten altos índices de parición por hectárea, haciendo que el rendimiento de las labores se reduzca de manera significativa, afectando el ingreso del trabajador, la Empresa respectiva y Sintrainagro concertarán la manera de remunerar las

labores por unidad de obra (hectárea neta o racimo) y la vigencia de esos acuerdos temporales.

**ASEO EMPACADORA:** Sin perjuicio de la incorporación de adelantos técnicos en los procesos de aseo general de empacadora, el periodo de esta labor es semanal. En consecuencia, cuando por culpa de la empresa se produzcan atrasos en la ejecución de esta labor, se aplicarán los acuerdos vigentes para el pago de atrasos en labores.

**CARGUE DE PALLET:** Se ratifican los acuerdos que estén pactados en las convenciones colectivas de trabajo, así como aquellos que consten en actas firmadas relacionadas con la estipulación de la labor cargue de pallets; no obstante lo anterior en aquellas empresas en las que existan dificultades, Empresa y Sindicato buscarán dirimirlos y se acogerán a algún acuerdo existente que no presente problemas.

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

### MEDIDAS DE LOS LOTES FINCA TINAJA

LOTE	AREA BRUTA	AREA NETA
1.....	2.3378	2.050
2.....	3.8206	3.170
3.....	5.7347	4.960
4.....	5.4575	4.500
5.....	5.8917	5.030
6.....	5.4994	5.740
7.....	3.6094	3.240
8.....	6.2575	5.550
9.....	4.7629	4.110
10.....	3.8699	3.260
11.....	3.6342	3.050
12.....	4.2420	3.590
13.....	5.8848	5.300
14.....	5.1351	4.370
15.....	5.5854	4.750

16.....	5.9214.....	5.080
17.....	5.4585.....	4.600
18.....	4.2234.....	3.540
19.....	5.5081.....	4.830
20.....	4.0474.....	3.480
21.....	9.0433.....	7.850
22.....	5.8413.....	4.810
23.....	4.1864.....	3.700
24.....	4.000.....	3.610
<b>TOTAL METROS</b>	<b>122.88</b>	<b>TOTAL MTS 104.560</b>

**MEDIDAS DE CANALES FINCA LA TINAJA**

**CANALES PRIMARIOS**

<b>CANAL</b>	<b>LONGITUD</b>
1 PRIMARIO.....	174
2 MADRE VIEJA.....	2187
3 MADRE VIEJA.....	1756
4 MADRE VIEJA.....	1549
5 MADRE VIEJA.....	145
6 MADRE VIEJA.....	187
7 MADRE VIEJA.....	200
8 PRIMARIO.....	171
9 PRIMARIO.....	170
10 PRIMARIO.....	430
<b>TOTAL METROS.....</b>	<b>6.969</b>

**CANALES SECUNDARIOS**

<b>CANAL</b>	<b>LONGITUD</b>
11.....	400
12.....	400
13.....	552
14.....	675
15.....	655
16.....	360
17.....	440
18.....	176
19.....	424
20.....	400
21.....	403
22.....	430

4.

23.....	1003
24.....	575
25.....	541
26.....	475
27.....	375
28.....	395
29.....	225
30.....	580
31.....	525
32.....	150
33.....	120
34.....	480

TOTAL METROS.....10.759

### CANALES TERCIARIOS

CANAL	LONGITUD
35.....	311
36.....	896
37.....	961
38.....	1291
39.....	1146
40.....	773
41.....	488
42.....	1245
43.....	849
44.....	924
45.....	817
46.....	860
47.....	830
48.....	350
49.....	837
50.....	1115
51.....	1139
52.....	1061
53.....	851
54.....	886
55.....	471
56.....	1837
57.....	1043
58.....	750

TOTAL METROS..... 21.731

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

**PARAGRAFO:** Las partes acuerdan modificar la redacción y forma de pago de labor "botada de rechazo" así:

1) En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista en la convención colectiva de trabajo.

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

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

a) cuando tengan que botar el rechazo de un día se pagará el 30% del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

b) Cuando tengan que botar el rechazo de dos días se pagará el 50% del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

c) Cuando tengan que botar el rechazo de tres días se pagará el 75% del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechacero de la semana se pagará el cien por ciento 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.

3) Para aquellas fincas las cuales se utiliza 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:

a) Para las fincas cuya área sea inferior a 100 Has se utilizará una persona para que realice la labor.

b) Para las fincas cuya área sea superior a 100 Has e inferior a 200 Has, se utilizarán dos personas para que realicen esta labor.

c) Para las fincas cuya área sea superior a 200 Has, se utilizará 3 personas para que realicen esta labor.

d) En los días en que se realice la labor de compostaje las personas que participen en el contrato de llevada de rechazo al compostadero, se remunerará con el salario promedio que en este 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 8 o 10 horas.

4) Para aquellas fincas en las cuales 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, humos, etc.).

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

**PARAGRAFO UNO:** Las Labores culturales o de plantación se pagarán por hectárea neta sembrada en banano.

**MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCION DE DRENAJES (CANALES):**

Comprende las limpias, chapeos, fumigaciones, recabas, roturas, ampliaciones y demás.

**LABORES GENERALES:** Comprende las demás labores pactadas en la convención.

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

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

**ENGRASE DE CABLE VIA:** De acuerdo con los conceptos técnicos esta labor solo tiene como finalidad el evitar procesos de corrosión en el cable-via. Sin perjuicios de los acuerdos vigentes entre las empresas y Sintrainagro sobre frecuencia y precio de esta labor, la empresas en cuya convención no se encuentre previsto el precio y /o la frecuencia deberán acordarse estos en el marco del procedimiento transitorio establecido para las labores nuevas pendientes de negociación.

**INCREMENTO SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA DE LA CONVENCION**

Para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación comprendida entre el 1 de julio de 2015 y el 31 de junio de 2016, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementaran en un porcentaje igual al IPC -obreros a nivel nacional, certificado por el DANE, para el periodo 01 de julio de 2015 y el 31 de junio de 2016 (IPC-obrero).

Las labores a realizar, no remuneradas al destajo, se remuneraran con el básico convencional.

**CICLOS:** Las partes han acordado los siguientes ciclos mínimos para labores, así:

Amarre, una vuelta semanal.

Reamare, una vuelta catorcenal.

Deshoje, una vuelta semanal.

Protección de fruta (Comprende el desvío de puyón y el desvío de racimo), una vuelta semanal.

Embolse, una vuelta semanal (presente).

Embolse, dos vueltas semanales (prematuro).

Desflore en el campo, dos vueltas semanales (potestativo de la empresa).

Ortodoncia, dos vueltas semanales potestativas de la empresa.

Fumigación de malezas, ciclos cada cuatro semanas para herbicidas de contacto como gramoxone. Ciclos cada ocho semanas para herbicidas sistémicos como Roundup.

Fumigación de canales, cada ocho semanas libres. Esta fumigación podrá ser alternada con el chapeo de canales.

Chapeo y limpia de canales primarios, secundarios y terciarios, cada ocho semanas libres.

Desmache, ciclo cada ocho semanas.

Fertilización, bulto de cincuenta kilogramos, según programación o proporcional al peso del bulto de abono.

**PARAGRAFO UNO**

**PAGO DE ATRASOS:** Cuando la ejecución de las labores de amarre, deshoje y embolse se atrasen por causas imputables al sindicato o a los trabajadores este atraso se pagará así:

Primera semana de atraso el 70% del valor pactado.

Segunda semana de atraso el 60% del valor pactado.

Tercera semana de atraso el 50% del valor pactado.

En las labores de desmache y fumigación de malezas, los atrasos se pagaran en el mismo porcentaje, pero proporcional por cada semana de ciclo.

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

En la labor de limpia y fumigación de canales se pagará a la proporción por cada semana del ciclo (si hay atrasos).

**PARAGRAFO DOS:** Cuando los atrasos de estas labores sean imputables a la empresa, esta pagará el 100% del valor unitario pactado para la labor.

**MANUAL TECNICO:** Las labores se realizaran de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa.

Anexo a la convención colectiva de trabajo que se firme estará la descripción técnica de labores y oficios, que hace parte integral de la misma. Las labores se desarrollaran de acuerdo a los ciclos o frecuencias establecidas en la convención colectiva de trabajo que de este acuerdo se firme. Los precios pactados para remunerar las diferentes labores, se entienden que se hacen para ejecutar la labor en la forma descrita en este manual.

**ARTICULO 12:** Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y para efectos del pago de las diversas labores de campo, cuyo precio se paga por hectáreas netas, las áreas netas a aplicar por lote y por sección, serán las registradas como áreas de cultivo de la (s) fincas (s) elaboradas por topógrafo profesional y/o la firma SADEC S.A.

**ARTICULO 13:** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo y para efectos de pago de las diversas labores de campo cuyo precio se haga por medio lineal, las longitudes a aplicar serán las conocidas en la finca y en los planos elaborados por topografos profesionales y/o la firma SEDEC S.A.

**PARAGRAFO:** A juicio de la empresa, las labores de campo, mantenimiento de drenajes de empacadora, obedecerán a una programación semanal hecha por la administración de la finca, la cual se entregará al trabajador, por escrito, forma verbal, explicando los lotes, la dosificación y métodos de aplicación. Cuando la labor conlleve el uso de agroquímicos los cuales deben ser recomendados únicamente por los técnicos.

Los rendimientos deben guardar correlación con los rendimientos tomados como base para establecer los precios de la presente convención.

## CAPITULO IX

### **SOBRE LA AFILIACION AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS**

#### **PRESTACIONES EXTRALEGALES:**

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

#### **PRESTACIONES EXTRALEGALES**

**INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES:** Cada una de las empresas comprometidas en la presente negociación conservará los auxilios y prestaciones extralegales que se encuentran pactadas en las convenciones colectivas de trabajo que se revisan.

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

## ARTÍCULO 14

### PRIMA DE VACACIONES:

Como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador amparado por la convención colectiva de trabajo, una prima de vacaciones de ciento treinta y dos mil ciento veintidós pesos con setenta y siete centavos (\$ 132.122.77 primer año) Las prestaciones extraléales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

### COMPUTO 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 pagara el valor de las vacaciones y la prima extralegal de las vacaciones, donde existirá esta prestación.

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

## ARTÍCULO 15

### PRIMA NAVIDAD O AGUINALDO:

La empresa para aquellos trabajadores que hayan laborado a su servicio durante doce meses de cada año de vigencia de la convención, en el mes de Diciembre les dará un aguinaldo de ciento treinta y dos mil ciento veintitrés pesos con treinta centavos (\$132.123.30 primer año) Las prestaciones extraleales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

Se harán acreedores a este aguinaldo los trabajadores beneficiados con la convención colectiva que para la fecha de pago su tiempo de servicio sea superior a (2) meses.

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

## CAPITULO X

### AUXILIOS

#### AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA NEGOCIACIÓN EN ETAPA DE ARREGLO DIRECTO (2015-2017):

La Empresa concederá por una sola vez a Sintrainagro un auxilio sindical equivalente a la suma de doscientos mil pesos (\$200.000) por cada trabajador suyo afiliado a esta organización sindical que se encuentre vinculado laboralmente al día 25 de Mayo de 2015 y que en la misma condición continúe vinculado al día 30 de Septiembre de 2015, fecha esta última en que se sucederá el pago.

Por su parte, Sintrainagro diputa a la Empresa, y ésta acepta el encargo, para que distribuya ese auxilio sindical, en las mismas condiciones, cuantía y plazos, entre los trabajadores de la empresa en quienes concurren las calidades anunciadas. Este acuerdo solo rige para la vigencia convencional 2015-2017.-

### ARTÍCULO 16

#### AUXILIO DE MATRIMONIO:

Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, esta reconocerá un auxilio de ciento treinta y cuatro mil seiscientos dieciséis pesos con cuarenta y cuatro centavos pesos. (\$134.616.44 primer año) Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementaran en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

**PARAGRAFO UNO: PERMISO POR MATRIMONIO:** En caso de matrimonio eclesiástico o civil, la empresa concederá permiso remunerado de seis días calendario con el básico convencional.

**PARAGRAFO DOS: REMUNERACION DE PERMISO POR MATRIMONIO:** Los días de permiso por este evento se remunerarán con el salario básico convencional.

## ARTÍCULO 17

### **AUXILIO DE MATERNIDAD:**

En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, inscrita en la administración de la finca, la empresa reconocerá un auxilio de (ciento treinta y siete mil cuatrocientos siete pesos con ochenta y tres centavos) (\$137.407,83 primer año) Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

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

Para tener derecho al pago de este auxilio, el trabajador deberá presentar el registro civil de nacimiento del hijo.

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

**PARAGRAFO UNO: PERMISO POR 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, esta le concederá un auxilio de maternidad.

Se concederá permiso remunerado de tres días calendario, cuando el hecho suceda en la zona de Urabá. En caso de ocurrir fuera, el permiso se extiende.

hasta un plazo máximo de 6 días calendario. Si el trabajador considera necesario prorrogar el término del permiso para casos de maternidad, lo solicitará anticipadamente por escrito a la administración de la finca, este permiso no será remunerado.

**PARAGRAFO DOS: REMUNERACION DE PERMISO POR MATERNIDAD:** Los días de permiso por este evento se remunerarán con el salario básico convencional.

## ARTÍCULO 18

### AUXILIO MUERTE FAMILIARES:

En los casos de prestaciones extralegales se reconocerán con hechos relacionados con los padres del trabajador beneficiario que conviva con este y dependa económicamente de él, la empresa reconocerá para el primer año de vigencia de la convención, un auxilio de (doscientos once mil novecientos siete pesos con veintiocho centavos) (\$211.907,28 primer año) Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementaran en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

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

La dependencia económica se acredita presentando una declaración extra juicio al respecto.

**ADICIÓN A LA REGLAMENTACIÓN SOBRE AUXILIO POR MUERTE DEL FAMILIAR DEL TRABAJADOR:** Para el reconocimiento de este auxilio no será exigible que el familiar conviva con el trabajador, ni la dependencia económica. Los demás requisitos previstos en cada convención seguirán vigentes.

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) solo tendrá derecho a reclamar aquel de estos que 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.

## REMUNERACION POR PERMISO EN ESTE EVENTO:

**PARAGRAFO UNO:** Los días de permiso concedidos por este evento se remunerarán con el salario promedio del último año. Si la calamidad ocurre en los municipios de la zona de Urabá, la empresa reconocerá hasta cuatro días calendarios de permiso remunerado. Si el hecho ocurre fuera de estos municipios la empresa reconocerá hasta ocho días de permiso remunerado; Si pasados estos términos el trabajador considera que subsiste, prolongará el término, este comunicará por escrito al representante de la empresa administrador o coordinador, solicitando una prórroga adicional la que no será remunerada.

Si al finalizar este permiso, el trabajador no se presenta a la finca por motivos de fuerza mayor demostrada, la empresa lo esperará quince días más, pasado este tiempo sin que el trabajador se haya presentado, la empresa podrá reemplazarlo. Los 15 días de espera no serán remunerados.

**PARAGRAFO DOS:** Los permisos que se concedan por la ocurrencia de este evento solo se otorgaran en caso de desplazamiento del trabajador para asistir a las exequias.

## ARTÍCULO 19

### AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa, además del seguro de vida, (siempre y cuando este todavía no haya sido asumido por el I.S.S), de los gastos del entierro, en cuantías señaladas por las disposiciones legales correspondientes, reconocerá un auxilio adicional de (seiscientos sesenta y cuatro mil cuatrocientos cincuenta y dos pesos con sesenta y ocho centavos (\$664.452.68 primer año) Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementaran en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

Este auxilio se pagará así:

#### 1. Trabajador casado o con compañera permanente:

- a. Esposa o compañera permanente debidamente inscrita
- b. Padre o Madre, debidamente inscritos ante la empresa.
- c. Hijos debidamente inscritos ante la empresa.

**2. Trabajador soltero:**

- a. Padre o Madre debidamente inscritos ante la empresa.
- b. Hermanos, debidamente inscritos ante la empresa. Debe presentar Registro civil del hermano reclamante y del difunto.

En última instancia a quien acredite haber cancelado los gastos de las exequias.

**ARTÍCULO 20****AUXILIO DE TRANSPORTE:**

La empresa auxiliará a sus trabajadores que residan fuera de la finca, con un valor igual a lo estipulado por la ley y proporcional a los días realmente laborados. Dicho auxilio se pagará con los requisitos y términos de la ley.

Las empresas que suministren el servicio de transporte a sus trabajadores, desde las cabeceras de los municipios o de los corregimientos hasta el sitio de trabajo, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, deberán adecuar gradualmente la prestación de este servicio a las condiciones adecuadas y seguras, e inherentes al transporte de personas. La adecuación a que se hace referencia corresponde a la transición a un sistema de transporte de personal en vehículos destinados a éste fin.

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

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

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

**ARTICULO 21:****AUXILIO DE CASINO**

La empresa dará un auxilio al empresario del casino oficial de (cincuenta y un mil setecientos seis pesos con veintisiete centavos (\$51.706.27), mensualmente y por la vigencia de la convención colectiva, queda entendido que el manejo del casino se dará por personas particulares, los que en ningún momento tienen vínculo laboral con la empresa.

**ARTÍCULO 22****AUXILIO DE EDUCACION:**

La empresa, a partir de la firma de la presente convención dará un auxilio monetario para educación a los hijos de los trabajadores debidamente inscritos, así:

Para estudiantes de Primaria: veintinueve mil trescientos cuarenta un peso con quince centavos (\$29.341.15 primer año) Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementaran en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

Para estudiantes de secundaria treinta y seis mil cuarenta y dos pesos con treinta y ocho centavos (\$36.042.38 primer año) Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementaran en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

Es requisito indispensable para el pago de este auxilio, la presentación del certificado del establecimiento donde se encuentre matriculado el hijo del trabajador. Dicho establecimiento deberá de estar reconocido por el Ministerio de Educación Nacional y que este ubicado en la zona de Urabá. Además, el hijo del trabajador deberá estar inscrito como tal ante la administración de la finca. Este auxilio es anual y se pagará en el mes de febrero de cada año de vigencia. En caso de concurrencia de ambos cónyuges como trabajadores de la empresa, se pagará un solo auxilio.

El trabajador deberá presentar los documentos para reclamar este beneficio a más tardar el último día del mes de febrero de cada año de vigencia de la

convención. La no presentación de estos en esta fecha exonera a la empresa del pago de este beneficio.

### **ARTÍCULO 23:**

#### **AUXILIO DE ANTEOJOS:**

La empresa dará un auxilio por el primer año de vigencia de la convención de (treinta y nueve mil seiscientos cuarenta y un pesos con cuarenta y siete centavos (\$39.641.47). Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementaran en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

### **ARTÍCULO 24**

**AUXILIO DE DEPORTE Y RECREACIÓN:** A partir de la firma del Acuerdo General (2015-2017) el "auxilio de deportes" que se encuentre previsto en las convenciones colectivas se designará como "auxilio de deportes y recreación".

Las empresas en cuyas convenciones se encuentre pactado el "auxilio de deportes" como una prestación en especie (uniformes y otros), convertirán la prestación en especie por una suma de dinero, por año de vigencia convencional, la cual se pagará en el mes de Febrero de cada año. La conversión se hará tomando como base tres (3) cotizaciones del valor de la prestación en especie que deberá presentar el empresario a la comisión de redacción designada por Sintrainagro.

La empresa dará a los representantes del sindicato la cantidad de un millón ciento noventa y ocho mil cuatrocientos ochenta y seis pesos con setenta y siete centavos (\$1.198.486.77 primer año) Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementaran en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

Este fondo reemplaza todo aquel beneficio que tenga pactado en convenciones anteriores.

## ARTICULO 25

### AUXILIO DE ARRENDAMIENTO

La empresa pagará como auxilio de arrendamiento la suma de cuarenta y ocho mil noventa y ocho pesos con noventa y siete centavos (\$48.098.97 primer año) Las prestaciones extralegales vigentes, se incrementaran en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de los acuerdos convencionales.

Para la cancelación de este auxilio el trabajador deberá presentar los papeles concernientes para tal fin (Contratos de Arrendamiento autenticado y verificado su autenticidad previamente por la empresa, declaración extrajuicio del arrendador, dirección exacta del inmueble).

Este auxilio se pagara siempre en cuando la empresa o finca no suministre alojamiento en sus campamentos. No tendrá derecho a este auxilio el trabajador que sea propietario de casa o habitación y solo se pagara a los beneficiarios previa presentación del contrato de arrendamiento vigente.

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

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

## ARTÍCULO 26

### PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

Durante la vigencia de la presente convención por una sola vez para aquellos trabajadores que cumplan los años de vinculación continua en la empresa que a continuación se expresa, la empresa dará una prima de antigüedad, la cual no constituye salario y por los periodos que se causen a partir de la firma de la presente convención así:

A. Cuando el trabajador cumpla cinco (5) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma de diez mil cuatrocientos setenta y siete pesos con ochenta y dos centavos (\$10.477.82).

B. Cuando el trabajador cumpla diez (10) años continuos de servicio en la empresa, se le pagará por una sola vez la suma veinte mil novecientos cincuenta y siete pesos con veinte centavos m.l (\$20.957.20).

C. Cuando el trabajador cumpla quince (15) años continuos de servicios en la empresa se le pagará por una sola vez la suma de treinta y un mil cuatrocientos treinta seis pesos con cuarenta y un centavos. (\$31.436.41).

D. Cuando el trabajador cumpla veinte (20) años continuos de servicio en la empresa se le pagará una sola vez la suma de cuarenta y dos mil cuatrocientos ochenta y dos pesos con noventa y seis centavos (\$42.482.96).

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

**PARAGRAFO DOS**

**CONVERSION DE EXTRALEGALES ESTABLECIDAS EN DIAS A VALORES ABSOLUTOS:** Los empleadores que tengan establecida alguna prestación en días, y se encuentren interesados en convertirlas a valores absolutos, buscaran con el Sindicato, la metodología para la conversión de la prestación.

**ARTICULO 19:**

**SALUD**

**1. DISPOSICIONES SOBRE SALUD Y RIESGOS PROFESIONALES:**

**RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL:**

La empresa y SINTRAINAGRO adelantaran las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARL correspondientes implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la ley. ✕

En coordinación con la administradora de riesgos profesionales, realizara programas preventivos de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales y de laboratorios clínicos periódicos, según lo establecido en el programa de salud ocupacional elaborado en coordinación con la respectiva A.R.L.

Se establecerá entre los empresarios, el sindicato y las entidades administradoras del sistema integral de seguridad social presentes en la zona (salud, pensiones y riesgos profesionales), un comité tripartito en seguridad social, que impulsara la realización de una investigación completa que permita establecer el mapa de riesgos ocupacionales de todas las labores de la agroindustria bananera. De acuerdo con los resultados propondrán un plan de intervención para eliminar y mitigar los riesgos encontrados y establecerán un sistema de seguimiento de los resultados de la investigación y de las acciones definidas, elaborando los perfiles de prevención y tratamiento de las enfermedades comunes o profesionales que se presentan en la actividad bananera, según la prioridades arrojadas por los indicadores epidemiológicos. Para dar cumplimiento a los anteriores, las empresas se comprometen a entregar los resultados de dicha investigación y el mapa de riesgos resultantes dentro de los 6 meses posteriores a la iniciación de la misma. Las bases y metodologías de la misma se definirán dentro de los 3 meses siguientes a la firma de la convención.

**PARAGRAFO UNO:** Las empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los comités paritarios de salud ocupacional de conformidad con la resolución 2013 de 1986 y el decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con SINTRAINAGRO y con la respectiva ARP.

En ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen fumigaciones aéreas para el control de la sigatoka negra.

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

**PARAGRAFO TRES -EXÁMENES MÉDICOS-:** Los empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de

pre-empleo, egreso y periódicos que se realizaren a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en los programas de salud ocupacional que tengan establecido o que establezcan, en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L).

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

### **FUMIGACIONES AEREAS**

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

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

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

## **PAGO DE INCAPACIDADES**

### **FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABA**

A través de los comités paritarios de salud ocupacional y de los comités Obrero-Patronales, se impulsaran acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen tramites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

**PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL:** Las incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria, se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles. En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea más desfavorable al establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, serán reconocidas de acuerdo a lo que se tuvo pactado en éstas y que se denominó "sistema de eventos". El trabajador endosara el certificado de incapacidad a la empresa para efecto de cobros respectivo a la EPS, si fuese pertinente, o para reconocer los 3 primeros días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

### **PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL.**

Conforme a lo prescrito en el decreto 1295 de 1.994, y demás disposiciones legales que lo modifique adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo y enfermedad profesional se pagarán de acuerdo al régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

### **PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, NO HOSPITALARIA POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:**

Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, no hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

**PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:**

Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo o se diagnostique la enfermedad profesional.

**ACUERDO ADICIONAL A LA DISPOSICIÓN CONVENCIONAL SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES Y TRANSCRIPCIÓN DE INCAPACIDADES:**

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

**PARÁGRAFO DOS:** La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal sólo es la de ser un agente al pago de la EPS o de la ARL, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean expedidos y certificados por la respectiva EPS o ARL. -

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

La Empresas y Sintrainagro acometerán conjuntamente las gestiones necesarias ante las EPS y ARL a las que se encuentran afiliados los trabajadores bananeros para que hagan divulgación entre éstos de los reglamentos establecidos para la transcripción de incapacidades, de una parte, y para que implementen programas en línea que permitan la autorización de las incapacidades expedidas por los médicos e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS's) adscritas a sus respectivas redes de servicios y para la transcripción en línea de incapacidades temporales expedidas por médicos no adscritos a la red de servicio de la EPS o la ARL, de manera que no sea necesario que el empleador tenga acceso a la epicrisis de la atención médica o

la historia clínica del trabajador, porque ésta(s) contiene(n) información que goza de reserva de ley, salvo autorización expresa del trabajador.

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

#### ADICIÓN SOBRE "CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO".

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

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

término máximo que establezca la norma que en el futuro modifique esta resolución, y la comprobación de la asistencia efectiva a la cita médica así programada.

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

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

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

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

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

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

### **MODIFICACIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL SOBRE "EXÁMENES MÉDICOS":**

**PARÁGRAFO TRES -EXÁMENES MÉDICOS-:** Los Empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realizaren a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL.-

La Empresa desarrollará una política de capacitación y sensibilización e implementará procedimientos necesarios para evitar que cualquier persona, sin importar su rango o posición, trabaje o visite las áreas de trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas ilícitas.

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

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

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

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

Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2015, los empresarios bananeros, a través de la Asociación de Bananeros de Colombia -AUGURA-, se comprometen a contratar los servicios de una entidad independiente que se encargará de efectuar una auditoría a las condiciones en que se sucede prestación de servicios por parte de las EPS y/o las ARP presentes en la zona de Urabá, con el fin de sustentar las inconformidades manifestadas a tales entidades.

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

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

A estos efectos, cuando se presente una situación de estas, el(la) responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, con

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

## **MODIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS**

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

Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador a una ciudad distinta de Medellín, y éste no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador a la ciudad de Bogotá D.C. para ser evaluado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá el alojamiento y la alimentación, en dinero o en especie, a elección de ésta. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Cuando la Empresa opte por el suministro en dinero del servicio de alojamiento y alimentación, deberá reconocerle al trabajador un auxilio extralegal por la suma de cincuenta mil pesos (\$50.000) por cada día en que efectivamente deba permanecer en la ciudad de destino para recibir las

atenciones médicas, según la programación de citas ordenadas por la EPS o la ARL, o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones/AFP). Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

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

Cuando la Empresa decidiera suministrar en dinero el servicio de desplazamientos internos para asistir a las citas para atenciones médicas o la cita para calificación por parte de la Junta, en la ciudad a la que hubiera sido trasladado el trabajador, fuera de la zona bananera de Urabá, deberá reconocerse a éste un auxilio extralegal por la suma de dieciocho mil pesos (\$18.000) por cada día en que efectivamente deba atender citas para atenciones médicas ordenadas por la EPS o la ARL o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la respectiva Junta de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), circunstancia ésta que el trabajador deberá acreditar con las evidencias documentales de la programación y asistencia a las respectivas citas.

Las Empresas y Sintrainagro, en el marco del Comité Tripartito de Seguridad Social, gestionarán conjuntamente para lograr que las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral cumplan con su obligación de asumir los costos del desplazamiento de los trabajadores que deban ser atendidos médicamente o calificados en otra ciudad cuando la respectiva E.P.S., A.R.L., Colpensiones o AFP hubiere ordenado dicho traslado.

**PARAGRAFO:** Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas en esta disposición, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá y no le sea expedido un certificado de incapacidad temporal, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá para asistir a calificación por parte de la Junta Regional o

Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa le concederá permiso no remunerado por los días en que acredite haber asistido a las respectivas citas y por los días en que se cumplieron los desplazamientos entre la zona de Urabá y la ciudad de destino y viceversa, para lo cual el trabajador deberá presentar las evidencias documentales pertinentes.

**ADICION AL ACUERDO SOBRE FONDO DE CALAMIDAD DOMESTICA:** En el evento que por disposición de la ARP o de la EPS se disponga el traslado del trabajador afiliado a recibir atenciones médicas de la zona de Urabá y médico tratante certifique que requiere viajar con un acompañante, o atención médica de urgencia también fuera de la zona, la empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del acompañante. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de la calamidad doméstica. En caso de atención médica de urgencia la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los 10 días hábiles siguiente al desembolso del préstamo.

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

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

La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propenderán para que en los eventos en que

por razones de salud se remita el trabajador fuera de la Zona Bananera de Urabá, la entidad remitente le extienda y pague la incapacidad por los días respectivos, debido a que es una obligación a cargo del sistema de seguridad.

Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdo Generales de 2015, los empresarios bananeros y Sintrainagro, en una comisión paritaria, elaborarán un instructivo para informar a los trabajadores y empresarios, sobre los procedimientos y plazos necesarios para la calificación del estado de invalidez.

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

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

**REUBICACION:** En caso de que por cualquier enfermedad un trabajador no pueda realizar determinadas labores, según el departamento competente de la E.P.S o de la A.R.P, la empresa deberá reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la recomendación médica y por el tiempo requerido para su recuperación.

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

tampoco se descuentan los días de incapacidad temporal porque no se ha sucedido una suspensión del contrato de trabajo, de otra parte.

Sin perjuicio de los entendimientos comunes precedentes, a partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva (2015), cuando al momento de liquidar una prestación social o el descanso vacacional o las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se encuentre que el promedio salarial de un trabajador está por debajo del salario mínimo legal, por efecto de un(a) incapacidad(es) temporal(es) prolongada(s), los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que resulte mayor en cada caso, según corresponda para el respectivo periodo de liquidación. En la misma situación que es objeto de esta regulación, cuando el salario promedio del trabajador, calculado de la misma forma arriba indicada, resulte estar por encima del salario mínimo convencional o el salario mínimo legal vigente, el que sea mayor en cada caso, los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, así como las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se liquidarán tomando como base el salario promedio resultante de la operación arriba indicada.

#### **NORMA CONVENCIONAL SUSPENDIDA SOBRE PAGO DE INCAPACIDADES AUSENTISMO Y EVENTOS.**

Las incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria, se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles. En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea más desfavorable al establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, serán reconocidas de acuerdo a lo que actualmente se tiene pactado en estas.

La empresa reconocerá el valor de los dos (2) primeros días de incapacidad por enfermedad general que no reconoce el I.S.S., teniendo en cuenta lo establecido en los numerales 2 y 3 de presente artículo. Estos días de incapacidad se liquidarán y pagará así: los dos primeros días se remunerarán con las dos terceras partes del salario básico convencional, el tercer día será y

remunerado con las dos terceras partes del salario promedio obtenido por el trabajador en el último año.

1. Cada una de las fincas tendrá un botiquín de primeros auxilios para atender las posible y eventuales malestares menores que sufran los trabajadores de las finca. La empresa, a través de la entidad presentadora de salud a la cual se encuentra afiliada la empresa, capacitará a un empleado de la finca en el manejo del botiquín.

2. Los empleadores enviarán a través del comité obrero a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la finca, mensualmente, una relación de ausentismo de la finca, indicando los índices de frecuencia y severidad en casos de enfermedad común. Adicionalmente se remitirá una relación de los trabajadores reincidentes en ausentismos por enfermedad común, indicando además la frecuencia de ausencia en el primer día hábil de la semana.

3. Cuando de la información remitida surja que uno o varios trabajadores se han ausentado repetidamente de sus labores el primer día hábil de la semana, aún en el evento de que su ausencia se encuentra aparentemente justificada con una incapacidad debidamente expedida por la entidad de seguridad social a la que se encuentre afiliado, se convocará a audiencia al trabajador en la cual participara el comité obrero patronal a fin de escuchar las explicaciones del trabajador comprometido en las reiteradas ausencias justificadas el primer día hábil de la semana.

Del anterior procedimiento estarán excluidos los trabajadores que no tengan justificación a su ausencia, los cuales serán sujetos de los procedimientos disciplinarios establecidos legal y convencionalmente.

4. Las incapacidades de origen común que no superen un día y se ocurran el primer día hábil de la semana no serán remuneradas, y en consecuencia el trabajador perderá el auxilio que se tiene actualmente establecido en las convenciones colectivas de trabajo que se modifican en esta negociación. Igualmente no se tendrán como eventos para los efectos de reconocimiento y pago de incapacidades establecido en las actuales convenciones. No obstante lo anterior, al trabajador se le reportará el día de ausencia justificada con incapacidad de un día como permiso no remunerado, en consecuencia no perderá la remuneración del dominical si labora el resto de la semana.

Para poder dar aplicación a esta norma se debe haber cumplido con lo señalado en los numerales anteriores. En consecuencia si la finca no ha cumplido con alguno de los requisitos antes señalados no podrá desconocer el pago de la incapacidad ocurrida en el primer día hábil de la semana causada por enfermedad común.

5. El número de eventos por enfermedad común continuará como se tiene establecido en las actuales convenciones colectivas de trabajo, es decir seis (6) eventos por año, los cuales conservarán igual redacción a la existente.

**PARAGRAFO UNO:** Se entiende por evento de incapacidad la prescripción médica que incapacita a un trabajador para presentar el servicio. Cuando un trabajador se deba desplazar de un sitio de trabajo a un sitio médico para la práctica de exámenes clínicos o la toma de placas radiográficas prescritas por el médico durante la consulta, tales ausencias no se consideran como eventos de incapacidad. Computables para los efectos del numeral 2 del presente artículo.

**PARAGRAFO DOS:** No se computa evento de incapacidad el tiempo de consulta médica cuando ese mismo día, antes de la consulta, el trabajador labora en la empresa, o cuando el mismo día de la consulta, después de realizada esta, el trabajador regresa a la labor.

Se pagará el primer día de incapacidad ocasionado por un accidente de trabajo siempre y cuando esto supérelos cuatro días de incapacidad. Este día de incapacidad será liquidado y pagado con el salario básico convencional. Esto se realizará teniendo en cuenta el mecanismo establecido por el instituto.

## CAPITULO XI

### CALAMIDAD DOMESTICA

#### ARTÍCULO 28: CASOS DE CALAMIDAD DOMESTICA:

a.) Muerte de los padres, hijos, hermanos menores de edad que dependan económica mente de él, debidamente inscritos ante la administración de la finca

b.) Muerte de la esposa o compañera permanente, debidamente inscrita ante la empresa.

c.) Aborto no provocado sufrido por la esposa o compañera permanente del trabajador oportunamente inscrita ante la administración de la finca.

d.) Aquellos que afecta en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, tales como robo o pérdidas comprobadas.

e.) La necesidad del trabajador de recursos económicos para atender, asistencia médica, quirúrgica o hospitalaria de sus familiares, considerándose como tales a su esposa o compañera permanente, hijos que dependan económicamente de él, padre o madre hermanos menores de edad que tengan igual dependencia.

#### ARTÍCULO 29:

#### FONDO ROTATORIO DE CALAMIDAD DOMESTICA:

FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el fondo rotatorio para préstamos de eventos de calamidad doméstica se incrementará, en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial, sin que en ningún caso el monto del fondo de calamidad doméstica pueda ser menor de \$1.889.524 por finca. Las Convenciones Colectivas que tengan un monto superior a este valor se incrementarán con los porcentajes acordados para los salarios en cada año de vigencia.

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$ 323.918. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales de la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos serán imputados al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

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

**DISPOSICIÓN GENERAL 2º:** En el evento que por disposición de la A.R.P. o de la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador-afiliado a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante, o atención médica de urgencia también fuera de la misma zona, la Empresa otorgará un préstamo con cargo al fondo de calamidad doméstica, para que el trabajador pueda sufragar los gastos de transporte, alojamiento y manutención del (de la) acompañante. El pago del préstamo se sujetará a la reglamentación del fondo de calamidad doméstica. En caso de atenciones médicas de urgencia, la prueba de la certificación médica sobre la necesidad del traslado con acompañante se deberá presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al desembolso del préstamo.

Los préstamos se harán en la misma forma que se ha venido haciendo y los descuentos de amortización serán pactados entre el trabajador y el patrón.

Salvo autorización expresa del trabajador, no se harán descuentos de mayor cuantía. En caso de que el fondo sea agotado y un trabajador deudor requiera un nuevo préstamo para calamidad doméstica comprobada,

La solicitud será estudiada por el comité obrero patronal, el que decidirá si se hace o no el préstamo y le establecerá la forma de pago. Se entiende que solo se prestará para los casos de calamidad enumerados en el artículo en cual se determinaron.

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

### **REQUISITOS PARA OBTENER EL PRESTAMO**

- a. En caso de muerte: Copia del certificado de defunción.
- b. En caso de robo o pérdida: Copias de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y el valor de los objetos robados y/o perdidos.

c. En los casos de enfermedad de familiares del trabajador, se debe presentar certificación médica y fórmula escrita de médico graduado y todos los demás documentos y evidencias que se estimen necesarios.

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

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

**PARAGRAFO DOS:** Constituye falta grave:

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

**CAPITULO XII**

**FONDOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS INDICES SOCIALES**

**FONDO PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA**

Se constituirá una comisión conformada por un representante de los trabajadores y uno de los empresarios por cada Fondo Rotatorio Convencional, para que en el transcurso de los seis meses siguientes a la firma de la presente convención, desarrollen y presenten a la Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional, un trabajo de compilación y unificación de los actuales reglamentos de vivienda para integrar un Reglamento Único de los Fondos Rotatorios Convencionales de Vivienda. ✕

La Comisión de Seguimiento y Verificación Convencional será la competente para adoptar el Reglamento Único de los Fondos de Vivienda que en lo sucesivo aplicaran todos los Fondos Rotatorios Convencionales.

**FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA:**

Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para capitalización de los Fondos Paritarios de Vivienda, los Empresarios bananeros destinarán la suma de setenta y cinco mil pesos (\$75.000) por hectárea neta sembrada en banano.

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

**DISPOSICIÓN GENERAL 2º:** Se acuerda modificar los montos máximos de préstamos en cada modalidad, así: a). Para adquisición y/o construcción de vivienda hasta 45 SMLMV. b). Mejoramiento de vivienda hasta 23 SMLMV. c). Titulación, cancelación de hipotecas y legalización hasta 7 SMLMV.

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

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

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

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

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

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

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

#### **CONSTITUCION DE LA JUNTA PARITARIA SOCIAL.**

Se constituye una junta paritaria por comercializadora, integrada por tres representantes de SINTRAINAGRO y tres representantes por los productores aportantes al fondo de que se trata. Sintrainagro podrá delegar o designar los representantes en el Comité Paritario de Vivienda.

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

### **COMITE PARITARIO DE VIVIENDA**

Se mantienen los actuales comités paritarios de vivienda previstos en las actuales convenciones colectivas que se están negociando.

### **COMITÉ PARITARIO ESPECIAL:**

Los empresarios bananeros y Sintrainagro integrarán una comisión paritaria, compuesta por dos miembros en representación de la junta de cada uno de los fondos paritarios de vivienda por compañía comercializadora, la cual estará encargada de elaborar un estudio acerca de la conveniencia o no de constituir fondos paritarios de vivienda, con personería jurídica, en cada comercializadora, para que con base en ellas las partes acuerden las decisiones que correspondan.

Esta comisión deberá realizar el citado estudio en un término de doce (12) meses contados a partir de la firma de las convenciones colectivas de trabajo.

### **EDUCACION, RECREACION Y CULTURA.**

#### **APORTE EXTRA-CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE:**

Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de ochocientos millones de pesos (\$800.000.000). Dichos recursos se destinarán para la realización de actividades de Educación, Recreación, Cultura y Deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

**PARÁGRAFO UNO:** La coordinación de las actividades y la distribución de los recursos se realizará de manera paritaria entre Augura y Sintrainagro.

**PARÁGRAFO DOS:** Para tal fin Augura y Sintrainagro, representadas por sus respectivos Presidentes, suscribirán un documento que sintetice los compromisos de ambas instituciones, las áreas a intervenir y los

procedimientos para llevarlos a cabo, en materia de actividades educativas, recreativas, deportivas y culturales para beneficio del trabajador bananero y su familia.

**CREACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL:**

A partir del inicio de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2015-2017) se constituye la "Comisión Paritaria de Concertación Laboral", integrada por cuatro (4) representantes de los empresarios bananeros, los señores Juan Esteban Álvarez Bermúdez, Javier Francisco Restrepo Girona, Efraín Rodas Ramírez y Luis Carlos Jaramillo Franco, de una parte, y cuatro (4) representantes designados por Sintrainagro, los señores José Guillermo Rivera Zapata, Gilberto Torres Espitia, Medardo Cuesta Quejada y Daniel Guerra Oviedo, de otra parte.

La Comisión Paritaria de Concertación Laboral se reunirá al menos tres (3) veces por año calendario, el primer jueves de los meses de Febrero, Junio y Octubre. La citación y coordinación de la agenda estará a cargo de Augura y Sintrainagro.

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

Establecer un sistema de remuneración por unidad de obra para la realización de las labores de "embolse", "desflore" y "amarre", durante los ciclos iniciales de "alta parición" en plantaciones nuevas y áreas renovadas.

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

Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a los representantes de las partes en el Comité Tripartito de Seguridad Social.

Implementar las tareas definidas en el "Acuerdo para el mejoramiento de la productividad, la sostenibilidad de las empresas y la preservación de los niveles de trabajo decente alcanzados en la zona bananera de Urabá", contenido en los Acuerdos Generales (2013-2015), el cual se ratifica, salvo lo dispuesto allí sobre "cajas excedentes" y "la parcela".

Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición de las formas de remuneración de "labores nuevas", entendiéndose por éstas aquellas que agreguen valor al proceso productivo o a la calidad de la fruta, requieran un entrenamiento adicional y represente un mayor esfuerzo por parte del trabajador. En la primera reunión de la comisión, octubre de 2015, se analizará la actividad denominada "pulpa-crema".

### **CAPACITACION, DESARROLLO Y FORMACION PARA EL EMPLEO:**

Sintrainagro y los productores bananeros participarán activamente, tanto en la mesa sectorial como en el Comités Técnico convocados por el SENA, con el propósito de implementar en el sector bananero el MODELO DE FORMACION POR COMPETENCIA LABORALES, el cual comporta la elaboración del mapa funcional, la caracterización del sector, la elaboración de unidades de competencia y su priorización y la elaboración, finalmente, por parte del SENA, del correspondiente programa curricular mediante el cual se capacitará, formará y desarrollará a los trabajadores destinatarios de tales programas.

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

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

### **RECREACION Y CULTURA:**

El comité de verificación convencional tendrá dentro de sus funciones gestionar y articular la consecución de los recursos económicos que destinan las Fundaciones Sociales, entidades gubernamentales, las Cajas de Compensación Familiar, la empresa privada y Augura; para la realización de actividades: Recreativas, deportivas y culturales, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá.

**PARAGRAFO:** La coordinación de las actividades de que se trata correrá a cargo de Augura y SINTRAINAGRO.

**PAGO CON MEDIOS ELECTRONICOS Y CHEQUE:**

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

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

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

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

**ADICION A LA DISPOSICION CONVENCIONAL SOBRE "PAGO CON MEDIOS ELECTRONICOS Y CHEQUES":**

**PARAGRAFO:** Los representantes de los empresarios bananeros de Urabá y SINTRAINAGRO se comprometen efectuar gestiones ante las entidades

financieras presentes en la zona bananera de Urabá, para procurar que se instalen cajeros electrónicos con sistema de identificación biométrica (huella digital).

#### **DOTACIONES:**

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

Adicionalmente, la empresa suministrará durante la vigencia convencional los siguientes elementos, como parte de la dotación: un termo con capacidad de dos litros y un pantalón y una chaqueta plásticos impermeables, de calidad y resistencia adecuada, para cada uno de los trabajadores, sin tener en cuenta el tope salarial señalado en la Ley 11 de 1984. La chaqueta y el pantalón plásticos impermeables y el termo a que se alude se entregarán a más tardar el día 30 de junio de 2016

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

**PARAGRAFO:** En el almacén de cada una de las comercializadoras y en las oficinas de las seccionales del sindicato se mantendrá para exhibición una muestra de la capa y otra del termo.

**ARTÍCULO 31:****COMITE DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:**

Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el decreto 614 de 1.984, reglamentado por la resolución #02013 de 1.986, en la empresa operará un comité de higiene y seguridad industrial. La constitución y funcionamiento de este comité estará sujeta a las disposiciones legales que reglamentan la materia. Podrán formar parte de este comité, en representación de los trabajadores, las personas que hubieren sido designadas para integrar el comité obrero patronal.

**PARAGRAFO UNO:** En el evento en que un trabajador hiciere parte del comité de higiene y seguridad industrial y del comité obrero patronal, los permisos que convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del comité de higiene.

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

**DISPOSICIONES SOBRE INCREMENTO SALARIAL, LAS PRESTACIONES SOCIALES Y OTROS TEMAS SALARIALES.****INCREMENTO SALARIAL:**

Para el primer año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación (2015-2017), comprendido entre el día 01 de julio de 2015 y el día 30 de junio de 2016, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al cuatro por ciento (4%). Este incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de Sintrainagro correspondiente, se aplicará de manera ponderada en las Empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o al interior de uno o varios grupos de labores.

**PARAGRAFO UNO:** A partir de la vigencia de la presente convención colectiva (2015-2017) se deroga expresa, íntegra y definitivamente el sistema de remuneración diferencial de labores a destajo por escalas o tablas de productividad.

En las Empresas en cuyas convenciones se encuentre previsto el sistema derogado, para la aplicación del incremento acordado para las labores que se encontraban incluidas en las escalas de productividad se tomará como referencia los precios unitarios relacionados en la tercera escala de productividad de la convención celebrada para la vigencia (2013-2015).-

**PARAGRAFO DOS:** 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 2016 y el día 30 de Junio de 2017, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual a la variación del IPC -obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el periodo comprendido entre el 1° de Julio de 2015 y el 30 de junio de 2016.

### INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES:

Cada una de las Empresas comprometidas en la presente negociación conservará los auxilios y prestaciones extralegales que se encuentran pactadas en las convenciones colectivas de trabajo que se revisan.

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

**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 de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Una (1) copia impresa para la junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO.
- c) Una copia (1) en medio magnético para la junta directiva nacional de SINTRAINAGRO.

- d) Una (1) copia para la junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca.
- e) Una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité obrero-patronal incluido el suplente.
- f) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo para la consulta permanente.
- g) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para la consulta permanente.

**ARTÍCULO 33:**

**NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES:**

Los beneficios extralegales pactados en favor de los trabajadores no constituyen salarios, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales.

**ARTICULO 34:**

**MODIFICACION Y REVISION DEL PRESENTE ACUERDO**

La convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones, solo podrá ser modificado por acuerdo entre las mismas partes que los suscriben, esto es, una comisión negociadora designada por la asamblea general de trabajadores de la finca, de una parte, y una comisión negociadora designada por el representante legal de la empresa, de la otra parte.

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

**ARTÍCULO 35:**

**DENUNCIA Y PRORROGA:**

La convención colectiva de trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento de que las

convención no sea denunciada, su vigencia se prorroga con forme a lo estipulado en el código sustantivo del trabajo.

**INTEGRACION DE LAS ACTAS DE ACUERDOS PARCIALES A LOS ACUERDOS GENERALES 2015 – 2017:** Para todos los efectos legales y contractuales se entenderán incorporadas a los presentes acuerdos generales las actas de los acuerdos parciales alcanzados durante la presente negociación.

**LIBRETA MILITAR:**

No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes a si lo exijan.

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

**DERECHO A LA INFORMACION:**

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

En el mes de noviembre de cada año, AUGURA y SINTRAINAGRO, convocaran una reunión con la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO y los presidentes de la Sub-directivas de la organización sindical en la zona de Urabá, con asistencia de una representación de los productores, con el fin de hacer la evaluación del estado de las relaciones laborales en las fincas y el cumplimiento de las convenciones colectivas.

**ADICION A LAS DISPOSICIONES SOBRE DERECHO A LA INFORMACION:**

**PARAGRAFO UNO:** Augura entregara a la junta directiva nacional de SINTRAINAGRO tres mil quinientos (3500) cartillas ilustradas de los acuerdos generales, con el fin capacitar a los trabajadores sobre los acuerdos logrados.

**PARAGRAFO DOS – ACUERDO TRANSITORIO:** con el propósito de facilitar que las representantes de SINTRAINAGRO efectúen la lectura y explicación de la convención colectiva, las empresas concederán a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Para las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, este permiso se imputara al cumplimiento de las horas de destinación exclusiva establecidas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990. Este acuerdo solo regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2015-2017).

**PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD**

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

**MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO**

A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo las Empresas y SINTRAINAGRO adelantarán gestiones ante el Servicios Nacional de Aprendizaje - SENA, tendientes a que se intensifiquen los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

El programa se organizara con el SENA dentro de los 2 meses siguientes a la firma de la convención, teniendo en cuenta la dedicación que requieran los diferentes oficios, preferentemente en forma continua dentro del programa de formación por competencias laborales.

## APRENDICE

Precisiones a los contratos pactados El cumplimiento del párrafo segundo de la estabilidad, contenido en los acuerdos de Bogotá de abril 09 de 1.987 entre el sindicato SINTRAINAGRO y cada finca o empresa, se establecerán de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor (rendimiento mínimo y máximo) en jornada de ocho (8) y diez (10) horas, para determinar el precio a pagar en cada labor en que se acuerde al destajo.

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

1. Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

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

2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados en la forma de hacerla que se encuentre 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 del trabajo, no aceptará "ayudante" en ninguna de las labores.

1. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por sí mismo.

- 2. Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva no son aceptables en el reporte diario de trabajadores. Ningún empleado de administración o supervisión, está autorizado a cambiar o modificar los precios y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto de la convención colectiva y no está obligada a pagarlos.
- 3. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.
- 4. La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, cuando, modificando suprimiendo alguna labor, y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor existente.
- 5. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.
- 6. 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.
- 7. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo realizado por el trabajador para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. El patrono en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.
- 8. Todas las labores de este manual técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que de esto dependerá la buena marcha de la empresa. Lo que se pacta en la convención colectiva de trabajo, es el

trabajo bien hecho, por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones y partidas. 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.

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

10. 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 los campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente como cerdos, 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.

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

12. La limpia de canales, tanto primarios como secundarios y terciarios, se realizara cortando la maleza a ras y sacando la basura del plan del canal con una frecuencia de un lapso cada ocho (8) semanas según lo programe la administración de la empresa.

13. **FUMIGACION DE CANALES:** Esta labor se realizara con herbicidas de contacto o sistemáticos, con una frecuencia de un ciclo de cada ocho (8) semanas libres. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal llegando hasta el borde superior, las dos (2) ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicaran a la fumigación de los canales primarios, secundarios, terciarios, madre vieja y

caños según corresponda. El precio base para determinar el valor de este contrato se establecerá según el precio promedio del muestreo que realizó AUGURA en las fincas que actualmente hacen esta labor.

14. La resiembra incluye: La marcada del sitio a resembrar en el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada y la siembra.

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

16. 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 sangrias, canales de drenaje o cable vías.

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

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

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

20. **COMITÉ DE PRODUCTIVIDAD:** En coordinación de AUGURA y SINTRAINAGRO se creará un comité de productividad integrado por funcionarios de AUGURA, representantes del sindicato, productores y propietarios que se ocuparán de establecer rendimientos máximos y mínimos en la ejecución de las labores al destajo y de la revisión de otros factores que contribuyan al aumento de la productividad de las fincas. Además revisarán el manual técnico para realizar las modificaciones que sean del caso.

21. La labor de cargue de cajas o pallet después de terminado el embarque se remunerara después del número de horas fijadas en la convención colectiva que se modifica con los presentes acuerdos.

**PARAGRAFO UNO:** La convención colectiva de trabajo establece la forma de realizar cada labor. Todas las labores se realizaran en la forma establecida en el presente acuerdo convencional, sustituyendo así todos los acuerdos existentes en la empresa.

**PARAGRAFO DOS:** La constitución nacional, la ley laboral, el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva de trabajo son los únicos estatutos legalmente validos entre las partes y por ello lo acogen íntegramente.

**PARAGRAFO TRES:** Con el fin de facilitar la divulgación de la convención colectiva resultante de los presentes acuerdos generales, Sindicato y Empleadores acordaran las fechas, los tiempos y la metodología, para la presentación de los acuerdos generales.

#### VIGENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS:

La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriben como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el día 01 de Julio de 2015 hasta el día 30 de Junio de 2017.

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

#### **PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES:**

Una vez alcanzados los Acuerdos Generales que ponga fin a la negociación colectiva se desarrollará un proceso de vaciado de las convenciones colectivas de cada una de las empresas comprometidas, este proceso se llevará a cabo en la ciudad de Medellín por un período de treinta (30) días calendario no prorrogable, contados a partir del día seis (6) de Julio de 2015.

El o los productores que no se acojan a este periodo de vaciado, correrán con los gastos de viáticos y bonificación para el o los miembro(s) de la comisión Sindical que deba realizar el trabajo de revisión del vaciado de la respectiva convención, a razón de un miembro por Seccional de Sintrainagro en que se encuentren localizadas las fincas a quienes se aplica la respectiva convención, en condiciones iguales a las pactadas para este proceso de negociación.

#### **FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO:**

Los presentes Acuerdos Generales solucionan definitivamente el conflicto colectivo surgido con ocasión del pliego de peticiones que Sintrainagro presentó a los empresarios bananeros de Urabá relacionados en el acta de instalación de la negociación fechada el día 25 de Mayo de 2015.-

En constancia se firma por los que intervinientes en dos (2) ejemplares del mismo tenor en Medellín, el día viernes 12 de junio de 2015.

**VIGENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS:** La vigencia de las convenciones colectivas que se suscriben como resultado de la presente negociación será de dos (2) años contados desde el 1 de julio de 2015 hasta el 30 de junio de 2017.

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

#### **PRODUCTORES BANANEROS:**

JUAN ESTEBAN ÁLVAREZ B.

JAVIER RESTREPO GIRONA

LUIS CARLOS JARAMILLO F.

EFRAIN RODAS RAMÍREZ

JORGE IVAN JIMENEZ B.

RAUL RESTREPO RAMOS

CLAUDIA ARGOTE ROMERO

LUIS ALBERTO SANIN C.

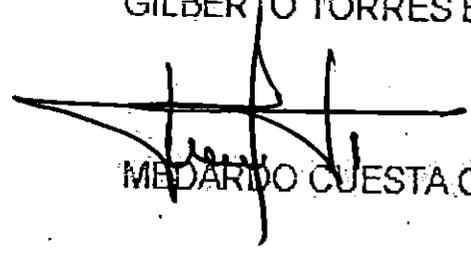
JOSE FERNANDO JARAMILLO V.

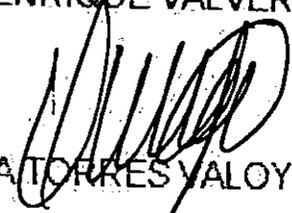
POR SINTRAINAGRO:

  
GUILLERMO RIVERA ZARATA

GILBERTO TORRES ESPITIA

LUIS ENRIQUE VALVERDE

  
MEDARDO CUESTA QUEJADA

  
ADELA TORRES VALOY

ESTEBAN GULFO ROMERO

DANIEL GUERRA OVIEDO

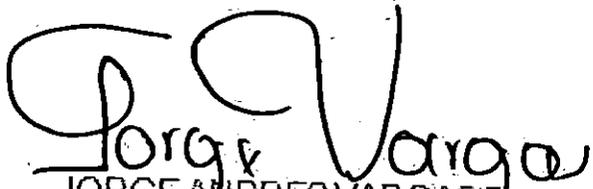
  
JOSE LUIS FLORES PAJARO

  
BENJAMIN ROJAS CHAMORRO

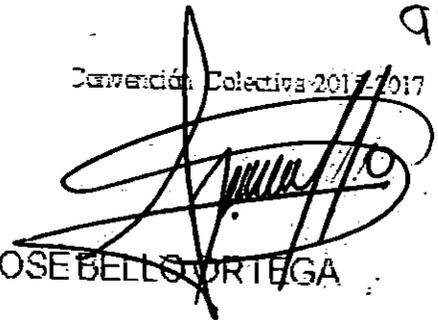
MARCELINO MOSQUERA

  
JOSE ISEL QUINTO HURTADO

RAMON GRACIANO BRAN 

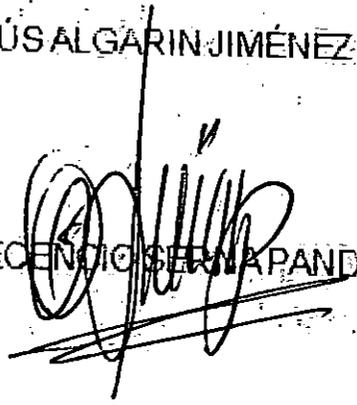
  
JORGE ANDRES VARGAS

9121 6  
Convención Colectiva 2017-2017

  
JOSE BELLO ORTEGA

JESÚS ALGARIN JIMÉNEZ

EUSEBIO PALMERA BERRIO

  
CRENCIO SERNA PANDALE

PEDRO PABLO BARBOSA  
Asesor CUT

MANUEL PATIÑO PERDOMO  
Asesor Jurídico

**AGROINDUSTRIAS LA TINAJA S.A.**  
**FINCA LA TINAJA**

<b>codigo</b>	<b>Grupo 2 (Básicas)</b>	<b>Precio actual</b>	<b>incremento</b>	<b>Precio nuevo</b>
1	<b>AMARRE</b> Hectáreas Netas 1 Vuelta por semana	5.522,77	4%	5.743,68
3	<b>EMBOLSE</b> Hectáreas Netas 2 Vueltas por semana	4.182,95	4%	4.350,27
7	<b>DESMACHE</b> Hectárea Neta por ciclo 1x7 semanas libres o 1x8 semanas corrientes de realización o de intervalo en- tres ciclos.	40.325,28	4%	41.938,29
	<b>FERTILIZACION QUIMICA</b> Bulto aplicado de 50kg o por cional incluye mezcla, saca- da de bodega, transporte hasta el campo, golpeada de abono y devolución del empa- que vacío a bodega.	4.117,56	4%	4.282,262
82	<b>DESHOJE 1ERA. VUELTA</b> Hectárea Neta 1 vuelta por semana	2.962,75	4%	3.081,26
83	<b>DESHOJE 2DA. VUELTA</b> 1 vuelta por semana en vera- no según programación administrativa	1.398,93	4%	1.454,89

**AGROINDUSTRIAS LA TINAJA S.A.**  
**FINCA LA TINAJA**

<b>codigo</b>	<b>Grupo 2 (Básicas)</b>	<b>Precio actual</b>	<b>incremento</b>	<b>Precio nuevo</b>
6	<b>PROTECCION DE FRUTA</b> Hectàrea Neta una vuelta por semana (desvio de racimo, desvio de puñòn despunte de hoja puente) no se podrà efectuar con atraso labor individual segùn programación.	2.913,54	4%	3.030,082
2	<b>REAMARRE</b> Ciclo quincenal no se podrà efectuar con atraso labor individual segùn programación	1.480,96	4%	1.540,20
5	<b>DESFLORE</b> Hectàrea Neta 2 vueltas por semana no se podrà efectuar con atraso	1.636,87	4%	1.702,345
10	<b>FUMIGACION SISTEMICO</b> Hectàrea neta por ciclo 1x4 semanas libres o 1x5 semanas corrientes de realizaciòn o de intervalo entre ciclos.	10.213,68	4%	10.622,227
135	<b>FUMIGACION CONTACTO</b> Hectàrea neta por ciclo 1x8 semanas libres o 1x8 semanas corrientes de realizaciòn o de intervalo entre ciclos.	10.213,68	4%	10.622,227

**AGROINDUSTRIAS LA TINAJA S.A.**  
**FINCA LA TINAJA**

<b>codigo</b>	<b>Empaque</b>	<b>Precio actual</b>	<b>Incremento</b>	<b>Precio nuevo</b>
11	caja comun	1.209,43	4%	1.257,81
168	caja especial	1.910,61	4%	1.987,03
45	caja mercado nacional	719,37	4%	748,14
	<b>Labores culturales</b>	<b>Precio actual</b>	<b>Incremento</b>	<b>Precio nuevo</b>
1	Amarre	5.522,77	4%	5.743,68
2	Reamarre	1.480,96	4%	1.540,20
3	Embolse	4.182,95	4%	4.350,27
92	Deshoje	2.962,75	4%	3.081,26
5	Desflore campo	1.636,87	4%	1.702,34
6	Proteccion fruta	2.913,54	4%	3.030,08
7	Desmache 6 semanas	40.325,28	4%	41.938,29
8	fertilizacion organica	20,19	4%	21,00
9	reconstruccion cunetas	461,75	4%	480,22
10	Fumigacion	10.213,68	4%	10.622,23
31-173-172	Fertilizacion abono quimico	4.117,56	4%	4282,26
* 218 *	Embolse modificado con cinta	2.535,07	4%	2.636,47
* 219 *	Retirada de pachas y peguetas	370,99	4%	385,83
* 220 *	Deshoje y control de sigatoka terrestre o manual	9.274,64	4%	9.645,63
* 221 *	Desmanche con palin	29.711,28	4%	30.899,73
169	Fertilizacion liquida nitrox valde	14.839,43	4%	15.433,01
	<b>MTTO DRENAJES</b>	<b>Precio actual</b>	<b>Incremento</b>	<b>Precio nuevo</b>
28	Limpia Canal 1rio	107,28	4%	111,57
29	Limpia Canal 2rio	83,92	4%	87,28
30	Limpia Canal 3rio	59,84	4%	62,23
73	Recava Canal 1rio	451,75	4%	469,82
74	Recava Canal 2rio	451,75	4%	469,82
75	Recava Canal 3rio	353,55	4%	367,69
94	Fumigacion Canal 1rio	26,64	4%	27,71
95	Fumigacion Canal 2rio	22,48	4%	23,38
98	Fumigacion Canal 3rio	18,24	4%	18,97
97	Construccion Sangrias	444,11	4%	461,87
98	Ampliacion Canal 1rio	650,08	4%	676,08
99	Ampliacion Canal 2rio	649,77	4%	675,76
100	Mmimiento Cunetas/Sangrias	17.742,40	4%	18.452,10
101	Recava Sangrias	167,48	4%	174,18
102	Construccion Cunetas	451,75	4%	469,82

103	Hacer Boquetes	3.588,92	4%	3.732,48
104	Rompicion Canal	864,60	4%	899,18
46	Limpia Madreviejas	154,84	4%	161,03
105	Recava Madrevieja	451,75	4%	469,82
106	Construccion Boquetes	5.201,62	4%	5.409,68
216	Reconstruccion cuneta 2 palad	1.068,44	4%	1.111,18
217	Reconstruccion canal terciario	239,90	4%	249,50
<b>LABORES GENERALES</b>				
		<b>Precio actual</b>	<b>Incremento</b>	<b>Precio nuevo</b>
24	Apertura Fúnda Campo-	12,46	4%	12,96
25	Arreglo Cinta Identif.	11,64	4%	12,11
40	Proceso Boleja Campo	407,32	4%	423,61
26	Apertura Bolsas Empaque	11,64	4%	12,11
27	Botada/Regada Bastagos	27,55	4%	28,65
47	Botada Rechazo	42,41	4%	44,11
55	Pegada Caja Completa	35,44	4%	36,86
110	Proceso Boleja Empacadora	586,75	4%	610,22
51	Cargue Pallets 1 hora Desp.	1.570,04	4%	1.632,84
109	Cargue Cajas 1hora Desp.	61,94	4%	64,42
54	Cargue/Desc.Estibas	66,69	4%	69,36
121	Cargue/Desc.Esquineros	65,47	4%	68,09
53	Cargue/descargue Carton	10,64	4%	11,07
42	Resiembra Cabeza Toro	1.106,96	4%	1.151,24
56	Resiembra Puyon	777,98	4%	809,10
49	Casiqueo	19.419,90	4%	19.156,70
41	Recoleccion Nylon	439,13	4%	456,70
50	Cablero	3.891,16	4%	4.046,81
37	Limpia/Engrase de Cables	8,20	4%	8,53
44	Aseo Empacadora	57.265,87	4%	59.556,50
48	Cargue/Desc.Abono	186,65	4%	194,12
107	Construccion Puentes	4.811,82	4%	5.004,29
167	Resm. Cabeza Toro area amplia	767,00	4%	1.000,00
39	Mmientto Garruchas	133,56	4%	138,90
162	Colocacion guantelete/lamin	142,83	4%	148,54
162	Colocar yumboln en racimo	118,21	4%	122,94
210	Colocar proteccion del racimo en el cable	18,98	4%	19,74
*212*	Hacer masaje de racimo	93,98	4%	97,74
213	Inyectar matas	12.783,56	4%	13.294,90
214	Fertilizacion abono troncon	26.725,81	4%	27.794,84
215	control plaga con nebulizador	9.353,78	4%	9.727,93
245	combo cirugia-deshoje y proteccion fruta	11.824,00	4%	12.296,96

## \*\*\*\* LABORES NUEVAS\*\*\*\*

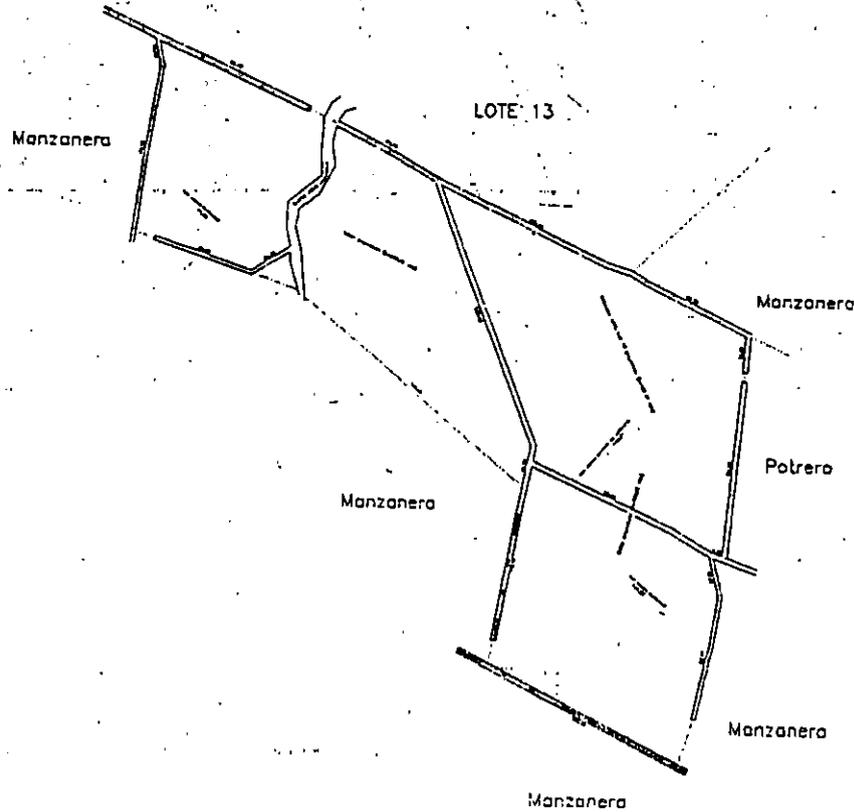
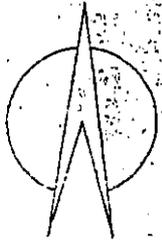
AGROINDUSTRIAS LA TINAJA S.A.  
FINCA TINAJA

	LABORES NUEVAS	Precio actual	Incremento	Precio nuevo
185	Eliminacion de todos los dedos laterales	868,48	4%	903,22
179	Embolse con nudo	111,08	4%	115,52
169	Fertilizacion Liquida	14.839,43	4%	15.433,01
8	Fertilización Orgánica kilo	20,19	4%	21,00
184	Compost-Aplicación kilo	14,12	4%	14,68
	Labores involucradas en la Elaboración de COMPOST	Promedio embarque		
194	fertilizacion casiqueo			
	opcion 1 bullo	5.177,62	4%	5.384,72
	opcion 2 bullo	5.010,00	4%	5.210,40
	opcion 3 bullo	5.046,00	4%	5.247,84
	opcion 4 bullo	5.080,00	4%	5.283,20
	opcion 5 bullo	5.116,00	4%	5.320,64
	opcion 6 bullo	5.153,00	4%	5.359,12

TABLA DE RENDIMIENTOS  
LABORES DE PLANTACION

NOMBRE DE LA LABOR	RENDIMIENTO PARA 10 HORAS			RENDIMIENTO PARA 8 HORAS		
	MINIMO	PROMEDIO	MAXIMO	MINIMO	PROMEDIO	MAXIMO
AMARRE	8,8	7,5	11	5,28	6,28	8,8
REAMARRE	17	20	29	13,6	16	23,2
AMARRE + REAMARRE	5,5	6,5	9,5	4,4	5,2	7,6
EMBOLSE	10	12	17,5	8	9,6	14
DESFLORE CAMPO	17	20	29	13,6	16	23,2
EMBOLSE + DESFLORE	8,5	10	14,5	6,8	8	11,6
PROTECCION FRUTA	17	20	29	13,6	16	23,2
DESHOJE	15,5	18	28	12,4	14,4	20,8
DESHOJE + PROTECCION + FRUTA	10	12	17,5	8	9,6	14
DESMACHE	1	1,5	2	0,8	1,2	1,6
FUMIGACION	3,5	4	5,5	2,8	3,2	4,4
FERTILIZACION	8	12	14	6,4	9,6	11,2

ESTA TABLA DE RENDIMIENTO REGIRA PARA ESTA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO EN LAS LABORES ESTELECIDAS EN ELLA.



LOTE 13

Manzanera

Manzanera

Potrero

Manzanera

Manzanera

Manzanera

**Convenciones**

- Cable: Via Canales
- Cable: via proyectado Madra. viejo

**CUADRO DE AREAS**

Canales secundarios	395.81 m <sup>2</sup>
Canales terciarios	1032.52 m <sup>2</sup>
Madra. Viejo	453.93 m <sup>2</sup>
Cables existentes	811.74 m <sup>2</sup>
Cables proyectados	1000.00 m <sup>2</sup>

LOTE 24

AGROPECUARIA LA TINAJA  
FINCA BANANERA LA TINAJA  
CAREPA - ANTIOQUIA

LEVANTO Y CALCULO

113

9128

## NORMAS BASICAS PARA LA EJECUCIÓN DE LABORES

### INTRODUCCIÓN

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

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

A juicio de la empresa. Las labores de plantación, Caja Integral Exportada, labores generales y mantenimiento de drenajes, obedecerán a una programación semanal hecha por la administración de la finca, la cuál se entregará al trabajador.

### LABORES DE PLANTACIÓN

Las labores culturales de campo y de todas aquellas que tengan relación con el buen desarrollo de la plantación y el mantenimiento correcto del estado fitosanitario del cultivo, serán programadas y presupuestadas por la administración y se harán de acuerdo con las recomendaciones agronómicas impartidas por los técnicos. En caso de presentarse atraso es libertad de la empresa evitarlos o procurar poner al día estos recurriendo si fuere necesario a otros trabajadores. Dichas labores son:

#### A. DESMACHE

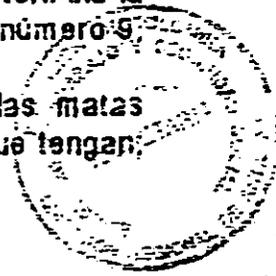
##### Objetivo:

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

1. Esta labor se realizará con ciclos de 8 semanas libres; por ejemplo, se termina la ejecución en la semana número 1, se iniciará el ciclo siguiente en la semana número 9.

2. El desmachador seleccionará los puyones a dejar únicamente en las matas paridas. A las plantas sin partir se les desmachará los puyones de aguja que tengan;

1188  
 CÁMARA DE COMERCIO DE URUGUAY  
 AGENCIA ESPECIAL DE URUGUAY  
 AGENCIA DE ASESORIA

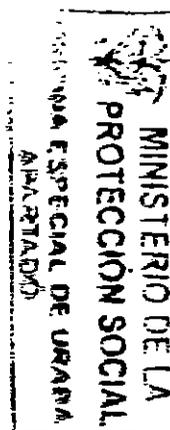


14 AUG 2013

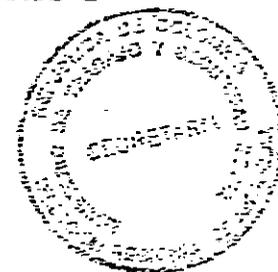
siempre se eliminarán los orejones y rebrotes de mal presentación.

3. La selección de los puyones a dejar en las plantas partidas se hará de acuerdo con su tamaño, vigor, ubicación y orientación.
4. El desmachador trabajará con dobles opuestos únicamente cuando haya espacios en las orillas de los cables y de los canales.
5. El corte de los puyones eliminados, orejones, rebrotes y pseudotallos se hará de adentro hacia fuera evitando herir la planta madre. El corte se efectuará a ras del suelo procurando que se vea el flame o rizoma del puyón eliminado.
6. El corte del tronco o pseudotallo del racimo cosechado se efectuará paulatinamente a medida que se vaya pudriendo éste, es decir, que a las cepas verdes se irán despuntando las partes podridas.
7. En época de verano, no se despuntará, se dejará podrir para preservar la humedad.
8. En el desguasque de la planta y el puyón se eliminarán únicamente las partes secas y los cortes se harán de abajo hacia arriba evitando herir la planta.
9. La cepa de la planta desmachada debe quedar libre de las basuras, hojas, puyones eliminados, nylon, maleza, etc.
10. Los residuos del desmache no deben caer o dejarse sobre los canales, botaderos, cunetas de drenaje, sangrías, áreas de cable, nylon de amarre o soporte sobre las otras plantas.
11. La programación de cada lote se entregará por escrito a cada desmachador indicando el número de plantas requeridas por hectárea para ejecutar correctamente su labor.
12. En las fincas donde existan brotes de moco u otras enfermedades es obligatorio para el desmachador usar el sabletero con las recomendaciones sanitarias establecidas.
13. Una norma y correcta ejecución de esta labor conlleva a un rendimiento de 1 a 1.5 hectáreas día.
14. La unidad de pago del desmache es por hectárea neta realizada y recibida a satisfacción.

488 C



14 AUG 2013





9131

4880

## B. EMBOLSE

### Objetivo:

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

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

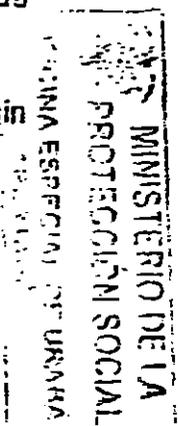
Las labores del embolsador serán las siguientes:

1. Embolsará únicamente en bacolas que estén inclinadas (colgando).
2. Debe doblar hacia atrás y enredar la hoja placenta para que no regrese a su posición, nunca cortarla.
3. Cortará únicamente las hojas que estén pegadas a la bacola y que puedan ocasionar daño al racimo; apartándolas y colocándolas en el centro de la calle para conservar limpia la base de la mata.
4. Distribuirá la bolsa alrededor del vástago, en forma de campana, es decir, que no quede retorcida.
5. Amarrará la bolsa arriba de la cicatriz de la hoja "placenta" y amarrará en la parte de abajo de ésta en caso necesario.
6. Sacudirá las brácteas desprendidas de los racimos embolsados en vueitas anteriores.
7. Desmanará el racimo cuando la cara interna de la mano falsa esté paralela al suelo. Desmanará la falsa y una, dos o tres manos a juicio de su inmediato superior. Siempre dejando la espuela en la mano falsa.
8. Deberá desbacotar el racimo cuando haya una longitud de 10 cms entre la bellota y la cicatriz de la mano falsa (espuela), teniendo cuidado al desbacotar que sea desprendiendo la bellota sin desgarrar el vástago para evitar la pudrición.
9. El embolsador deberá dejar de la punta de la bacola hacia abajo una longitud de bolsa igual a la mitad del tamaño de la bacola.
10. Identificará la edad del racimo con la cinta o pintura de color correspondiente a la semana.



- 11. Con el objeto de mantener un buen control sobre las existencias de racimos, el embolsador deberá cortar en el momento del embolsado las puntas de las bacotas, separadas por jota y presentarlas a quien la administración designe para su respectivo conteo.
- 12. Deberá hacer dos (2) vueltas por semana. Con un intervalo mínimo de dos días entre vuelta y vuelta.
- 13. Una normal y correcta ejecución de ésta labor conjunta con el rendimiento de 9 a 13 hectáreas día
- 14. La unidad de pago del embolsado es por hectárea neta realizada y recibida satisfacción.
- 15. Usará el tipo de bolsa indicado por la empresa y se llevará al campo en fajas sin recortar y abiertas.

259



**C. DESFLORE EN EL CAMPO**

**Objetivo:**

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

30 MAY 2011

Cuando la empresa decida realizar esta labor, lo hará dando dos (2) vueltas semanales. eliminando las flores de las manos que es ten horizontales para evitar que el látex manche la fruta. En este estado, la flor, presenta un color miel y debe desprenderse fácilmente.

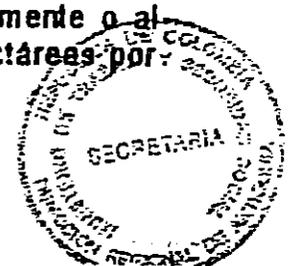
Normalmente para desflorar un racimo se necesitan dos pasadas con un intervalo aproximado de tres días.

Esta labor se remunerará por hectárea neta. Una correcta ejecución conlleva a un rendimiento de 12 a 18 hectáreas por día realizándose independiente del embolsado.

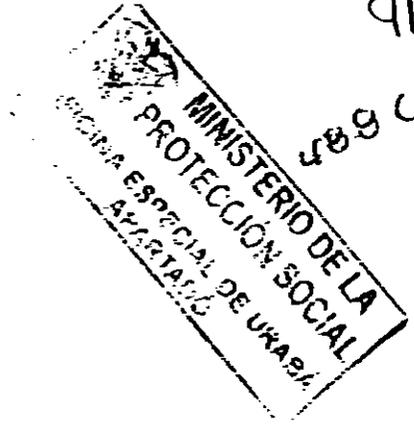
Si el racimo no presenta condiciones óptimas para hacerle esta labor por estar pasado de tiempo. se debe dejar de hacerla.

**NOTA:** Una correcta y normal ejecución de esta labor realizada conjuntamente o al mismo tiempo que con el embolsado conlleva a un rendimiento de 8 a 14 hectáreas por día.

14 AUG 2013



117



489 ✓

**C. AMARRE**

**Objetivo**

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

1. Se realiza una vuelta semana hectárea neta. Únicamente amarrando plantas con racimos.
2. El amarrador llevará máximo dos (2) rollos de nylon al campo, los cuales irán en luda con candado.
3. Las herramientas a utilizar serán una aguja de acero y navaja o gurbia. En los lotes afectados por enfermedades (moko, bacteriosis, etc). no se utiliza aguja ; se utilizará la doble enlazada o bozal.
4. Calculará la longitud de la cuerda ideal, orientándolo adecuadamente, sin desperdicio de nylon. El nudo en el cogollo de la mala deberá abarcar 3 ó más vainas y no quedar ni muy flojo ni demasiado ajustado para evitar ahercar la mala.
5. En la planta donde se va amarrar la cuerda, la aguja se introducirá superficialmente alseudotallo y en un nudo la altura de amarre con respecto al suelo debe ser más o menos de cincuenta (50) centímetros (rodillero).

El ojal no deberá quedar demasiado ancho para evitar desperdicios; el nudo del remate debe ser sencillo y con tres (3) ojales, no deben quedar colas después del nudo. La planta a amarrar no debe templarse demasiado para evitar el repeche del racimo.

6. Los apoyos en los cuales se sujetaran los extremos de las cuerdas deberán ser en su orden:

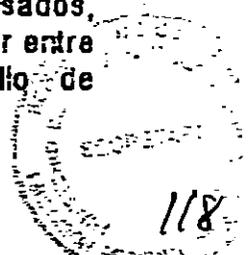
- a - Malas Paridas.
- b - Malas próximas a parir.
- c - Estacas clavadas al suelo cuando no exista posibilidad de hacerlo en A o B.
- d- Nunca debe hacerse a puyones, resiembras, torres o puentes.

7. Siempre debe evitarse el roce de las cuerdas, entre si o con racimos lo cual se conseguirá con una adecuada orientación de los hilos.-

8. Los rendimientos de nylon deben guardar proporción con los racimos embolsados, un rollo de nylon pesa aproximadamente 6.3 kilos y un kilo alcanza para amarrar entre 20 y 24 malas. Por lo tanto un rollo alcanza para 156 malas con un promedio de embolse de 45 bacotas /Ha nos permite amarrar 3.5 Has.

30 MAY 2011

14 AUG 2013





3092

9. Una normal ejecución de esta labor será por hectárea neta realizada y recibida a satisfacción.

30 MAY 2011

**D.- REAMARRE**

**Objetivo**

Corregir y dar mantenimiento al amarre ya realizado.

Esta labor no se hace para corregir anomalías en la ejecución del amarre. La empresa únicamente programará esta labor para reemplazar, añadir, restituir o reorientar cuerdas que se hayan aflojado o roto por efecto del viento u otros factores.

Esta labor se remunerará por hectárea neta realizada y recibida a entera satisfacción. Una correcta ejecución de ésta labor conlleva a un rendimiento de 10 a 15 hectáreas por día.

**Nota:** una correcta y normal ejecución de esta labor realizada conjuntamente o al mismo tiempo que con el amarre conlleva a un rendimiento de 5 a 10 hectáreas por día.

**E. DESHOJE**

**Objetivo**

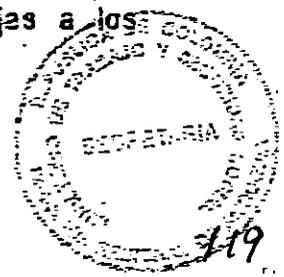
Evitar la proliferación de enfermedades y evitar el daño que la hoja le pueda causar a racimos cercanos por rozamiento.

1. La herramienta a utilizar será el cuchillo curvo o deshojadora, no deberá utilizarse la media luna o macheje.

2. El deshojador únicamente cortará a ras del pseudotallo de la planta, las hojas agobiadas o dobladas. A las hojas en buen estado que toquen el racimo, solo se les cortará la parte que roce con este a fin de que no se produzca el maltrato de hoja a los frutos ni deshoje innecesario.

3. No se eliminarán hojas que no estén dobladas, afectadas por sigatoka o por daños significativos causados por insectos. En lo posible no cortar hojas a los puyones.

14 AUG 2013



MINISTERIO DE LA  
PROTECCIÓN SOCIAL  
SECRETARÍA DE URUGUAY

9135

498 C

30 MAY 2011

4. El deshojador deberá apartar de la base de la mata toda la hoja cortada y no dejará "puentes" de hojas cortadas que queden prensadas en las matas vecinas. También cuidará que las hojas no caigan sobre los puyones, cuerdas de nylon, cables y drenajes.

5. Esta labor se realizará una vuelta semanal y se pagará por hectárea neta.

6. Una normal y correcta ejecución de esta labor, conlleva a un rendimiento, entre 15 y 22 hectáreas.

### F. PROTECCIÓN DE FRUTA

#### Objetivo

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

Esta labor se realizará semanalmente.

El objeto de esta labor es proteger el racimo del daño que pueda sufrir por causa de roce con el puyón, nylon, torres, seudotallo, etc. El desvío se hace con nylon, guasca, vena de hoja, pedazo de tronco o seudotallo, según sea el caso.

Al desviar el puyón se debe tener cuidado de no quebrarlo o causar daño a sus hojas.

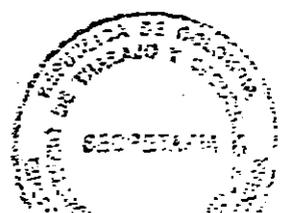
Se debe desviar el racimo que esté en contacto con seudotallos (repechado), torres, cablevías. Se hará con Nylon teniendo en cuenta prevenir el desgarre del vástago y/o malformaciones en la fruta.

Una correcta ejecución de esta labor conlleva a un rendimiento por día de 8 a 15 Has.

Esta labor se remunerará por hectárea neta realizada y recibida a satisfacción.

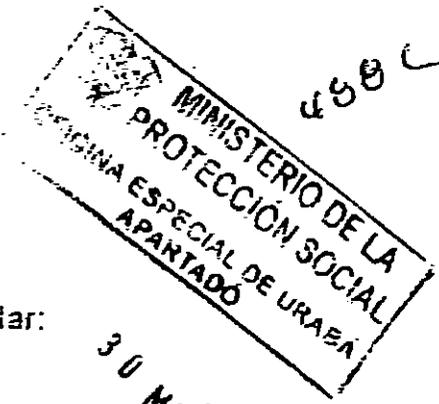
NOTA: Una correcta y normal ejecución de esta labor realizada conjuntamente o al mismo tiempo que con el deshoje conlleva a un rendimiento de 10 a 15 hectáreas por día.

14 AUG 2013



120

300



**G. FUMIGACION DE MALEZAS**

**Objetivo**

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

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

30 MAY 2011

Para esta labor se tienen establecidos dos ciclos básicos dependiendo del tipo de herbicida (contacto o sistémico) y la época del año (invierno o verano); para herbicidas de contacto es de 4 semanas y para herbicidas sistémico es de 8 semanas.

El herbicida se entregará de acuerdo con la programación de cada lote, considerando como dosis normal 500 a 600 centímetros cúbicos por hectárea ya sea de tacto o sistémicos. La mezcla de herbicida debe ser realizada en la planta empacadora y bajo la responsabilidad de su inmediato superior. Por ser esta labor de efecto retardado, las malezas que no sean eliminadas se repasarán cuando se vea el resultado de la primera aplicación.

Para aplicar herbicidas de contacto se utilizarán boquillas TK 2.5 o TK 5 y para herbicidas sistémicos boquillas tipo T-jet. Las boquillas y lo equipos no podrán ser modificados en su forma con de que salga mayor cantidad de mezcla.

Las aplicaciones quedarán sujetas a las condiciones del clima, es decir, que en caso de lluvias, brisas o vientos fuertes se debe suspender la aplicación hasta tanto las condiciones sean favorables. El fumigador no debe dejar herbicida preparado de un día para otro y en ningún caso deben ser fumigados.

Las recomendaciones de seguridad para el manejo de herbicidas deben ser cumplidas estrictamente.

Los herbicidas deben ser preparados en canecas plásticas con aguas limpias libres de barro, materia orgánica y otras impurezas y de ser necesario adicionar colorantes.

Una normal y correcta ejecución de esta labor, conlleva a un rendimiento de 3.5 a 5.0 hectáreas.



Handwritten signature and date: 17 MAY 2011

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL  
OFICINA ESPECIAL DE URUGUAY  
APARTADO

9137  
488C

La remuneración a esta labor será por hectárea neta realizada y recibida a entera satisfacción, teniendo en cuenta que el área neta llega hasta el borde del canal e incluye las sangrías.

30 MAY 2011

## H. APLICACIÓN DE FERTILIZANTES

### Objetivo

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

Antes de aplicar los fertilizantes, la cuadrilla o equipo de abonadores deberá recibir la programación por escrito por parte del administrador, donde se especificarán en forma clara los lotes a fertilizar y los productos a aplicar con sus correspondientes cantidades dadas en butos por hectárea neta.

Los supervisores organizarán los equipos de tal manera, que una vez recibidos del almacenistas los butos de fertilizante, se procederá de inmediato a desmenuzar cada bulto, aporreandolo hasta homogenizar el granulado; después, se procederá a mezclar los fertilizantes para luego se transportados a los distintos lotes y efectuar su aplicación.

La aplicación deberá hacerse en media luna uniformemente a una distancia del puyón de 40 a 30 centímetros, limpiando con el pie las hojas o basuras que se encuentren en esta área. Esta labor exige la utilización de guantes.

Cuando la aplicación sea en forma líquida. La mezcla preparada se debe agitar continuamente. Si el recipiente es de 20 litros, no se deben transportar más de cuatro por garrucha, se asignará un empinador para que retire y coloque los recipientes en la espalda de los aplicadores.

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

Una normal y correcta ejecución conlleva a un rendimiento de 8 a 12 butos de fertilizante por persona/día.

La remuneración a esta labor se hará por bulto de 50 kilos o su equivalente. Para establecer el número de butos por persona se divide el toda de butos aplicados correctamente en el número total de personas que participaron en esta labor.

11.4 AUG 2013

122

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL  
OFICINA ESPECIAL DE URABÁ  
APARTADO

409 C

La correcta aplicación de fertilizantes incluye la mezcla de estos, el transporte y la aplicación dosificada del producto a la planta, de acuerdo con las técnicas, las recomendaciones agronómicas y con el programa que para tal efecto haga la administración.

30 MAY 2017

**I. ABOÑO CON GALLINAZA**

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

**J. ENCALDA**

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

**CAJA INTEGRAL EXPORTADA**

**Objetivo**

Buscar un mejor rendimiento y aprovechamiento de la fruta por parte de todo el personal que participa en esta labor.

Esta labor se hará conjuntamente en contrato que incluye todos y cada uno de los oficios necesarios para la exportación de fruta de banano. Se considera: corte de racimo, transporte de éstos a la empacadora, proceso de la fruta, paletización, arrume al camión.

**A. Corte de racimos.**

1. El puyero está en la obligación de informarse sobre los colores de la fruta a cortar y su calibración. Además, que manos del racimo va a calibrar y con qué máximo o mínimo de líneas es la calibración.
2. El puyero llevará la siguiente herramienta: calibradores en buen estado, puyas y sable.
3. El puyero verificará el color de la cinta que identifica la edad del racimo o frutos; luego calibrará correctamente uno de los tres (3) dedos centrales de la mano del

14 AUG 2013



30 308C 9139  
MAY 2011

racimo a cosechar, una vez hecho lo anterior, procederá a cortar de la siguiente manera.

a. Eliminará con la puya las hojas que al cortar el racimo puedan causar daño a matas vecinas o puyones.

b. El puyero cortará el nylon en los ojeales donde se encuentra amarrada la planta que se va a cosechar.

c. Picará la mata con la puya o sable a una altura que permita al colero colocar el racimo con comodidad, seguridad y sin maltrato sobre la cuna, aguantando con la puya para que el racimo caiga suavemente. El colero deberá tomar el racimo por la punta del vástago y ayudará a doblar la mata al tiempo que coloca la cuna para que el racimo quede bien distribuido en ella. En este momento el puyero, hará un solo corte plano (perpendicular al vástago)

d. Es responsabilidad del puyero, caminar correcta y totalmente el área a cosechar. El puyero es responsable de la fruta apta para cosechar y no cortada y de la fruta que sin llenar los requisitos sea cosechada.

e. El colero transportará el racimo con paso suave con firmeza y deberá tener cuidado de no rozarlo con las cuerdas, además descargarlo en el cable con la ayuda del empinador, deberá tenerlo de la punta del vástago para que el racimo no quede oscilando en forma de péndulo y maltrate los racimos ya empinados.

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

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

El empinador debe tapar el corte del vástago con un pedazo de bolsa de la parte de abajo, para que el látex no manche las manos de la parte superior.

g. El puyero cortará el tronco a una altura de 1.50 metros, el corte lo debe hacer en bisel, cuidando de no ir a dañar el puyón. La parte que va a repicar la debe colocar en el centro de la calle; cortará las hojas delseudotallo y parte del tronco.; partirá las hojas a la mitad, recogiendo las y amontonándolas, luego colocará encima del resto delseudotallo o tronco, Conservando el aseo de la plantación.

14 AUG 2013





4800 9140  
30 MAY 2011

### B. Transporte de fruta.

1. El garruchero es la persona responsable del transporte de los racimos. Trabaja con un equipo de 20 a 25 garruchas.

Al recibir el equipo, verificará que se encuentran en buen estado.

2. El garruchero ayudará al empinador a armar el viaje evitando el maltrato de los racimos con los separadores. Además, no deberá manchar los frutos con grasa.

3. Al transportar la fruta no correrá con el viaje, sino que caminará con paso largo y ordenado. En las curvas pasará el viaje despacio, con el fin de evitar el maltrato de los racimos con las torres que sostienen los cables.

4. Al llegar a la planta empacadora, se deben respetar los turnos de entrada; además, entrará el viaje hasta el tanque de desmane.

5. El garruchero está en la obligación de botar los vástagos al sitio destinado para tal fin y armar su equipo.

6. El garruchero debe esperar a que el desmanador lo despache y nunca acosará a éste, para evitar rebosar el tanque de desmane.

7. Informará oportunamente al cableero o al jefe inmediato cualquier daño en los cables - vías en cuanto a uniones de las arandelas, ganchos, torres, garruchas, puentes, curvas, etc.; y se abstendrá de continuar con el viaje si se presenta alguna anomalía que pueda dañar la fruta.

8. El garruchero está en la obligación de suministrar al barcadillero los informes o reportes de cosecha enviados por el coordinador de campo y llevarle las recomendaciones u observaciones de la empacadora.

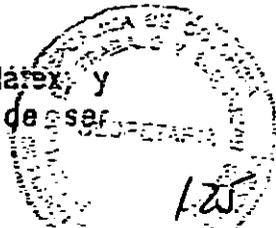
### Desflora en la empacadora.

1. Una vez el racimo ha sido medido y calibrado, se procederá a quitar la bolsa abriéndola con cuidado de abajo hacia arriba y a desprender toda flor que traiga el racimo.

2. Es obligatorio hacer la labor con guantes.

3. Desflorar el racimo de abajo hacia arriba para evitar manchas de látex, y adicionalmente no debe haber más de 15 racimos desflorados antes de ser

14 ABR 2013





9141  
109 L

desmanados y a las horas de salir a tiempos de comidas no deben de queda racimos desflorados.

MAY 2011

**D. Desmana.**

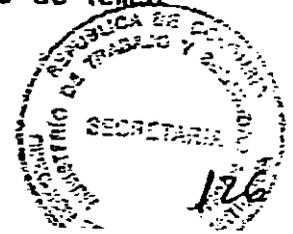
1. Nunca se desmanará un racimo sin haber sido inspeccionado por el barcadillero.
2. Debe hacerse con un corta rápido y limpio, utilizando una desmanadora o gurbia con hoja deagada y buen filo.
3. El corte debe hacerse lo más cerca posible al vástago dejando suficiente tejido en la corona para que al recortar y pulir, los gajos queden bien presentados, cumpliendo con las normas exigidas por la comercializadora.
4. El desmanador al desprender las manos del vástago, cuidará que éstas no caigan sobre las puntas de las manos inferiores, tomándolas por debajo y en el centro abarcando el mayor número de dedos. La fruta deberá ser colocada en el tanque, evitando que caigan manos o gajos sobre otras.
5. La corona debe quedar totalmente sumergida con el objeto de facilitar el desleche. Siempre debe procurarse que la punta los dedos no dañen o rocen los dedos de otras manos. Para ello se hace necesario voltearlas cuidadosamente.

**D. Selección.**

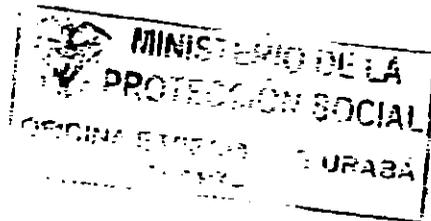
Para la buen selección de la fruta deberá seguirse los siguientes pasos:

- a. Revisar bien la mano.
- b. Se quitarán los residuos de las flores.
- c. Se suprimirán con la gurbia bien afilada los dedos defectuosos (saneariento), dejando parte del pedúnculo.
- d. Debe partirse la mano en gajos o clústeres aprovechando al máximo el saneo hecho anteriormente y buscando la buena configuración de ésta.
- e. Debe pulirse bien la corona haciendo cortes planos y en forma de mesa. Quitando el tejido triturado y áspero, cortando las orillas puntiagudas y pedazos de tejido extraños.

14 AUG 2013



30 MAY 2011



9142

4582

f. Colocar suavemente el clúster en el tanque y con la corona sumergida evitando que calda sobre otro ya depositado.

g. En embarques tipo banavack que permiten el empaque de manos enteras, deberán retirarse los dedos laterales de la mano y un dedo del centro, con lo cual se procurará un mejor ajuste en el empaque.

#### E. Deseche.

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

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

#### f. Llenado y pesaje.

1. Antes de comenzar cada embarque y en el transcurso de éste, se calibrarán las básculas con un patrón de peso, observando que la aguja indicadora esté en posición correcta, antes de llenar cada bandeja.

2. Las bandejas se llenarán cuidadosamente con gajos grandes, medianos y pequeños, consiguiendo el peso exigido.

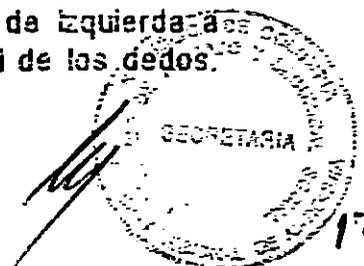
3. Los clústares deben quedar colocados ordenadamente descansando sobre la parte curva de los bananos, de tal manera que facilite la colocación de los sellos.

4. Siempre se iniciarán los embarques con las bandejas completamente limpias, sobre todo, libres de sellos para así evitar que los sellos diferentes a los del embarque se adhieran a la fruta del nuevo embarque.

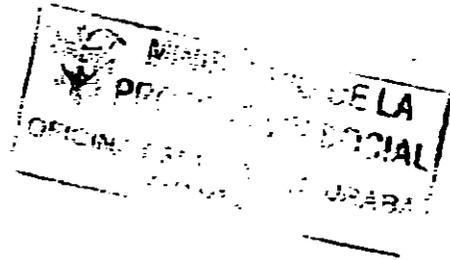
5. Los gajos o clústers que presenten defectos deben ser retornados a los gubieros para su reproceso.

#### G. Sellado.

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



30 MAY 2011



## H. Empaque.

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

No se empacará en ningún caso clústers defectuosos.

No se empacará en ningún caso en cajas defectuosas (mal grapadas, húmedas, deterioradas)

## I. Arrume de cajas y paletizado.

El arrume de cajas en general, deberá hacerse bajo techo, a la sombra, y sobre estibas.

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

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

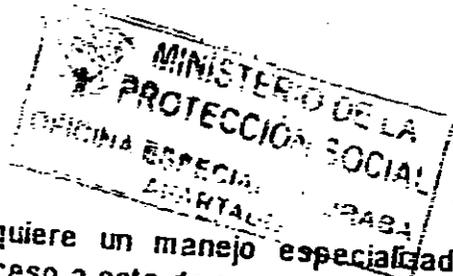
## L. Engrape de las cajas.

Las cajas deberán armarse engrapandolas de acuerdo a las sugerencias de la compañía.

14 AUG 2013



30 MAY 2013



9144

388

Por ser la engrapadora una máquina que requiere un manejo especializado, el engrapador se responsabiliza de no permitir el acceso a esta de personas ajenas.

Antes de proceder a armar las cajas, las numerará en el recuadro diseñado para tal fin, posteriormente deberá destaponarlas. Es responsabilidad del cartonero mantener perfectamente ordenados y clasificados los diferentes tipos de cartón; actualizados los registros de existencias en todo momento. Igualmente el mantenimiento de la engrapadora (aseo, lubricación, etc).

En el contrato caja integral exportada, se consideran incluidos todos los trabajadores que intervengan desde la puya hasta el cargue de la caja dentro del camión, sea a granel o paletizada y la jornada prolongará sin solución de continuidad en horas o sea hasta la terminación total del embarque cumpliendo con el pedido.

### LABORES GENERALES

#### A. BOTADA DE RECHAZO

##### Objetivo.

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

Esta labor incluye para su remuneración, el cargue y descargue en los sitios asignados por la empresa, tratamientos con cal y/o herbicidas para evitar problemas sanitarios y ecológicos. Para su ejecución, la administración designará el número de trabajadoras que garantice la ejecución de esta labor en una jornada ordinaria de un día.

La labor de botada de rechazo se liquidará según el número de cajas exportadas. La forma de pago, se establece dividiendo el número de cajas por el número de personas que intervengan y multiplicando por el precio pactado.

La forma de pago de la labor "Botada de rechazo" es así:

13.1 En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista por la convención colectiva de trabajo.

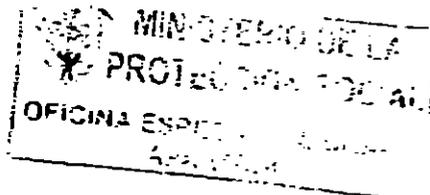
13.2 En las fincas en las cuales la fruta de rechazo sea recogida por "Bolejeros o Rechaceros" se procederá de la siguiente forma:

14 JUN 2013



129

30 MAY 2011



9145

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

No obstante lo anterior no deberá entenderse que el rechacero o bolejero deba ir 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.

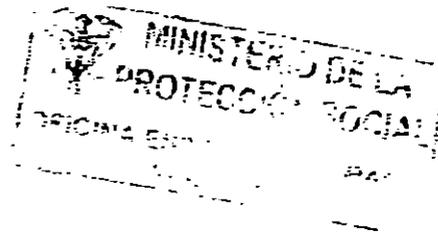
13.2.2 Para aquellas fincas en las cuales se utiliza el sistema de carretillas para el transporte de rechazo hasta el compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) se procederá de la siguiente manera a) Para las fincas cuya área sea inferior a cien (100) hectáreas se utilizará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

13.2.3 Para aquellas fincas en las cuales 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.).

13.2.4 En el evento de que el trabajador de la finca deba realizar la labor de botada de "pumiña o espueña" total que quede en la planta empacadora al final de la semana,

14 ALC 2013

30 MAY 2011



USE ✓ 9146

se remunerará con el diez por ciento (10%) del valor establecido para la botada de rechazo en la semana.

### **B. DAR MANTENIMIENTO A LOS CABLEVIAS.**

#### **Objetivo.**

Dar mantenimiento a los cablevias.

El cabiero será la persona encargada del mantenimiento preventivo global de los cablevias de la plantación, manteniendo en buen estado la torres, los ganchos, la agujas, los cabezales y chanelas, etc.

Dicho mantenimiento se garantizará gracias a la revisión diaria de los sistemas y al cambio de piezas.

Mantendrá el nivel adecuado y distribución correcta de las torres. Reemplazará las chanelas, los ganchos y bases que estén en mal estado. Las placas deberán permanecer limpias de basuras, tierra y elementos extraños.

La programación de mantenimiento de los cables será ordenada por la administración.

### **B. DESCARGUE DE CARTON.**

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

### **D. ENGRASE DE CABLES.**

#### **Objetivo.**

Lubricar los cables para preservarlos de oxido y lograr un mejor desplazamiento de la garrucha.

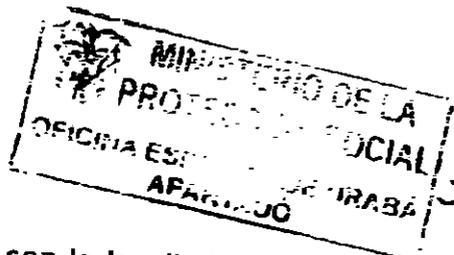
Se hará con dos personas: un jalador y un engrasador.

14 AUG 2013



131

30 MAY 2011



305 ✓

El engrase de los cables por metro lineal se pagará con la longitud registrada en el plano de SADEC S.A. y/o topógrafo profesional de la finca y se efectuará cada vez que la administración lo programe.

**E. EL CARTONERO.**

El cartonero será la persona responsable del manejo adecuado del cartón, su aseo y organización; se encargará de arrumar, armará las cajas y entregará de acuerdo con los pedidos de fruta con la suficiente anticipación y con el visto bueno de el coordinador de empacadora.

Mantendrá en correcto estado el inventario e informará al administrador de todos lo movimientos del cartón; todo en coordinación con el almacenista y el coordinador de empacadora.

Por ningún motivo el cartonero está autorizado para prestar o permitir la salida de cartón sin la autorización del administrador.

En caso de omitirse la anterior norma, el cartonero será responsable económicamente de dicho faltante.

**F. ASEO GENERAL DE LA EMPACADORA**

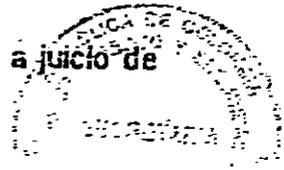
**Objetivo.**

Mantener la planta de la empacadora limpia.

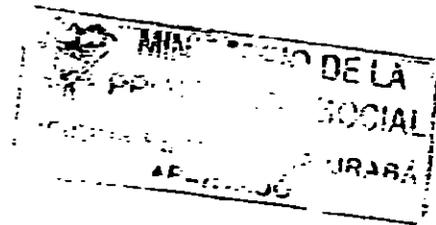
El aseo general de la empacadora, se realiza una vez por semana por orden de la administración sin discriminación de hora o día consiste en la limpieza de toda la planta empacadora, la barcadilla, la rampa del paletizado, los canales de desagüe de los tanques, el lavado de los tanques (desmano, desleche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

1. Antes de iniciar el embarque, la planta empacadora deberá estar completamente limpia.
2. Se aplicará desinfectante después de cada embarque, alrededor de la planta y pido de la misma.
3. Se harán cambios de agua y limpieza del tanque cuando sea necesario a juicio de la administración, utilizando los métodos recomendados.

14 AUG 2013



30 MAY 2011



9148  
788

4. Los desperdicios deberán eliminarse constantemente durante el embarque y después del proceso.
5. Las bandejas deberán permanecer limpias y libres de látex y sellos.
6. El número de personas que hacen esta labor serán determinados por la administración y el precio pactado para efectuarla se reparte equitativamente entre las personas asignadas.

### G. RESIEMBRA

#### Objetivo.

Mantener los índices de población por hectáreas de acuerdo a las recomendaciones técnicas.

1. Dentro de la plantación se resembrarán puyones de 1.80 metros mínimo de altura, se despuntarán las hojas del puyón resembrado dejando intacta la hoja bandera.
2. En campo abierto; esto es en áreas sin plantas, se aceptarán puyones más pequeños o semillas.
3. La resiembra deberá obedecer a la programación de la finca y se utilizarán una vez hechos los conteos de población con que se evaluará el índice de plantas por hectárea.
4. Esta labor incluye la alineación, el arranque, arreglo, desinfección, transporte, ahoyado, fertilización y siembra de los rizomas o colinos.
5. En las siembras o resiembras en que se utilizan plantulas provenientes de meristemas, únicamente se tendrá en cuenta la alineación, el transporte, ahoyado, fertilización y siembra de plantula, siguiendo las recomendaciones de los técnicos.

La remuneración a esta labor se hará por hectáreas, puyón, cabeza o por unidad de tiempo de acuerdo a lo pactado recibida a satisfacción.

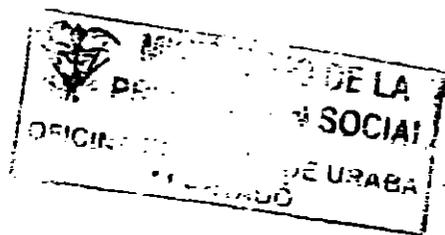
Esta labor se hará solamente por personal capacitado y seleccionado por la administración de la empresa.

### H. FUMIGACIÓN PARA CONTROL DE SIGATOKA

11.4 AUG

14 AUG 2013

30 MAY 2011



9149  
288

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

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

### J. ENCAMELLONE

Organización de basuras y residuos de cosecha en la plantación.

La labor de encamellone se hará eventualmente una vez cada año en toda la finca. Esta labor deberá ser ordenada por la administración.

Esta labor se realizará en equipo. El que será organizado por el administrador en número y ubicación.

Colocarán los seudotallos, las hojas, las cepas y demás residuos de cosecha, en surcos, con lo cual, facilitará las demás labores y la aplicación de abonos o fertilizantes, se hará en forma más racional.

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

### K. CACIQUEO.

Objetivo.

Mantener al pie de los puyches limpios con el fin de garantizar una mejor labor sobre ellos.

La labor de caciqueo se hará cuando la administración de la empresa considere necesaria su ejecución. Colocarán los seudotallos, hojas, las cepas y demás residuos de cosecha a una distancia de 50 cms. hacia fuera de la mata.

14 AUG 2013

134

30 MAY 2011

49809150



## L. REPIQUE DE MATAS NO COSECHADAS

### Objetivo.

Conservar el estado fitosanitario de la plantación.

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

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

## M. PROCESO DE BOLEJA

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

### PROCESO BOLEJA EMPACADORA

Comprende el corte, repique de mata, coleo, recogida de cinta identificación, recogida de plástico de embolse, transporte, descargue, arrume, tapada donde la comercializadora lo exija para su conteo.

### PROCESO DE BOLEJA AL CABLEVIA O EN PLANTACIÓN.

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

## LABORES EN MANTENIMIENTO DE DRENAJES.

### A. CONTROL DE MALEZA Y/O DRENAJES.

#### Objetivo

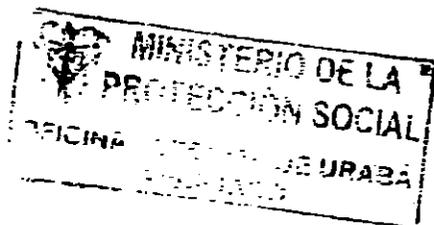
1. Mantener los canales y cunetas libres de maleza para evitar la propagación de esta en la plantación.
2. Permitir una mejor circulación de las aguas.
3. Como estética de la plantación.

18 AUG 2013



125

30 MAY 2011



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

### C. RECAVA DE CANALES.

#### Objetivo

Mantener los drenajes de la finca en buen estado, para desalojar las aguas estancadas.

Esta labor se debe realizar de acuerdo con la programación de labores aprobada por la dirección de la empresa. Siempre que se obtenga mínimo una palaga de corte 150 cms, se sacarán todos los sedimentos que se presenten. Los que deben quedar en el lado externo del talud, procurando siempre conservar el nivel ideal del drenaje y la dirección del talud con el fin de mantener el buen funcionamiento evitando charcos o lapones.

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

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

### D. FUMIGACIÓN CANALES.

#### Objetivo

Alternativa para dar cumplimiento a la programación de la limpieza de drenajes cuando se presenten atrasos por problemas laborales, o cualquier otra circunstancia que impida al personal administrativo ejecutar la labor de chapeo de drenajes.

Se hará con el producto que recomiende la empresa, cumpliendo las condiciones sanitarias exigidas por el ICA y el Ministerio de Salud, se seguirán las recomendaciones técnicas hechas por el fabricante del herbicida. Incluye todo el canal hasta el borde, siguiendo el ordenamiento exigido por la administración e incluye lavada diaria de los equipos en el lugar señalado por la administración.

