

84 08  
Mortzo 15/2016  
Rm 49126  
33210W

25 FEB 2016

7105045 00000325

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Apartadó, 24 de febrero de 2016

**MEMORANDO**

Para: **NATALIA RUIZ CAMPUZANO**  
COORDINADORA GRUPO ARCHIVO SINDICAL  
Carrera 14 N° 99 - 33 Ministerio del Trabajo  
Bogotá - Colombia

De: **NASLY MENA CUESTA**  
INSPECTORA DE TRABAJO

Referencia: Comunicación de depósito de convención colectiva

Estimada doctora Natalia,

De manera atenta me permito enviarle el formato diligenciado de **CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CONVENCION COLECTIVA**, entre el sindicato nacional de trabajadores de la industria frutera, agroindustrial y pecuaria (SINALTRAIFRU) y la empresa agrícola el carmen S.A., realizada por el señor Ivan Dario Cantillo Jimenez, representante legal, laboral y civil de la empresa agrícola el carmen S.A.

Atentamente,

  
**NASLY MENA CUESTA**  
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Fotos: (26)  
Elaboró: Nasly Mena  
Revisó/Aprobó: Fara Mosquera  
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

 <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 Urabá  
 Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta

Número 005

<b>CIUDAD:</b>	Apartadó	<b>FECHA:</b>	24	02	2016	<b>HORA</b>	2:19 p.m.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	71.656.079 de Medellín		
<b>CALIDAD</b>	Representante legal laboral y civil		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	Banacol central Apartado- kilómetro 1 salida a Carepa		
<b>No. TELÉFONO</b>	8280422	Correo Electrónico	www.banacol.com.co

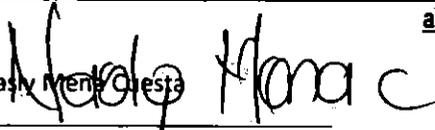
**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	AGRICOLA EL CARMEN S.A. ( Finca carmen)					
<b>Y</b>	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FRUTERA, AGROINDUSTRIAL Y PECUARIA "SINALTRAIFRU"					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	1/10/2015 – 30/09/2017					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	84	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		Nacional		
				Regional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Local		
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>	26			

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

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

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

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

Iván Darío Cantillo Jiménez  
  
 (Nombre y firma)  
 El Depositante

AP

Apartadó, 23 de febrero de 2016

Doctor  
**LIBINTON BRAYAN RIVAS**  
DIRECTOR TERRITORIAL O.E. URABÁ  
Apartadó – Antioquia

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
Oficina Especial de Urabá  
RADICADO N° 250  
APARTADÓ 26 Feb 2016  
RECIBO EN ESTA FECHA Y HORA 2:10 PM  
Correspondencia

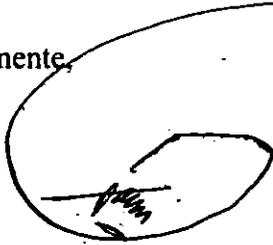
**Referencia:** Depósito convención colectiva de Trabajo

Comedidamente nos permitimos anexar para su depósito 4 ejemplares de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la sociedad Agrícola El Carmen S.A. En Reorganización y el sindicato SINALTRAIFRU, para la finca: El Carmen y para la vigencia 1° de octubre de octubre de 2015 al 30 de septiembre de 2017.

Adjunto certificado de existencia y representación.

Agradecemos su colaboración y atención.

Atentamente,



**IVÁN DARÍO CANTILLO JIMÉNEZ**  
C.C.# 71.656.079 de Medellín  
Representante Legal laboral y Civil  
Agrícola El Carmen S.A. En Reorganización

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE "AGRÍCOLA EL CARMEN S. A." (FINCA EL CARMEN) Y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FRUTERA, AGROINDUSTRIAL Y PECUARIA (SINALTRAIFRÚ).**

En el municipio de Apartadó, República de Colombia, a los dos (2) días del mes de diciembre de dos mil quince (2015), se reunieron de una parte como representantes de Agrícola El Carmen S. A. los señores EFRAÍN RODAS RAMÍREZ, LEDIS S. GARCIA M. y DOUGLAS ABAUNZA A. y de otro lado, como representantes de los trabajadores en calidad de negociadores los señores: BENARDO BORJA QUIROZ, JOSE ALECIO PALACIO y CARLOS JAMER BUELVAS, en representación de la finca El Carmen, afiliados a la organización sindical SINALTRAIFRÚ; y FELIX MURILLO MURILLO y HERNANDO CARMONA MEJIA como asesores sindicales en la mesa de negociación. Todos revestidos de plenos poderes conforme a lo establecido por la Ley 39 de 1985, con el fin de elevar a Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos logrados en la negociación del pliego de peticiones presentado a La Empresa.

La presente Convención Colectiva de Trabajo es de obligatorio cumplimiento para las partes, de acuerdo con lo establecido en la Ley Laboral, dando así solución a las pretensiones solicitadas mediante la presentación del pliego de peticiones.

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

24 FEB 2016

250

PRIMERA PARTE la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos de la Oficina Especial de Urabá.

la convención Colectiva  Pacto Colectivo  Laudo Arbitral   
Sindical  Acta de Acuerdo  Firmada el día 12/12/2015

CAPITULO Finca El Carmen S.A.

ASPECTOS NORMATIVOS; RECONOCIMIENTO SINDICAL  
GARANTÍAS Y COMISIÓN OBRERA Sindicato Sinaltrafrú  
o sus trabajadores.

EL JEFE DEL SECTOR: Manuel D. Caballero  
Manuel D. Caballero

**ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL:**  
La empleadora reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Frutera "SINALTRAIFRÚ" con personería jurídica No.01608 de junio 14 de 1973 y reforma estatutaria No.05361 de septiembre 14 de 1978, como único representante de los trabajadores sindicalizados y los que posteriormente se afilien a SINALTRAIFRÚ y que laboren en las dependencias de la finca EL CARMEN, en conflictos colectivos e individuales en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, La Empresa reconoce a las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a las cuales se encuentre afiliado SINALTRAIFRÚ.

La Empresa no suscribirá contratos sindicales, pactos o convenciones colectivas con ningún sindicato distinto del que expresamente se reconoce por esta Convención Colectiva.

**ARTÍCULO 2. GARANTÍAS SINDICALES:**  
La Empresa se compromete a respetar el ejercicio de los derechos de asociación, expresión y huelga ejercidos en los términos consagrados en la legislación laboral.

**ARTÍCULO 3. COMISIÓN OBRERO PATRONAL:**  
En la finca EL CARMEN existirá una Comisión Obrero-Patronal integrada por dos (2) trabajadores de la finca y dos (2) representantes de la Empresa.

Los representantes de los trabajadores serán elegidos por la mayoría y deben encontrarse vinculados a la Empresa con una antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la fecha de designación.

Serán funciones del Comité Obrero-Patronal las siguientes:

1. Estudiar las inquietudes de los trabajadores y de la Empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la Convención Colectiva de Trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Presentar a la Empresa sugerencias y recomendaciones para obtener el mejor funcionamiento de los servicios de casino, de transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.
4. 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.
5. Integrar y cumplir las funciones que la Ley señala al Comité de Higiene y Seguridad Industrial.
6. Corresponde a los representantes de los trabajadores en la Comisión Obrero-Patronal asistir a los trabajadores citados a diligencia de descargos.
7. Otras que le asigne la presente Convención Colectiva.

**PARÁGRAFO:** Las recomendaciones del Comité Obrero-Patronal serán presentadas oportunamente a la Empresa quien, en caso de no considerarlas pertinentes, lo comunicará a la Comisión por escrito en un término no mayor de quince (15) días hábiles.

## **CAPÍTULO II PERMISOS, AUXILIOS Y DESCUENTOS SINDICALES**

### **ARTÍCULO 4. PERMISO PARA LA COMISION OBRERA:**

La Empresa concederá a **SINALTRAIFRÚ**, setenta y dos (72) horas mensuales, acumulables de un mes a otro, de permiso remunerado para ser utilizadas por los trabajadores miembros de la Junta Directiva Nacional o Seccional Carepa, de **SINALTRAIFRÚ** o por los representantes de los trabajadores en la Comisión Obrero-Patronal para ser utilizadas en el cumplimiento de las funciones señaladas en la Convención Colectiva a la Comisión Obrero-Patronal y en asuntos sindicales.

Durante la vigencia de la Convención Colectiva estas horas de permiso para la Comisión Obrera se remunerarán con el salario promedio obtenido durante la última catorcena laborada por el respectivo trabajador.

**PARÁGRAFO:** El reporte del tiempo de permiso utilizado en cada día por el Comité Obrero o el trabajador miembro de la Junta Directiva Nacional o Seccional Carepa de **SINALTRAIFRÚ**, se efectuará con base en la jornada ordinaria diaria establecida convencionalmente.

### **ARTÍCULO 5. PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES:**

Para asistir a las asambleas generales y congresos sindicales locales, departamentales o nacionales, y cursos sindicales locales o departamentales que organice oficialmente **SINALTRAIFRÚ** y las federaciones o confederaciones a las que se encuentren afiliado, la Empresa concederá permiso hasta para dos (2) trabajadores en cada evento.

**PARÁGRAFO 1°:** Para todos los eventos citados, la Empresa concederá a **SINALTRAIFRÚ** veinte (20) días de permiso remunerado, por año de vigencia convencional, no acumulables de un año a otro. Estos permisos se remunerarán con base en el salario promedio del último año de servicios.

Cuando se trate de eventos que se celebren fuera de la zona de Urabá, se concederán dos (2) días adicionales para la ida y el regreso.

**PARÁGRAFO 2°:** La Empresa reconocerá anualmente para cada uno de los eventos que se celebre fuera de la Zona de Urabá, la siguiente suma:

Beneficio Convencional	Valor primer periodo 01 Oct 2015 - 30 Sep 2016	Valor segundo periodo 01 Oct 2016 - 30 Sep 2017
Permiso evento Sindical	948,363	IPC

Cuando el evento se realice en la zona de Urabá, la Empresa reconocerá el valor del transporte terrestre.

Para utilizar estos días de permiso remunerado, **SINALTRAIFRÚ** deberá solicitarlos por escrito, con una antelación no inferior a dos (2) días hábiles, indicando expresamente el nombre del trabajador designado, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

Las partes acuerdan mantener los permisos y licencias sindicales tal como está establecido en las convenciones colectivas de trabajo de las sociedades El Carmen y Centurión. No obstante lo anterior, la licencia no remunerada que está en la Convención de Centurión puede ser cedida a uno (1) de los directivos elegidos de la sociedad El Carmen.

**ARTÍCULO 6. PERMISOS PARA LA JUNTA DIRECTIVA O SUBDIRECTIVA, SECCIONAL CAREPA:**

La Empresa concederá a la junta directiva y/o subdirectiva de Carepa de **SINALTRAIFRÚ**, hasta tres (3) días de permiso por mes, no acumulables de un mes a otro, para desarrollar actividades propias de su cargo.

Estos días de permiso serán cancelados a los trabajadores miembros de la junta directiva o subdirectiva de Carepa, previa comunicación de **SINALTRAIFRÚ** sobre cuales miembros harán uso de este permiso mes a mes.

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

**ARTÍCULO 7. DESCUENTOS SINDICALES:**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empleadora realizará los siguientes descuentos sindicales a cada uno de los trabajadores beneficiados:

1. El 1,5% del devengado salarial de cada trabajador, como cuota estatutaria ordinaria.
2. El valor de las multas y cuotas extraordinarias decretadas por la Asamblea General de **SINALTRAIFRÚ**.
3. Los descuentos a los trabajadores por deudas contraídas con **SINALTRAIFRÚ**, previa autorización expresa y escrita del trabajador para cada caso.

Estos descuentos, una vez hechos al trabajador, serán entregados al Tesorero de **SINALTRAIFRÚ**, en cheque cruzado a nombre de la organización.

#### **ARTÍCULO 8. AUXILIO A SINALTRAIFRÚ:**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, para atender viáticos en eventos sindicales, auxilio a las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado, la Empresa concederá a SINALTRAIFRÚ un auxilio equivalente a CINCO PESOS CON CINCUENTA Y SEIS CENTAVOS ML colombiana (\$5,56) por cada caja exportada de 20 kg, o proporcional de peso.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Este auxilio será cancelado a SINALTRAIFRÚ, subdirectiva de Carepa bisemanalmente.

#### **ARTÍCULO 9. AUXILIO AUMENTO DE PRIMERA CATORCENA:**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa se compromete a pagar el 50% del aumento de los primeros catorce días de vigencia, el restante 50% serán descontados a los trabajadores y estos dineros serán entregados al Tesorero del Sindicato. Aplica para la primera catorcena del año 2016.

### **SEGUNDA PARTE**

#### **ARTÍCULO 10. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES:**

Antes de aplicar cualquiera de las sanciones consagradas en la Convención, en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Código Sustantivo del Trabajo o en el Contrato de Trabajo, por el incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y/o convencionales o de políticas y procedimientos establecidos, la Empresa deberá agotar el siguiente procedimiento:

1. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes al momento en que esta tenga conocimiento de la comisión de la presunta falta por parte de la administración de la empresa, para tal efecto citará por escrito al trabajador, haciéndole saber las causas por las cuales es llamado a diligencia de descargos, señalando las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los presuntos hechos que se le imputan.
2. En la comunicación se indicará lugar, día y hora para que el trabajador se presente a diligencia de descargos, la cual se realizará dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la citación. En dicha comunicación se le informará al trabajador el derecho que le asiste para que sea acompañado por uno de los representantes de los trabajadores en la Comisión Obrera. Si el llamado a descargos es miembro de la Comisión Obrera, éste podrá asesorarse de dos (2) directivos sindicales, según él lo considere.
3. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa resolverá dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes, señalando si impone o no la sanción.
4. Será ineficaz la sanción que se imponga omitiendo el anterior trámite.
5. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción, este podrá interponer dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la imposición de la sanción, en un solo escrito, los recursos de reposición y apelación, los cuales serán resueltos por la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.
6. Si la sanción que impone la Compañía es igual o inferior a siete (7) días calendario, está deberá aplicarse en una misma semana calendario.
7. Son sanciones disciplinarias: el llamado de atención verbal o escrito, las multas o la suspensión del contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 1º: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:** Cuando del procedimiento establecido por la comisión de la falta se determine la finalización del contrato de trabajo, por justa causa, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y seguridad social, para lo cual no se podrán interponer los recursos correspondientes ante la Empresa.

**PARÁGRAFO 2º:** Cuando un trabajador por cualquier circunstancia presentara renuncia al cargo que desempeña y ésta le fuera aceptada, no se le exigirá el pago de preaviso o indemnización alguna.

**ARTÍCULO 11. ESTABILIDAD:**

Cuando la Empresa de por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, reconocerá y pagará al trabajador despedido una indemnización en la siguiente forma:

**A)** Cincuenta y dos (52) días de salario básico cuando el trabajador tenga un tiempo de servicios inferior a un año.

**B)** Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicios continuos y menos de cinco (5) años, se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario, sobre los cincuenta y dos (52) días básicos del literal **A)**, por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

**C)** Si el trabajador tuviere más de cinco (5) años de servicios continuos y menos de diez (10) años, se le pagarán veinticinco (25) días adicionales de salario, por cada uno de los años subsiguientes a la escala determinada en el literal **B)** y proporcionalmente por fracción.

**D)** Si el trabajador tuviere más de diez (10) años de servicios continuos, se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario, sobre los cincuenta y dos (52) días básicos del literal **A)**, por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

**PARÁGRAFO 1º:** Cuando el trabajador despedido sin justa causa hubiere cumplido los diez (10) años continuos de servicio con posterioridad al inicio de la vigencia de la Ley 50 de 1990 (1º de enero de 1991), se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario, sobre los cincuenta y dos (52) días básicos del literal **A)**, por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

**PARÁGRAFO 2º:** Las indemnizaciones aquí previstas sustituyen las establecidas en la Ley y serán pagadas con el salario promedio del trabajador despedido.

**ARTÍCULO 12. FUERO SINDICAL COMITÉ OBRERO:**

Los dos (2) representantes de los trabajadores en la Comisión Obrero-Patronal instituida en la presente Convención, gozarán de fuero sindical.

La designación de un trabajador como miembro de la Comisión Obrero-Patronal deberá ser notificada a la Empresa mediante comunicación radicada ante el funcionario competente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, antes de la cual esta designación no tendrá ningún valor para la Empresa.

Dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la designación, la empleadora podrá oponerse al nombramiento del miembro de la Comisión Obrero-Patronal, demostrando que existen razones para ello.

**TERCERA PARTE**

# SISTEMA DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO

## CAPÍTULO I

### **ARTÍCULO 13. SISTEMA DE CONTRATACIÓN:**

Para las actividades permanentes de la finca, la Empresa no contratará trabajadores ocasionales, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, transporte, reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias o incapacidades, casos en los cuales se podrá recurrir a las modalidades de contrato establecidas en la legislación laboral.

**PARÁGRAFO 1°:** En ningún caso se podrán realizar labores básicas de la finca, con trabajadores por factura o por contrato de obra civil.

**PARÁGRAFO 2°:** Se adiciona el contrato sindical como sistema de contratación, sin que en ningún caso implique una intermediación en el empleo y sólo para los fines consagrados en el contrato sindical suscrito.

## CAPÍTULO II

### **ARTÍCULO 14. JORNADA DE TRABAJO:**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas libremente por la Empresa de acuerdo con sus necesidades, en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada diaria exceda de diez (10) horas.

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

**PARÁGRAFO 1°:** La Empresa concederá a los trabajadores treinta (30) minutos para desayunar, entre las 8:00 a.m. y las 8:30 a.m., los cuales formarán parte de la jornada ordinaria de trabajo.

Este tiempo se otorga en compensación de las horas de destinación exclusiva previstas en el Artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

**CAPACITACIÓN, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE:** La empresa dará cumplimiento a lo consagrado en la Ley 50 de 1990 en su Artículo 21, para lo cual programará las actividades de capacitación, recreación, cultura y deporte, pudiendo acumularse hasta por un año.

**PARÁGRAFO 2°:** No obstante lo anterior, las partes entienden que la obligación mencionada que hace referencia a la norma antes citada, se efectuará sin menoscabo del normal desarrollo de las actividades de la finca, toda vez que éstas se efectúan de acuerdo con el cumplimiento de unidades de obra o labores al destajo y no por unidad de tiempo.

### **ARTÍCULO 15. JORNADA ESPECIAL:**

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 semanales.

La Empresa citará a los trabajadores en jornada especial con una antelación de veinticuatro (24) horas, dependiendo del pedido de fruta y la disponibilidad de los trabajadores que realicen el contrato de Caja Integral, sin que ésta afecte la realización de las labores culturales.

**PARÁGRAFO 1°:** En ningún caso, la mayoría de los trabajadores que laboran en corte y empaque podrán estar vinculados a término indefinido con jornada especial.

**PARÁGRAFO 2°:** 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 recurrirá preferentemente a uno de los trabajadores vinculados en jornada especial y que reúna los requisitos exigidos para desempeñar el cargo.

**PARÁGRAFO 3°:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se establece que los trabajadores vinculados con contrato de trabajo a jornada especial a término indefinido, podrán reemplazar incapacidades, vacaciones, permisos y licencias, en cualquier labor de la finca, ya sea de campo o empacadora, sin que con esto se tergiverse la razón de ser del contrato laboral existente.

**PARÁGRAFO 4°:** Además de la labor de corte y empaque, también se podrán contratar, mediante el sistema de jornada especial, a término indefinido, las labores de FERTILIZACIÓN Y HÉRCULES, sin que el número de personas contratadas para estas nuevas labores afecte lo contenido en el Parágrafo 1° del presente Artículo.

**PARÁGRAFO 5°:** La labor DESPUNTE DE SIGATOKA, podrá ser ejecutada por cualquiera de los trabajadores vinculados a la Compañía, siempre y cuando haya disponibilidad en el día que se requiera.

**PARÁGRAFO 6°:** Cuando en razón de los pedidos de fruta efectuados por la compañía comercializadora a la finca para cada día de embarque, no fuere convocado a laborar alguno o algunos de los trabajadores vinculados con 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 laborar a un trabajador vinculado con contrato de jornada especial podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que a través del sistema de convocatoria no sean discriminados los trabajadores y, en el evento de que esto ocurra, informará a la respectiva subdirectiva del sindicato, quien de considerarlo necesario presentará el caso debidamente documentado a la administración de la Compañía.

**CUARTA PARTE  
SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES**

**CAPÍTULO I  
SALARIOS**

**ARTÍCULO 16. SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL:**

Para el primer periodo, comprendido entre el primero (1°) de octubre de dos mil quince (2015) y hasta el treinta (30) de septiembre de dos mil dieciséis (2016), el incremento salarial será del cuatro por ciento (4%).

Beneficio Convencional	Valor primer periodo 01 Oct 2015 - 30 Sep 2016	Valor segundo periodo 01 Oct 2016 - 30 Sep 2017
Salario Mínimo Convencional	22,376.97	IPC

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

**PARÁGRAFO:** Cuando se labore al destajo en la jornada ordinaria diaria y por un hecho imputable a la Empresa, lo devengado por el trabajador en corte y empaque, fuera inferior a lo pactado como salario mínimo convencional, la empleadora le reajustará hasta el monto del salario mínimo convencional.

A partir de la firma de esta convención queda garantizado que el salario básico en ningún momento estará por debajo del Salario Mínimo Legal vigente en Colombia.

**ARTÍCULO 17. SALARIO A DESTAJAJO POR UNIDAD DE OBRA:**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el valor del salario a destajo o por unidad de obra para las labores de amarre, fumigación con herbicida sistémico (Round-up), fumigación con herbicida de contacto (Gramoxone), embolse y desflore, deshoje, fertilización sólida, reamarre, desvío de puyón y de racimo (protección de fruta) y desmache, se establece como tarifa única la que corresponde a la tercera escala.

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

**GRUPO I. CAJA INTEGRAL**

AGRICOLA EL CARMEN S.A. FINCA EL CARMEN VIGENCIA 2015 - 2017 GRUPO No 1 CONTRATO CAJA INTEGRAL	UNIDAD	PRECIO
Caja 20 kls. granel o pallet	Caja Exportada	1,219.31
Caja 13 kilos granel o pallet	Caja Exportada	809.08
Caja integral especial banaccluster	Caja Exportada	1,489.43
Caja al vacio	Caja Exportada	1,275.42
Caja integral mercado interno	Caja Exportada	694.36
Caja 59x40 y 60x40	Caja Exportada	1,264.33

**Nota Transitoria:** Para asegurar que la caja 59x40 y 60x40 es elaborada en todas sus formas incluyendo el moño y las especificaciones que se tienen en la actualidad en la convención colectiva, en esta vigencia convencional 2015-2017 se adicionará un 2% al valor de la caja después de aplicar el incremento definido en el artículo 23 de la presente convención (Ya la tabla contiene dicho incremento, el valor sin el incremento del 2% asciende a \$1.239,54 ), esta nota se eliminará en la próxima vigencia.

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

**PARÁGRAFO 2°:** Para la implementación de dicha labor, y con el fin de lograr las eficiencias y rendimientos requeridos, se dispondrá de cuatro (4) semanas contadas a partir de la firma del

presente acuerdo, para lo cual la gerencia del grupo en asocio con el administrador efectuará las capacitaciones y el cronograma de actividades para la ejecución de la labor.

**PARÁGRAFO 3°:** El siguiente acuerdo no modifica o elimina la labor de Caja Integral sin colocación de protector.

**PARÁGRAFO 4°: FRUTA MERCADO NACIONAL:** Acuerdan las partes en establecer el precio por la labor a destajo denominada "Caja Integral de Tercera" para la fruta con destino al mercado nacional 20 kilos en el cuarenta por ciento (40%) del valor establecido para la fruta Premium.

**PARAGRAGO 5°: CAJA INTEGRAL ESPECIAL PALLETIZADA:**

1. Se entiende por Caja Especial aquella que en su elaboración y procesamiento, requiere un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común 20 kilos palletizada. La Caja Especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamento en los estudios efectuados, comporta para su procesamiento, aproximadamente un dieciocho por ciento (18%) más de tiempo de trabajo que el demandado para la elaboración de la caja común 20 kilos palletizada.

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

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

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

PARÁGRAFO 5, NUMERAL 3		PRECIO
Caja Integral Especial	Caja Exportada	1,333.59
Caja Integral Especial	Caja Exportada	1,489.56

Si el rechazo en la Caja Integral Especial es inferior, día, al dos por ciento (2%) de la cantidad de fruta especial exportada, el valor a cancelar por la Caja Integral Especial será el señalado en el segundo renglón de la tabla anterior.

**4. Cajas 60x40 y 59x40, más caja Open Top:**

El valor de las cajas especiales incluye la apertura de la bolsa, pegada y armada de la caja. La labor de cartonero queda incluida dentro del contrato de Caja Integral.

**GRUPO II LABORES CULTURALES**

AGRÍCOLA EL CARMEN S.A. FINCA EL CARMEN VIGENCIA 2015 - 2017 GRUPO No 2 LABORES BÁSICAS DE CAMPO	UNIDAD	PRECIO
Amarre 1 vuelta semanal	Ha Neta	6,176.95
Reamarre 1 vuelta semanal	Ha Neta	1,560.68
Desmache semanal	Ha Neta	6,666.92
Embolse semanal	Ha Neta	3,760.36
Deshoje 1 vuelta semanal	Ha Neta	4,031.42
Protección Fruta - Desvío puyón 1 vuelta catorcena	Ha Neta	3,689.28
Desflore campo semanal	Ha Neta	2,114.38
Embolse - Desflore y Desdese de Tres Primeras Manos	Ha Neta	6,396.00
Fumigación maleza semanal	Ha Neta	1,784.29
Fertilización sólida	Bulto	4,447.70
Fertilización fraccionada	Bulto	5,473.76
Desflore con desdese	Ha Neta	2,875.40

**PARÁGRAFO 6°:** Cuando se presente una eventualidad y la compañía deba tomar la decisión de realizar separadamente la labor de **EMBOLSE-DESFLORE y Desdese en las tres primeras manos**; se tomarán los precios que individualmente se tienen pactados en esta tabla de labores culturales.

**FERTILIZACIÓN FRACCIONADA:** Se crea a partir de la firma de la Convención una labor nueva denominada: Fertilización fraccionada, la cual tendrá los mismos parámetros de ejecución que contempla el Manual Técnico de Labores. La forma de aplicar el producto será en un rango de 60 gramos por mata a 70 gramos por mata.

**PARÁGRAFO 7°: ACUERDOS SOBRE LABORES:**

- 1. Arreglo de pallet en el embarcadero:** Cuando la labor se realice después de las 6:00 p.m., la Empresa reconocerá hasta cuatro (4) horas por día al operario que realice el oficio, además reconocerá el pasaje de regreso del trabajador al municipio de su residencia.
- 2. Homologación de labores Agrícola El Carmen S. A.:** Acuerdan las partes homologar las labores de embolse, fertilización y enmienda, para lo cual se pagará el precio establecido en Centurión S. A.
- 3. Sacada de corona:** Si se hace por otra persona distinta del ISO se pagará jornal al básico.
- 4. Hércules:** Acuerdan las partes que esta labor tendrá un precio de SETENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS NOVENTA Y SIETE PESOS CON TREINTA CENTAVOS M.L. por hectárea (\$75.597,30 / ha).
- 5. Rastrillo:** Las partes realizarán un ensayo sobre esta labor, quedando obligadas solamente a realizar un acuerdo sobre el precio a pagar.
- 6. Trabajos del compostadero:** Esta labor será ejecutada por Sinaltraifru' a través del contrato sindical existente, y los precios serán los establecidos actualmente para terceros.
- 7. Engrase de cable vía:** La labor se realizará según criterios técnicos y por acuerdo con los representantes de los trabajadores de la finca.

**8. Construcción escaleras:** La Empresa dotará al trabajador que lo requiera de una escalera para la realización de labores de campo.

**9. Construcción de sangrías:** El precio será de QUINIENTOS VEINTITRES PESOS CON TREINTA Y TRES CENTAVOS MLC (\$523,33).

**10. Mantenimiento de Garruchas:** Esta labor se realizará cada dos semanas.

**11. Áreas de proyecto:** Cuando dentro de una finca se realizan renovaciones de plantación en más de una hectárea, se podrá autorizar máximo 3 jornales (1 por semana) durante el pico de parición, para ayudar a ejecutar las labores de embolse y amarre.

#### RENDIMIENTO PROMEDIO DE LAS LABORES DE CAMPO

LABOR	RENDIMIENTO PROMEDIO
Amarre 1 vuelta semanal	8 Hectáreas
Reamarre 1 vuelta semanal	15 Hectáreas
Desmache semanal	1.5 Hectáreas
Embolse semanal	10 Hectáreas
Deshoje 1 vuelta semanal	10 Hectáreas
Protección Fruta - Desvío puyón 1 vuelta catorcenal	10 Hectáreas
Desflore campo semanal	10 Hectáreas
Embolse - Desflore y Desde Tres Primeras Manos	8 Hectáreas
Fumigación maleza semanal	4.1 Hectáreas
Fertilización sólida	10 Bultos

#### GRUPO III LABORES VARIAS AL CONTRATO

AGRICOLA EL CARMEN S.A. FINCA EL CARMEN VIGENCIA 2016 - 2017 GRUPO No 3 LABORES VARIAS AL CONTRATO	UNIDAD DE PAGO	PRECIO
Apertura bolsa campo	Unidad	11.83
Apertura bolsa empaque	Unidad	-
Aseo empacadora (Labor completa)	Completa	181,083.43
Bonificación paletizador	Palet	581.62
Botada de vástagos en plantación	Unidad	45.16
Botada de rechazo	Caja Exportada	40.13
Caciqueo plantación	Ha Neta	17,215.75
Cargue y descargue de abono	Bulto	190.17
Cargue y descargue de abono al cable	Bulto	190.17
Descargue de cartón	Caja Completa	7.61
Descargue de esquineros	Unidad	4.73
Descargue de estibas	Unidad	119.06
Embolse con nudo	Ha Neta	103.94
Hércules mata a mata	Ha Neta	75,597.30
Manejo bomba motor espalda	Día	32,092.86
Pegada de cajas	Unidad	-
Resiembra cabeza toro	Unidad	956.24
Mantenimiento de resiembra	Hora	2,883.63
Mantenimiento de plantas	Ha Neta	8,000.00
Labor medio ambiente (Eco Ok)	Hora	3,968.54
Colocación de cinta Dursban	Unidad	67.07
Control Moko	Hora	3,533.63
Partida y colocación de tacos	Unidad	18.17
Colocación de tacos	Unidad	16.29
Enmienda bulto de 50 kilos Rendimiento min. 16 bultos - max. 24 bultos, dosis 320 x mata a 380 gr x mata	Bulto	2,611.81
Hombre brocha	Día	24,614.66
Lavado de cochinilla	Día	24,614.66
Choqueo	Día	24,614.66
Pulpa crema	Día	24,614.66
Guantelete	Unidad	140.50

**Nota Transitoria:** En la presente vigencia convencional al Aseo Empacadora se le adicionan ONCE MIL PESOS MLC (\$11.000) para remunerar el aseo de la banda. El precio del aseo sin incremento de este valor asciende a \$170.083,43.

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

**LABOR MEDIO AMBIENTE (ECO OK):** Está labor será remunerada con un precio hora, por cada una de la(s) persona(s) que intervengan en la ejecución de la misma. La descripción de la

labor será incorporada en el Manual Técnico de Labores y comprende la recogida, empaque y regada – botada de corona.

**COLOCADA DE CINTA DURSBAN:** El precio de colocación de cinta Dursban -cinta corbata- se pagará por cada cinta colocada, con un rendimiento mínimo de 400 cintas hombre día y un máximo de 650 cintas hombre día.

**CONTROL MOKO:** Está labor será remunerada con un precio hora, por cada una de la(s) persona(s) que intervengan en la ejecución de la misma.

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

Escala	Rendim	Valor
Cirugía sigatoka escala 1	2.0 - 4.5	8,555.47
Cirugía sigatoka escala 2	4.6 - 8.0	5,489.62
Cirugía sigatoka escala 3	8.1 - 10.0	3,840.93

**PARÁGRAFO 8º:** La labor **BOTADA DE RECHAZO**, se remunerará de la siguiente forma:

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

**A)** Cuando tengan que botar el rechazo de un (1) 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.

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

**PARÁGRAFO 9º:** En el evento de que el embarque programado por la comercializadora sea de tres (3) días, la remuneración de esta labor será así:

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

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

**C)** Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

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

paga efectivamente al trabajador de la finca es por la botada de rechazo acumulado dentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero.

La cantidad de personas a utilizar se calculará según la cantidad de rechazo que deba botarse en la semana. En ningún caso se podrán emplear un número de personas que su devengado este por debajo del salario básico convencional.

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

#### **ARTÍCULO 18. MANUAL TÉCNICO DE LABORES:**

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

#### **PARÁGRAFO 1º: NORMAS BÁSICAS PARA LA REALIZACIÓN DE LABORES:**

1. **EMBOLSE:** Se realizará con una frecuencia de una vuelta por semana cuando se haga embolse presente y de dos (2) vueltas semanales cuando se haga embolse prematuro en el total del área asignada por la Empresa. La labor se hace de acuerdo con las recomendaciones técnicas. Se paga por hectárea neta sembrada en banano.

2. **AMARRE:** Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana en el total del área asignada por la Empresa y de acuerdo con las recomendaciones técnicas. Se paga por hectárea neta sembrada en banano.

3. **REAMARRE:** Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana en el total del área asignada por la Empresa y de acuerdo con las recomendaciones técnicas. Se paga por hectárea neta sembrada en banano.

4. **DESFLORE EN EL CAMPO:** Esta labor se realizará con una frecuencia de dos (2) vueltas por semana en el total del área asignada por la Empresa y de acuerdo con las recomendaciones técnicas. Se paga por hectárea neta sembrada en banano.

5. **DESHOJE:** Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana en el total del área asignada por la Empresa y de acuerdo con las recomendaciones técnicas. Se paga por hectárea neta sembrada en banano.

6. **PROTECCIÓN DE FRUTA Y DESVÍO DE PUYÓN:** Esta labor se realizará con frecuencia de una (1) vuelta por semana, siguiendo las recomendaciones técnicas impartidas por la Empresa. El pago se hará por hectárea neta sembrada en banano y comprende en forma integral el desvío de puyón y la protección de fruta entendiéndose por esta última todo lo que tenga como objetivo proteger el desarrollo óptimo del racimo desde la bacota hasta la cosecha.

7. **ASEO DE EMPACADORA:** En esta labor participan cuatro (4) personas. Se ejecuta según el Manual Técnico.

8. **ASEO PREVENTIVO DE EMPACADORA:** Esta labor se pagará por horas de salario mínimo convencional. Se ejecuta según el Manual Técnico.

9. **DESMACHE:** Esta labor se realizará con un ciclo cada seis (6) semanas en el total del área asignada por la Empresa y de acuerdo con las recomendaciones técnicas. Se paga por hectárea

neta sembrada en banano. Desmache en una cepa. Cuando no se utilice barrero, esta labor será remunerada al doble del precio básico convencional. La labor de desmache incluye el maquillaje o desguasque de la planta, el destronque de la cepa, el caciqueo y la eliminación de puyones no deseados. Se ejecuta según el Manual Técnico.

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

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

**12. FERTILIZACIÓN:** El fertilizante deberá ser distribuido en toda el área asignada, esta labor incluye la sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación y garantizar que el fertilizante quede en contacto con la tierra. Es necesario utilizar medida.

**13. RESIEMBRA CON SEMILLA DE CABEZA:** Esta labor comprende el arranque de la semilla, tapada del hueco, transporte, alineación, hoyada y siembra.

**14. RESIEMBRA CON MATA GRANDE:** Esta labor comprende el arranque de la mata, tapada del hueco, transporte, alineación, hoyada y trasplante (siembra de la mata). En caso que requiera tutor se debe instalar para darle apoyo. La labor se realizará cuando tenga de 1,80 metros de altura y sirva como reemplazo de una mata indeseada o se siembre en un lugar libre de plantas (criterio técnico).

**15. BOTADA DE RECHAZO POR CAJA ELABORADA:** Esta labor se pagará acorde a los planteamientos establecidos para esta labor dentro de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**16. CHAPEO DE MALEZA:** Chapeo de maleza por parcheo: Comprende el área de malezas crecidas dejadas por el fumigador (área de conejos). Chapeo de área amplia: Comprende el chapeo de malezas en la totalidad de la hectárea.

**17. NIVELACIÓN DE CABLES:** Se alinea con nylon de placa a placa con una vara de 2,20 metros. Se conserva la distancia entre el piso y el cable. Deben tener cunetas longitudinales que lleguen a cunetas transversales o terciarios para evitar encharcamiento en su interior. Si el corte es más de dos (2) paladas debe tener talud.

**18. Se incluye en esta convención la labor de mantenimiento de Plantas inserta en el cuadro de labores varias, esta labor tiene la siguiente descripción técnica:**

**Labor: Mantenimiento de plantas (Resiembras, Plantas embalconadas, Plantas con huecos y plantas huérfanas)**

Ciclo: 8 semanas

Objetivo: Resiembras, Planta de mata saludable, Plantas huérfanas, plantas embalconadas, plantas con huecos por troncos deshidratado

Se realiza un recorrido de todo el botalón realizando lo siguiente:

✓ **A las resiembras:**

- Realizar la eliminación de todos los hijos y dejar solo uno



- Realizar la marcación de las resiembras (con stiker o cinta) con la información de la semana en que se realizó la labor y cada que se realice el ciclo en esa área colocar la semana de realización.
- A la planta o hijo seleccionado de la resiembra continuar eliminándoles todos los hijos cada que se realice el ciclo hasta que tenga una altura de 2.20 m.
- Como la resiembra se realiza con las dimensiones de 2.6 en Valery y 2.5 en Gran enano, los hijos permanecen con buena entrada de luz; en caso de que se encuentre una resiembra metida fuera de especificaciones, cada que se realice la labor a este tipo de resiembra, se debe garantizar la entrada de luz si lo amerita, eliminando el 25% de la punta de la hojas que este próxima al puyon o planta.
- Cuando la resiembra presente el troncon deshidratado o descompuesto, se debe retirar con un palín el rizoma o cormo, realizado un hueco en el suelo alrededor de la planta, una vez sacado el rizoma tapar con suelo suelto evitando que quede cámaras de aire.

La labor a la resiembra se realiza hasta que tenga una altura de 2.20 m o hasta que tenga 16 semanas de edad.

La sacada del tronco deshidratado se realiza cada que la resiembra lo presente

✓ **Plantas Huérfanas, Plantas con hueco por el troncon deshidratado, plantas embalconadas:**

- Las plantas huérfanas que estén por encima de 1.5 m, se les agrega una dosis de fósforo en el hueco dejado por la planta madre y se tapa con tierra suelta, apisonadola un poco para evitar dejar cámaras de aire. Estas plantas se marcar con stick o cinta y en el siguiente ciclo se maneja como una resiembra.
- Las plantas con huecos, se le agrega una dosis de fósforo y tapar con suelo suelto evitando que quede cámaras de aire.
- Las plantas embalconadas, se le agrega una dosis de fósforo y tapar con suelo suelto evitando que quede cámaras de aire.

Herramienta: Palín, deshojadora

Insumo: Sticher o Cinta, marcadores, Fertilizante

**GRUPO IV. MANTENIMIENTO DE CANALES:**

AGRICOLA EL CARMEN S.A. FINCA EL CARMEN VIGENCIA 2015 - 2017 GRUPO No 4 OTRAS LABORES DE PALA	UNIDAD DE PAGO	PRECIO
Limpia canal principal	Metro Lineal	78.26
Limpia madre vieja	Metro Lineal	86.10
Limpia botalones	Metro Lineal	64.52
Limpia cunetas	Metro Lineal	39.09
Construcción sangrias 30x40x50	Metro Lineal	523.33

AGRICOLA EL CARMEN S.A. FINCA EL CARMEN VIGENCIA 2015-2017 GRUPO No 4	UNIDAD DE PAGO	PRECIO
Rotura de canal 2,0 paladas (0,60m)	Metro Lineal	1.150,74
Rotura de canal 2,5 paladas (0,75m)	Metro Lineal	1.375,28
Rotura de canal 3,0 paladas (0,90m)	Metro Lineal	1.603,82
Rotura de canal 3,5 paladas (1,05m)	Metro Lineal	1.804,32
Rotura de canal 4,0 paladas (1,20m)	Metro Lineal	2.004,83
Recava de canal 1,0 paladas (0,30m)	Metro Lineal	400,96
Recava de canal 1,5 paladas (0,45m)	Metro Lineal	537,27
Recava de canal 2,0 paladas (0,60m)	Metro Lineal	669,58
Tumbada de jarillones	Metro Cúbico	1.419,39
Sacada de derrumbe (ancho 1,50m, alto 0,50m y largo 1,00m)	Unidad	1.202,87
Ampliaciones de 1,0 a 2,0 paladas	Metro	854,03
Ampliaciones de 1,0 a 2,5 paladas	Metro	1.081,56
Ampliaciones de 1,0 a 3,0 paladas	Metro	1.307,14
Ampliaciones de 1,0 a 3,5 paladas	Metro	1.507,62
Ampliaciones de 1,5 a 2,0 paladas	Metro	625,47
Ampliaciones de 1,5 a 2,5 paladas	Metro	850,02
Ampliaciones de 1,5 a 3,0 paladas	Metro	1.081,56
Ampliaciones de 1,5 a 3,5 paladas	Metro	1.279,03
Ampliaciones de 2,0 a 2,5 paladas	Metro	625,47
Ampliaciones de 2,0 a 3,0 paladas	Metro	854,03
Ampliaciones de 2,0 a 3,5 paladas	Metro	1.054,49
Ampliaciones de 2,0 a 4,0 paladas	Metro	1.254,97
Ampliaciones de 2,5 a 3,0 paladas	Metro	629,49
Ampliaciones de 3,0 a 3,5 paladas	Metro	601,43
Ampliaciones de 3,0 a 4,0 paladas	Metro	801,91
Ampliaciones de 3,5 a 4,0 paladas	Metro	601,43
Recava plan 1,0 a 1,5m (1,0 a 3,0 paladas)	Metro Lineal	991,03
Recava plan 2,0m (1,0 a 3,0 paladas)	Metro Lineal	1.486,51
Rotura de boquetes	Metro Cúbico	1.419,39
Rotura de andenes	Metro Lineal	100,25

#### ARTÍCULO 19. FORMA DE PAGO:

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

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

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

**PARÁGRAFO: FALTANTES DE NÓMINA:** La Empresa se compromete a pagar el salario devengado en los periodos reguladores del pago. Cuando por circunstancias especiales, el salario devengado por el trabajador no fuere pagado en los periodos reguladores del pago; por

causas imputables a la Empresa y/o al trabajador, la Empresa los pagará en la semana siguiente al período regulador del pago. Para tal efecto el trabajador afectado deberá entregar solicitud escrita anexando copia de la planilla correspondiente, a más tardar el día martes en el formato que para tal efecto las partes diseñarán. La Empresa entregará, igualmente, copia de la planilla en la cual conste el pago del faltante de nómina.

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

**ARTÍCULO 20. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:** Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 ½ lb) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en pallets a bordo del camión, y empacadas de acuerdo con las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano.

En la unidad de obra denominada "**Caja Integral**" participan, dentro del valor del contrato, todas las personas necesarias para realizar los procesos que concluyen con la exportación de la caja de banano; en consecuencia, el total de cajas exportadas durante el embarque se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "**Caja Integral**". Se incluye la apertura de la bolsa, pegada y armada de la caja. La labor de cartonero queda incluida dentro del contrato de Caja Integral.

Cuando por la aplicación de nuevas tecnologías la finca incrementa su producción, la Empresa podrá libremente aumentar el número de personas que participan en el contrato de "**Caja Integral**"; así mismo, cuando en la finca disminuya la producción y sus embarques, la Empresa podrá disminuir el personal que participa en el contrato de "**Caja Integral**".

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

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

**PARÁGRAFO 1º: EMPAQUE INTEGRAL ESPECIAL:** Comprende los tipos de empaque denominados: Banacuster, Clusterbag, Picola, Petite y Minipack al vacío, entre otros.

**PARÁGRAFO 2º: RECARGO CAJA INTEGRAL:** Las cajas producidas con posterioridad a la terminación de la jornada ordinaria laboral serán remuneradas con un recargo del treinta por ciento (30%) sobre el valor pactado convencionalmente para las distintas especificaciones de caja.

**PARÁGRAFO 3º: INCORPORACIÓN DE RECARGOS:** En el valor pactado para cada unidad de obra se encuentran incorporados los recargos legales por trabajo nocturno, trabajo suplementario u horas extras.

En las labores de **AMARRE, EMBOLSE, DESHOJE y FUMIGACION**, el trabajo a destajo o por unidad de obra en días de descanso festivo o dominical se remunerará con los recargos

establecidos en la Ley. El área máxima que podrá efectuar el trabajador en esos días será la resultante de dividir el total del área asignada al respectivo trabajador por el número de días en que se debe ejecutar el ciclo de la labor.

**PARÁGRAFO 4º:** La presente Convención Colectiva de Trabajo no modifica las condiciones técnicas de realización de la labor; ni el ciclo. Todas las labores se realizarán dentro de los mismos ciclos que se han venido realizando hasta el momento en que se suscribe la presente Convención Colectiva de Trabajo, a excepción del desmache que a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se realizará y pagará por semana.

**ARTICULO 21. FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS:**

1. Los atrasos en **EMBOLSE, AMARRE Y DESHOJE** imputables al sindicato o al trabajador se pagaran así:

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

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

En las labores de **DESMACHE y FUMIGACIÓN DE MALEZAS** se pagará la proporción por cada semana del ciclo.

2. Cuando la labor de **DESFLORE** se efectúe en el campo, no habrá lugar a reconocimiento de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no puede hacerse extemporáneamente.

**ARTÍCULO 22. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS:**

Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

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

2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla, que se encuentra descrita en el Manual Técnico de Labores. En todos los contratos de trabajo suscritos se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de la finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no acepta "ayudante" en ninguna de las labores.

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

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

5. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.
6. La Empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.
7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización, que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.
8. Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada, los materiales y herramientas necesarias se deben recoger en el almacén o bodega de la finca; asimismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca.
9. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la Empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo, realizado por el trabajador, para su reconocimiento y pagado debe ser previamente autorizado por el Administrador de la finca y, en lo posible, por escrito. El patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.
10. Todas las labores de este Manual Técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que de esto dependerá la buena marcha de la Empresa. Lo que se pacta en la Convención Colectiva de Trabajo, es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la finca está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto represente doble ejecución para efectos de pago.
11. A criterio del personal de administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.
12. Por razones fitosanitarias y técnicas, para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades tales como el Moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente a aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria. Todo trabajador está obligado a informar a la administración o supervisión de la finca, la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad.
13. El contrato de fertilización pactado en la presente Convención Colectiva incluye: el transporte desde el cable al sitio donde se va 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.
14. La limpia de canales, tanto primarios como secundarios y terciarios, se realizará cortando la maleza a ras y sacando la basura del plan del canal, con una frecuencia de un ciclo cada sesenta (60) días libres, según lo programe la administración de la Empresa.

15. La resiembra incluye la marcada del sitio a resemar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada y la siembra.

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO 23. INCREMENTO SALARIAL**

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

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

Los precios de las labores a destajo, así como los demás acuerdos salariales solo comenzarán a regir a partir del primero (01) de enero de dos mil dieciséis (2016).

**LOS DESCUENTOS POR PRIMA DE FIRMA DE CONVENCIÓN DE AGRÍCOLA EL CARMEN S. A.:** se harán de manera simultánea con el pago de la bonificación, de manera que se produzca el descuento al trabajador, y a su turno el pago del bono.

#### **ARTICULO 24. SALARIOS POR OFICIO DETERMINADO:**

**SALARIO CABLERO:** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el trabajador que efectúe las funciones de cableero durante los días en que se efectúe embarque de fruta recibirá como remuneración el promedio obtenido por el personal que labora en el contrato de Caja Integral.

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

## **CAPÍTULO II AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES**

**ARTÍCULO 25. PRIMA DE VACACIONES:**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa le reconocerá una **PRIMA DE VACACIONES** al trabajador beneficiado que hiciere uso de sus vacaciones, pagadera dentro de los tres (3) días siguientes a su regreso de las mismas y equivalente a la suma de:

Auxilios y prestaciones Extralegales	Valor primer periodo 01 Oct 2015 - 30 Sep 2016	Valor segundo periodo 01 Oct 2016 - 30 Sep 2017
Prima de vacaciones	133,628.06	IPC

Cuando el contrato de trabajo termine por renuncia del trabajador o por despido sin que medie justa causa, la Empresa reconocerá al trabajador el cincuenta por ciento (50%) de la prima de vacaciones, cuando tenga derecho a vacaciones proporcionales por un tiempo de servicios de seis (6) meses a nueve (9) meses.

Cuando el derecho a vacaciones proporcionales se cause por un tiempo de servicios de nueve (9) meses a doce (12) meses, la Empresa reconocerá al trabajador el ciento por ciento (100%) de la prima de vacaciones. Estos porcentajes serán proporcionales al tiempo de servicios transcurrido dentro del respectivo periodo.

**ARTÍCULO 26. AUXILIO Y PERMISO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:**

Cuando falleciere un trabajador beneficiado por la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa le concederá a quien acredite haber cancelado los gastos de entierro un auxilio económico equivalente a la suma de:

Auxilios y prestaciones Extralegales	Valor primer periodo 01 Oct 2015 - 30 Sep 2016	Valor segundo periodo 01 Oct 2016 - 30 Sep 2017
Auxilio y permiso muerte de trabajador	694,536.65	IPC

En caso de que los familiares del trabajador fallecido soliciten el traslado del cadáver fuera de los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa, Chigorodó o Mutatá, la Empresa reconocerá un auxilio para el transporte, equivalente a:

Auxilios y prestaciones Extralegales	Valor primer periodo 01 Oct 2015 - 30 Sep 2016	Valor segundo periodo 01 Oct 2016 - 30 Sep 2017
Auxilio y permiso muerte de trabajador - Traslado	166,845.68	IPC

Cuando el entierro del trabajador fallecido se efectúe en Turbo, Apartadó, Carepa, Chigorodó o Mutatá, la Empresa asumirá el costo del traslado del cadáver hasta el respectivo municipio.

Adicionalmente, cuando el entierro del trabajador fallecido se efectúe en los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa, Chigorodó o Mutatá, la Empresa concederá permiso remunerado a doce (12) trabajadores de la finca exclusivamente para asistir al entierro.

**ARTÍCULO 27. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR:**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa reconocerá al trabajador beneficiado por muerte de sus familiares un auxilio en la siguiente forma:

A) Por muerte de la esposa o compañera permanente, siempre y cuando se encuentre debidamente inscrita en la Empresa y conviva con el trabajador al momento de la muerte; el auxilio será equivalente a la suma de:

Auxilios y prestaciones Extralegales	Valor primer periodo 01 Oct 2015 - 30 Sep 2016	Valor segundo periodo 01 Oct 2016 - 30 Sep 2017
Auxilio muerte de familiares - Esposa o Compañera	180,857.27	IPC

B) En caso de muerte de hijos legítimos o extramatrimoniales reconocidos por el trabajador o de los padres que dependan económicamente del trabajador, siempre que todos ellos se encuentren inscritos en la Empresa; el auxilio será de:

Auxilios y prestaciones Extralegales	Valor primer periodo 01 Oct 2015 - 30 Sep 2016	Valor segundo periodo 01 Oct 2016 - 30 Sep 2017
Auxilio muerte de familiares - Hijos o Padres	139,622.15	IPC

#### ARTÍCULO 28. AUXILIO Y PERMISO DE MATERNIDAD:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en caso de nacimiento de un nuevo hijo del trabajador beneficiado, con su esposa o compañera permanente, previamente inscrita en la Empresa, ésta le reconocerá un auxilio equivalente a la suma de:

Auxilios y prestaciones Extralegales	Valor primer periodo 01 Oct 2015 - 30 Sep 2016	Valor segundo periodo 01 Oct 2016 - 30 Sep 2017
Auxilio y permiso maternidad	121,023.13	IPC

Adicionalmente, la Empresa concederá al trabajador beneficiado un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles cuando el nacimiento ocurra en los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa, Chigorodó o Mutatá; o de ocho (8) días si el nacimiento ocurre fuera de los municipios antes citados. El trabajador sólo podrá hacer uso de este permiso dentro de los quince (15) días siguientes al nacimiento.

Para el reconocimiento de este auxilio de maternidad, el trabajador beneficiado deberá presentar el correspondiente certificado de registro civil de nacimiento de su nuevo hijo. Y si es parto múltiple deberá presentar el certificado de cada uno de los nuevos hijos.

**PARÁGRAFO:** El auxilio de maternidad incluye los casos de aborto no provocado siempre que se certifiquen médicamente como tales y ocurran después de una gestación superior a cuatro (4) meses.

#### ARTÍCULO 29. AUXILIO DE MATRÍCULA:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá al trabajador, una sola vez por cada año lectivo, en la última catorcena del mes de marzo de cada año y previa presentación del certificado de matrícula, un auxilio de matrícula por cada hijo que se encuentre adelantando estudios primarios, secundarios, técnicos o universitarios, equivalente a la suma de:

Auxilios y prestaciones Extralegales	Valor primer periodo 01 Oct 2015 - 30 Sep 2016	Valor segundo periodo 01 Oct 2016 - 30 Sep 2017
Auxilio de matrícula	13,932.27	IPC

#### ARTÍCULO 30. PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados una prima de antigüedad cuando cumpla el requisito, en las siguientes condiciones:

Auxilios y prestaciones Extralegales	Valor primer periodo 01 Oct 2015 - 30 Sep 2016	Valor segundo periodo 01 Oct 2016 - 30 Sep 2017
Prima de antigüedad 4 años de servicio	33,570.50	IPC
Prima de antigüedad 7 años de servicio	58,851.58	IPC
Prima de antigüedad 10 años de servicio	83,719.87	IPC
Prima de antigüedad 12 años de servicio	100,714.75	IPC
Prima de antigüedad 15 años de servicio	125,583.05	IPC
Prima de antigüedad 18 años de servicio	150,867.36	IPC
Prima de antigüedad 21 años de servicio	176,132.24	IPC

### ARTÍCULO 31. AUXILIO Y PERMISO POR MATRIMONIO:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando un trabajador beneficiado contraiga validamente matrimonio, la Empresa le concederá una prima equivalente a la suma de:

Auxilios y prestaciones Extralegales	Valor primer periodo 01 Oct 2015 - 30 Sep 2016	IPC
Auxilio y permiso por matrimonio	96,567.61	IPC

Adicionalmente, la Empresa le concederá al trabajador un permiso remunerado de tres (3) días con motivo del matrimonio. Para el reconocimiento de este auxilio, el trabajador beneficiado deberá presentar el correspondiente certificado de registro civil de matrimonio.

### ARTÍCULO 32. SUBSIDIO DE TRANSPORTE:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa se compromete a suministrar el transporte, mediante un vehículo (bus) para todos los trabajadores que residan fuera de las instalaciones de la finca, en la ruta Chigorodó - Carepa - El Reposo - Casa Verde - Finca y Viceversa. Además de los trabajadores que residan en el municipio de Apartadó.

**PARÁGRAFO:** En el auxilio convencional de transporte se encuentra incluido el auxilio de transporte decretado por el gobierno para las zonas del país donde se encuentre regulado el transporte urbano.

### ARTÍCULO 33. PRIMA DE AGUINALDO:

La Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, a más tardar el día 20 de diciembre del respectivo año, un **AGUINALDO** anual equivalente a la suma de:

Auxilios y prestaciones Extralegales	Valor primer periodo 01 Oct 2015 - 30 Sep 2016	IPC
Prima de aguinaldo	292,864.16	IPC

Se harán acreedores a este **AGUINALDO** los trabajadores que se encuentren vinculados a la Empresa el día diez (10) de diciembre del respectivo año.

Cuando a la fecha de pago de esta prestación el trabajador lleve un tiempo de servicios inferior a un (1) año, el **AGUINALDO** aquí estipulado le será pagado en forma proporcional al tiempo laborado en el respectivo año calendario.

### ARTÍCULO 34. AGUINALDO PARA FAMILIARES:

A partir de la firma y vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá a cada uno de los hijos de los trabajadores, que tengan hasta doce años de edad, un aguinaldo en el mes de diciembre de cada año equivalente al valor de un (1) mes del subsidio familiar en dinero que pague la Caja de Compensación a la que se encuentren afiliados los trabajadores de la finca.

### ARTÍCULO 35. VESTIDO Y CALZADO DE LABOR:

La Empresa suministrará a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de una 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 en los términos de la Ley.

Adicionalmente la Empresa suministrará durante la vigencia convencional los siguientes elementos, como parte de la dotación: Un termo con una capacidad de dos litros y un (1) pantalón y una (1) chaqueta plásticos impermeables, para cada uno de los trabajadores, sin

tener en cuenta el tope salarial establecido en la Ley 11 de 1984. La chaqueta y el pantalón plásticos impermeables será entregado el 31 de marzo de 2016 y el termo se entregará a más tardar el día 31 de diciembre de 2016. El pantalón de la dotación correspondiente al mes de diciembre será blue jean y botas de cuero.

En los casos en que el trabajador beneficiario no hiciere uso de la dotación en las labores diarias o se compruebe la venta de los mismos, será sancionado con la pérdida del derecho a recibir la siguiente dotación.

La Empresa suministrará, además, guantes de caucho, gorra o sombrero, caretas y gafas de seguridad para el personal de fumigación, también suministrará los elementos de trabajo necesarios para desempeñar a cabalidad las diferentes labores que se ejecutan en la finca.

Se acuerda por las partes que la Empresa reconocerá la dotación y los elementos de protección cumplirán con las especificaciones de calidad, confort e higiene requeridos para la ejecución de las labores.

**ARTÍCULO 36. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN:**

En la finca se mantendrá el servicio de casino para los trabajadores; la Empresa vigilará, en defensa del personal, la calidad, cantidad, higiene y precios de los alimentos.

**PARÁGRAFO:** La persona encargada de administrar el casino de la finca recibirá de la Empresa un auxilio equivalente al cinco por ciento (5%) del costo que paguen los trabajadores que hagan uso del casino en la respectiva catorcena.

**ARTÍCULO 37. DEPORTES:**

Por cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa entregará a la organización sindical la suma de Un millón de pesos ml (\$1.000.000) para ser utilizados en elementos y actividades deportivas; este valor será entregado al finalizar el mes de febrero de cada año de la vigencia convencional.

**CAPÍTULO III**

**FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 38. FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS EN EVENTOS DE CALAMIDAD DOMÉSTICA:**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa destinará la suma de CINCO MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y SIETE PESOS ML colombiana (\$5.691.447) para el fondo rotatorio, destinado a realizar préstamos a los trabajadores en los eventos de calamidad doméstica.

**REGLAMENTACIÓN DEL FONDO**

1. **Objeto:** Ayudar a los trabajadores en la solución de calamidades domésticas.
2. **Beneficiarios:** El personal de la finca que se beneficia con la Convención.
3. **Destinación de los préstamos:** Sólo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad doméstica:
  - 3.1. Enfermedad o muerte de los padres, esposa o compañera permanente, hijos legalmente reconocidos o hermanos inválidos que dependan económicamente del trabajador y no reciban ningún ingreso por concepto de salarios y/o pensión, siempre que todos ellos hayan sido previamente inscritos ante la Empresa y no hayan sido aceptados por el I.S.S. o por la entidad que haga sus veces como beneficiarios del riesgo de asistencia médica y familiar.
  - 3.2. El pago de servicios médicos, compra de droga, hospitalización o cirugía, de cualquiera de

las personas enunciadas en el numeral 3.1., siempre que no hayan sido aceptados por el I.S.S. o por la entidad que haga sus veces como beneficiarios del riesgo de asistencia médica y familiar.

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

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

#### **4. Requisitos para adjudicación del préstamo**

4.1. Que el trabajador formule la solicitud del préstamo, por conducto de la Comisión Obrero-Patronal, mediante el diligenciamiento del formato que para el efecto entregará la Empresa. El formato contendrá la siguiente información:

4.1.1 Autorización del trabajador al Empleador para efectuar los descuentos por nómina y para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva, en caso de retiro del trabajador.

4.1.2 Nombre y parentesco de la persona afectada por la calamidad ocurrida.

4.1.3 Pruebas de la ocurrencia de la calamidad.

4.1.4 Cuantía del préstamo solicitado.

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

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

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

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

#### **5. Pruebas de la existencia de la calamidad doméstica**

5.1. En caso de muerte: Copia del certificado de defunción.

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

5.3. En caso de enfermedad de familiares del trabajador que dependan económicamente de él, se debe presentar dictamen de un médico autorizado para ejercer la profesión y los demás documentos y evidencias que se estimen necesarios, tales como fórmula médica, valor de los medicamentos, entre otros.

#### **6. Monto y plazo**

6.1. **Montos:** El monto máximo de préstamo individual estará limitado a la suma de **DOSIENTOS NOVENTA MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS MLC (\$ 290.759)** por trabajador.

6.2. **Plazo:** Se pagarán con cuotas de amortización catorcenales del diez por ciento (10%) sobre el devengado total.

#### **7. Trámite para utilizar el crédito**

7.1. El interesado llenará un formulario de solicitud especialmente diseñado para el efecto.

7.2. La Comisión Obrero-Patronal controlará el cumplimiento de los requisitos, verificará la capacidad de endeudamiento del trabajador solicitante, el monto disponible en el Fondo y

autorizará por escrito el préstamo.

7.3. La Empresa, por conducto de la Comisión Obrero-Patronal, efectuará el desembolso del préstamo, siempre que se hayan cumplido los requisitos y el Fondo cuente con recursos disponibles.

**8. Cancelación y extinción del préstamo:** Se cancelará y se dará por extinguido el plazo en los siguientes casos:

- 8.1. Cuando el trabajador pague la totalidad de la obligación contraída con la Empresa.
- 8.2. Cuando el trabajador se desvincule definitivamente del servicio de la Empresa.
- 8.3. Cuando el trabajador presente pruebas o documentos falsos.

**9. Tiempo para utilizar el crédito:** Una vez aprobado el préstamo, el trabajador deber hacer uso de él dentro de las dos (2) semanas siguientes a la fecha de aprobación, salvo que ésta y la forma estipulada para el desembolso determinen plazos mayores.

**10. Amortización del préstamo:** El trabajador amortizará el préstamo mediante la cancelación de las cuotas ordinarias, que serán deducidas directamente de la nómina. Con cuotas extraordinarias que el trabajador proponga o se estipulen para el préstamo.

**11. Dedución de cuotas ordinarias:** La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciarán en la catorcena inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso.

**12. Desembolso del préstamo:** Una vez aprobado el préstamo, el cheque será entregado por el Administrador del Fondo al trabajador.

**13. Archivo de documentos:** Copias de todos los documentos inherentes al otorgamiento del préstamo, abonos extraordinarios y cancelación del préstamo, deberán quedar archivados en la hoja de vida del trabajador.

**ARTÍCULO 39. PERMISOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA:**

A partir de la firma y vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá permiso remunerado a los trabajadores en caso de calamidad doméstica debidamente comprobada. Este permiso será de cuatro (4) días si la calamidad es en la zona de Urabá y de ocho (8) días si es fuera de la zona de Urabá.

En casos especiales, por razón de distancia y de la gravedad de la calamidad doméstica, el Comité Obrero-Patronal estudiará cada caso en particular y autorizará el permiso a conceder y pago de dichos días.

**PARÁGRAFO:** Para aclarar el contenido del Artículo 39 de la actual Convención Colectiva de Trabajo, las partes definen el alcance así: Los permisos por muerte se regularán en su integridad por la norma legal, esto es por la Ley 1280 de enero de 2009 y no habrá lugar a auxilio alguno. En consecuencia, la disposición queda aplicable sólo a enfermedades donde el familiar del trabajador (cónyuge o compañera permanente, padres, hermanos inválidos e hijos menores de edad o inválidos), que dependan de él, debidamente registrados en la administración de la finca se encuentre hospitalizado.

**ARTÍCULO 40. FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS DESTINADOS A LA COMPRA O REPARACIÓN DE VIVIENDA DEL TRABAJADOR:**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de los presentes acuerdos, la empresa Agrícola El Carmen S. A. incrementará este fondo en el mismo porcentaje definido para salarios, en consecuencia el fondo será de SESENTA Y OCHO MILLONES

NOVECIENTOS CUATRO MIL NOVECIENTOS UN PESOS MLC (\$68.904.901,00).

**1. Objeto:** El objeto del Fondo Rotatorio de Vivienda es contribuir a solucionar y/o a mejorar la calidad de la vivienda de los trabajadores vinculados, con contrato de trabajo con la sociedad Agrícola El Carmen S. A.

**2. Finalidad del Fondo:** La finalidad del Fondo Rotatorio de Vivienda es otorgar créditos destinados a:

- Adquisición de vivienda.
- Construcción de vivienda en lote propiedad del trabajador o de su cónyuge.
- Ampliaciones, mejoras, reformas o reparaciones de la vivienda del trabajador o de su cónyuge.
- Pago de la cuota inicial para la adquisición de vivienda o de lotes con servicios.
- Para la legalización de lotes propiedad del trabajador.
- Para el pago de impuestos de valorización de la casa de habitación o del terreno adquirido con destino a la construcción de vivienda.
- Para la cancelación de hipotecas contraídas con entidades financieras.

**3. Junta Paritaria:** Se conformará una Junta Paritaria de este Fondo que tendrá como finalidad aprobar o desaprobar las solicitudes de crédito para vivienda de acuerdo con los programas y procedimientos establecidos en esta reglamentación. La Junta Paritaria velará por el cumplimiento del objeto del Fondo y administrará los recursos del mismo.

**4. Conformación de la Junta Paritaria:** La Junta Paritaria estará conformada por dos representantes de la Empresa y dos de la Junta Nacional de Sinaltraifrú. Esta Junta tendrá la responsabilidad de dar trámite a las solicitudes que se presenten.

Esta Junta se reunirá ordinariamente cada dos semanas y extraordinariamente cuando las necesidades lo ameriten.

**5. Créditos de menor cuantía para emergencias y reparaciones:** Las solicitudes de crédito por montos de un salario y medio mínimo legales mensuales vigentes (SMLMV), y dos y medio salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), serán analizados de acuerdo con la necesidad real que exista y la disponibilidad de dinero que haya dentro del Fondo. El total de créditos otorgados por estos montos no podrá exceder de veinticuatro (24) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), los cuales corresponden a una partida dentro del cupo total que tiene el Fondo de vivienda. Estos créditos de menor cuantía siempre serán otorgados a un plazo máximo de un año y su aprobación debe quedar contenida en las actas de la Junta Paritaria. Para que la solicitud sea tramitada debe llegar con los soportes válidos y con el visto bueno del administrador de la finca.

Ningún trabajador se podrá beneficiar de los créditos de menor cuantía, en más de una oportunidad dentro de un período de dos años. Este tipo de créditos no requieren de hipoteca y podrá respaldarse con pagaré.

#### **6. Requisitos para acceder al crédito**

- Vinculación laboral mínimo de dos años.
- Que las deducciones totales, incluidas las de Ley, no superen el 30% del salario catorcenal del trabajador, al momento de hacer la solicitud.
- Respaldo económico representado en prenda, hipoteca, codeudor.
- No tener más de una propiedad.
- Cuando el préstamo sea para mejora de vivienda, el trabajador debe acreditar que él y su familia llevan viviendo en la propiedad, mínimo, durante los últimos tres años.
- Los préstamos para mejora de vivienda tendrán como prioridad: el mejoramiento de la estructura y los techos, saneamiento básico, ampliación y por último los acabados y enchapes.

**7. Cuantía**

**7.1. Adquisición, construcción de vivienda, compra de lote con servicio:** El monto del préstamo será hasta la suma de 30 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

**7.2. Para mejora de vivienda:** La suma será de 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

**7.3. Para titulación y legalización de predios:** El monto será hasta de 5 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Los préstamos generarán un interés del 6% anual sobre saldos y serán pagaderos por descuentos efectuados por nómina, los cuales representará a futuro una capitalización del Fondo.

**8. Plazos**

**8.1.** El plazo máximo para pago de créditos de vivienda nueva es de cinco (5) años.

**8.2.** El plazo máximo para pago de créditos de vivienda para mejoramiento es de 2 ½ años.

**8.3.** El plazo máximo para pago de créditos de legalización es de un (1) año.

**9. AMORTIZACIÓN DE LA OBLIGACIÓN**

- Descuento de nómina catorcenales del 15% de su devengado.
- Descuento del 50% de la prima de junio y 50% de la prima de diciembre.
- Descuento del 100% de las cesantías.
- Los intereses serán descontados catorcenalmente.
- En caso de terminación del contrato de trabajo, se descontarán: salarios, prestaciones sociales, legales y extralegales, indemnizaciones y bonificaciones para abonarlos a la obligación.

**10. REQUISITOS GENERALES PARA OTORGAR PRÉSTAMO.**

- Presentar la solicitud debidamente diligenciada ante el administrador de la finca.
- Obtener la aprobación del administrador de la finca.
- El administrador revisa la documentación y, en caso de dar visto bueno, pasa los documentos al asesor de Gestión Humana.
- El asesor de Gestión Humana conserva los documentos hasta la fecha de celebración de la Junta Paritaria.
- La Junta Paritaria evalúa las solicitudes presentadas y elabora un acta con las aprobaciones dadas.
- Se realiza visita domiciliaria para verificar la información suministrada en la solicitud.
- Se inicia el trámite de desembolso en el que el trabajador debe entregar:
  - Certificado laboral.
  - Certificado de cesantías no inferior a 30 días.
  - Fotocopia de la cédula de los mayores de edad de la familia.
  - Fotocopia del registro civil de los hijos.
  - Escritura pública y certificado de libertad y tradición, en caso de no tenerla presentar promesa de compraventa y adicional escritura del codeudor, fotocopia de cédula, fotografía y avalúo.
  - En caso de no tener escritura debe anexar carta de la Alcaldía donde certifica que el predio está en trámite de legalización.
  - Certificado de libertad y tradición no superior a noventa días del inmueble a hipotecar.
  - Paz y salvo predial del inmueble a hipotecar.
  - Paz y salvo de servicios públicos (acueducto, energía y teléfono).

**11. REQUISITOS COMPRA VIVIENDA NUEVA/RECONSTRUCCIÓN**

- Todos los requisitos generales.
- Plano (puede ser a mano alzada) de la vivienda actual y de la mejora a desarrollar.
- Presupuesto detallado por ítems.
- Fotografía actual de la vivienda.

## 12. REQUISITOS PARA CRÉDITOS DE LEGALIZACIÓN

- Todos los requisitos generales.
- Cotización del valor a pagar en Notaría, Rentas y Registros u otra entidad.
- Respaldos legales.
- Autorización del descuento de salarios para amortizar el crédito.
- Pagaré y carta de instrucciones firmados por el solicitante y el codeudor.
- Abono del 10% de las cesantías.
- Hipoteca o prenda.

Los préstamos superiores a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes son respaldados con prenda o hipoteca, con el fin de garantizar la cancelación de la obligación y cumplir con la administración del Fondo.

## 13. RESPALDOS LEGALES

- Autorización de descuento de salarios para amortizar el crédito.
- Pagaré y carta de instrucciones firmados por el solicitante y el codeudor.
- Abono del 100% de las cesantías.
- Hipoteca o prenda.

Los préstamos superiores a diez salarios mínimos mensuales legales vigentes son respaldados con prenda o hipoteca con el fin de garantizar la cancelación de la obligación y cumplir con la administración del Fondo.

**14. FUNCIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE FINCA:** El administrador de la finca es el responsable de hacer la primera selección de las solicitudes de crédito, de revisar todos los anexos (verificar que la papelería esté completa según lo requisitos de la modalidad del préstamo). En esta labor se podrá apoyar con el Comité Obrero de la finca, verificando que la información diligenciada por el trabajador cumpla con lo establecido en este reglamento. El acompañamiento incluye la visita domiciliaria.

Toda acta de calificación de crédito, debe contener:

- Nombre del trabajador
- Cédula
- Finca en que labora
- Valor solicitado
- Destinación
- Observaciones del jefe inmediato
- Firma del Comité
- Verificar la antigüedad: para compra de vivienda y compra de lote (mínimo 2 años) y para mejoras (mínimo 1 año).

**15. FUNCIONES DE LA JUNTA PARITARIA DE VIVIENDA:** Programar, organizar, diseñar, aprobar, ejecutar y revisar los planes, programas y procedimientos que se establezcan para el cumplimiento del objetivo del Fondo.

La Junta analizará cada una de las solicitudes presentadas y se encarga de aprobarlas o improbarlas y de solicitar las garantías necesarias como respaldo a los créditos aprobados. La Junta Paritaria de Vivienda es la responsable por las decisiones adoptadas.

**16. RECEPCIÓN DE SOLICITUDES DE CRÉDITO:** El interesado de un crédito entrega en la oficina de la finca la documentación requerida, de acuerdo con la modalidad de crédito solicitado. El oficinista recibe la papelería y la entrega al administrador para que revise, visite la propuesta de solución y entregue directamente a la Secretaría de la Junta Paritaria de Vivienda, allí comienza el trámite de evaluación.

Una vez estudiada y verificada la información de cada solicitud, la Junta Paritaria de Vivienda procede a su aprobación o no, realiza la visita técnica de las solicitudes aprobadas e inicia el proceso de desembolso, previa elaboración de los documentos exigidos como garantía y respaldo del crédito, realizando el control y el seguimiento de los desembolsos de cada uno de los créditos aprobados a los trabajadores de la finca.

**17. PRELACION DE LOS PRÉSTAMOS:** La Junta Paritaria de Vivienda establecerá un orden de prelación para el estudio y concesión de estos préstamos, que será el siguiente:

- a) Trabajadores casados, con hijos
- b) Trabajadores casados, sin hijos
- c) Trabajadores solteros, con obligaciones paternas o familiares
- d) Otros trabajadores, previo estudio y concepto favorable de la Junta

En igual o similitud de circunstancias, se preferirá el solicitante que tenga mayor antigüedad al servicio de la Empresa.

Cuando cónyuges entre si laboren en la Empresa y estén en el turno de vivienda el puntaje de quien esté en la lista más reciente, se sumará a quien se encuentre en la más antigua.

**18. DESTINO DE LOS PRÉSTAMOS:** Los préstamos para compra de vivienda, solo se concederán para los casos estrictamente señalados en el numeral segundo de este reglamento, siempre y cuando la vivienda vaya a ser habitada por el interesado y/o su familia. No se concederán préstamos para adquirir fincas o casa de recreo, ni para compra o construcción de un inmueble destinado para la producción de renta.

**19. VERIFICACIÓN DE LA INVERSIÓN:** La Junta verificará que el crédito se invierta en los términos establecidos en la solicitud hecha por el trabajador. En el evento de que el trabajador no haya invertido el dinero para lo cual fue solicitado, se sancionará aplicándole inmediatamente la tasa máxima de interés comercial que esté vigente en el momento de la inspección, igualmente la Empresa dará aplicación a las normas laborales que al respecto regulan éstos temas.

**20. ACTAS DE REUNIONES:** Cada sesión de Junta Paritaria deberá ser soportada por un acta, en la cual se indique la evaluación y programación de los préstamos.

**21. FORMATO DILIGENCIAMIENTO DE PRÉSTAMOS**

**AGRÍCOLA EL CARMEN S. A.  
FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA  
SOLICITUD CRÉDITO DE VIVIENDA**

Nº \_\_\_\_\_

Fecha de solicitud \_\_\_\_\_

Nombre completo del solicitante \_\_\_\_\_

Cédula No: \_\_\_\_\_

Finca \_\_\_\_\_ Oficio que desempeña \_\_\_\_\_

Estado Civil: Casado \_\_\_\_\_ Soltero \_\_\_\_\_ Unión Libre \_\_\_\_\_

Nombre del cónyuge \_\_\_\_\_

Cédula No. \_\_\_\_\_ Ocupación cónyuge \_\_\_\_\_

No. de personas a cargo \_\_\_\_\_ No. de hijos \_\_\_\_\_

Teléfono \_\_\_\_\_

Monto solicitado \$ \_\_\_\_\_

Modalidad de crédito que solicita:

- |                                      |                                      |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Adquisición de vivienda _____     | 2. Construcción de vivienda _____    |
| 3. Compra de lote con servicio _____ | 4. Compra de lote sin servicio _____ |
| 5. Pago cuota inicial _____          | 6. Titulación de predio _____        |
| 7. Legalización _____                | 8. Liberación de hipoteca _____      |

Si es mejoramiento de vivienda, describa brevemente los aspectos a mejorar.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Si es compra de lote o vivienda, describa su ubicación:

Barrio \_\_\_\_\_ Municipio \_\_\_\_\_

Dirección completa \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Documentos a adjuntar:

1. Certificado laboral
2. Certificado de cesantías expedido por la Empresa o entidad pertinente.
3. Fotocopia de la cédula de ciudadanía legible.

Firma del solicitante

Visto Bueno Administrador

Finca:

**ARTÍCULO 41. FONDO EDUCATIVO:**

Durante la vigencia de la convención colectiva resultante de los presentes acuerdos, la Empresa destinará al Fondo de préstamos educativos la suma de CUATRO MILLONES CUATROSCIENTOS ONCE MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y NUEVE PESOS ML Colombiana (\$4.411.839).

El FONDO ROTATORIO EDUCATIVO, estará destinado a realizar préstamos a los trabajadores para estudios superiores (universitarios o tecnológicos), de ellos o de sus hijos debidamente inscritos en la Compañía.

**REGLAMENTO DEL FONDO EDUCATIVO:**

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

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

**3. JUNTA PARITARIA:** Se conformará una Junta Paritaria que administre este Fondo y tendrá como finalidad aprobar las solicitudes de crédito para educación, de acuerdo con los procedimientos establecidos en esta reglamentación y garantizar el cumplimiento del objeto del Fondo. Esta Junta estará conformada por dos representantes de la Empresa y dos de Sinaltraifrú.

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

**4. TOPE MÁXIMO DE LOS PRÉSTAMOS:** Se establece como tope máximo el valor de la matrícula semestral o anual sin que supere la suma de NOVECIENTOS SESENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS MLC. (\$965.592).

**5. REQUISITOS PARA LA ADJUDICACIÓN DEL PRÉSTAMO**

- 5.1. Solicitud debidamente diligenciada por el trabajador.
- 5.2. Certificado de la entidad educativa, legalmente reconocida, del valor a pagar por el semestre o por el año según el caso.
- 5.3. Antigüedad en la Empresa con un vínculo laboral de 1 año.
- 5.4. Autorización de descuento.
- 5.5. Suscripción de Pagaré.
- 5.6. Capacidad de pago del trabajador del 60%.

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

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

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

**QUINTA PARTE  
SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

**CAPÍTULO I**

## SEGURIDAD INDUSTRIAL

### **ARTÍCULO 42. COMITÉ DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:**

Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1984, reglamentado por la Resolución número 02013 de 1986, y el Decreto 1295 de 1994, en la Empresa operará un Comité Paritario de Salud Ocupacional, el cual operará según la normatividad vigente.

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

**PARÁGRAFO 1°:** En el evento en que un trabajador hiciere parte del Comité Paritario de Salud Ocupacional 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 Copaso.

**PARÁGRAFO 2°:** Por regla general, este Comité tiene funciones de seguridad industrial, salud ocupacional y medicina laboral.

### **ARTÍCULO 43. AFILIACIÓN A CAJA DE COMPENSACIÓN:**

La Empresa mantendrá afiliados a todos sus trabajadores a una de las cajas de compensación familiar que operen en la región de Urabá, pagando el porcentaje que el Gobierno determine y en el plazo oportuno.

### **ARTÍCULO 44. EXÁMENES DE LABORATORIO:**

A partir de la firma y vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa practicará cada año en el mes de mayo, un examen general a todos los trabajadores.

### **ARTÍCULO 45. BOTIQUÍN:**

La Empresa mantendrá un botiquín de primeros auxilios en las instalaciones de la **FINCA EL CARMEN** para atender los casos urgentes de sus trabajadores y familiares.

## CAPÍTULO II SEGURIDAD SOCIAL

### **ARTÍCULO 46. FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL Y PAGO DE INCAPACIDADES:**

A partir de la vigencia de los acuerdos convencionales que resulten de la presente negociación, las partes acuerdan lo siguiente:

1. Es obligación de cada trabajador entregar, a la firma del contrato, toda la documentación necesaria para la afiliación al sistema general de seguridad social.
2. Cuando un trabajador no presente los documentos necesarios para su afiliación al sistema general de seguridad social, o se niegue a firmar el registro de inscripción, será sancionado disciplinariamente, agotando para tal fin el procedimiento establecido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

3. El pago de las incapacidades reconocidas por las entidades del sistema general de seguridad social, se realizará teniendo en cuenta el mecanismo establecido por la entidad respectiva.
4. A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.
5. Para el efecto del cálculo y pagos de los auxilios de las incapacidades por enfermedad general, por accidente de trabajo y/ enfermedad de origen profesional, queda aclarado por las partes que se harán conforme a las disposiciones legales que regulan la materia.

**PARÁGRAFO UNO:** La Empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal solo es la de ser un agente al pago de la A.R.P. o de la E.P.S., pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva A.R.P. o E.P.S.-

**PARÁGRAFO DOS:** En caso de accidente de trabajo se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obra realizadas en el respectivo día hasta el momento en que se produce el incidente que se reporta a la ARP. Para dicho reconocimiento se utilizarán los conceptos de nómina existentes

**ARTÍCULO 47. SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, PAGO DE INCAPACIDADES, PERMISOS PARA CITAS MÉDICAS, TRASLADOS.**

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

Las partes inmersas en el presente conflicto colectivo, manifiestan su entendimiento sobre la responsabilidad que corresponde a las entidades de seguridad social derivadas de riesgo común o profesional, en virtud de la asunción del riesgo y prestaciones económicas y derivadas de la afiliación y el pago de las cotizaciones.

Igualmente las partes entienden que los servicios y prestaciones a que tiene derecho la población beneficiaria, debe prestarse en condiciones de eficiencia, eficacia, calidad, seguridad, oportunidad e integralidad, conforme a los hallazgos científicos basados en ayudas diagnósticas.

Las partes comparten el criterio según el cual la atención médica, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de ayudas diagnósticas sean prestados en la misma zona geográfica donde se presta el servicio y lugar donde tiene establecido su domicilio familiar el trabajador.

Las partes entienden que la afectación en la prestación de los servicios médicos-asistenciales y prestacionales de que son objeto los trabajadores, no depende de la entidad sindical a la cual se encuentren afiliados; por tanto las partes declaran su voluntad inquebrantable de velar porque

todos sus trabajadores, sin tener en cuenta la organización sindical a la cual se encuentren o no afiliados, tengan acceso a las mismas garantías y participen de los mismos equipos de trabajo donde se desarrollen actividades tendientes a mejorar las condiciones en la prestación de los servicios medico-asistenciales y reconocimiento de prestaciones económicas por auxilio de incapacidad, indemnizaciones o pensiones por invalidez y/o vejez.

Bajo las anteriores consideraciones, las partes asumen los siguientes compromisos y planes de acción:

1. Sindicato y empresas, mantendrán un comité paritario integrado por seis (06) miembros, encargado de vigilar, monitorear y dar seguimiento a la prestación del servicio medico quirúrgico, hospitalaria, farmacéutica y de ayudas diagnósticas, así como al reconocimiento de prestaciones económicas por auxilios por incapacidad y/o indemnizaciones y/o pensiones por invalidez o vejez.
2. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, dispongan y/o contraten en la zona de Urabá una oferta completa y constante de servicios médicos especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de mediana y alta complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral suministren al trabajador-afiliado los medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia del paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.
3. **TRASLADO-**: Cuando por determinación de la EPS o de la ARP, un trabajador sea trasladado fuera de la zona bananera de Urabá y éste no hubiere sido hospitalizado inmediatamente, la empresa entregará al trabajador la suma de SETENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS ML COLOMBIANA (\$79.253) diarios, los cuales deberá destinarse para cubrir el alojamiento, la alimentación y los desplazamientos que tenga que realizar el trabajador para cumplir con sus citas médicas y ayudas diagnósticas. Esta prestación estará a cargo del empleador, mientras no la asuma la entidad del sistema de seguridad social (ARP o EPS) respectiva.

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

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

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

5. La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sinaltraifru, 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.

#### **PERMISOS PARA ASISTIR A CITAS, EXÁMENES Y CONSULTAS MÉDICAS:**

Cuando un trabajador no preste el servicio durante un día laboral por haber asistido a consulta médica, examen y citas, tendrá derecho a la remuneración del tiempo utilizado para el efecto, con base en las dos terceras partes (2/3) del salario mínimo convencional.

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

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

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

1. Entregar a la Administración de la finca la respectiva orden médica, cita médica, consulta médica o la práctica del examen, desde el día anterior a su realización.

2. En caso de cita médica, examen clínico o consulta médica, el trabajador deberá presentar certificado del ISS o la entidad que haga sus veces, en la que conste la hora de entrada y la hora de salida.

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

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

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

**PARÁGRAFO: REPORTE PRIMER DÍA DE PAGO DE INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO:** Cuando un operario se incapacite por accidente de trabajo y haya ejecutado una labor, ésta le será reportada hasta el momento de la ocurrencia del evento incapacitante y de acuerdo con la cantidad de trabajo realizado.

## **SEXTA PARTE ASPECTOS VARIOS CONVENCIONALES**

### **ARTÍCULO 48. ENTREGA DE CONTRATOS DE TRABAJO:**

A partir de la firma y vigencia de esta Convención, la Empresa entregará copia del contrato de trabajo a cada uno de sus trabajadores, los cuales se encontrarán listos para la entrega.

### **ARTICULO 49. NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES:**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los beneficios extralegales pactados en favor de los trabajadores no constituyen salario, y, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales.

La Empresa no efectuará ninguna clase de descuentos, diferentes a los señalados por la Ley, salvo autorización expresa del trabajador en cuanto hace referencia a la prima de vacaciones y primas legales.

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

### **ARTÍCULO 50. SERVICIO DE TRANSPORTE:**

La Empresa prestará el servicio de transporte en forma directa en vehículos contratados para ese fin o reconociendo el valor del mismo de ida y regreso, a todos sus trabajadores cuando éstos tengan necesidad de desplazarse para atender citas médicas o accidentes de trabajo.

Para atender a los fines anteriores, la Empresa mantendrá un Fondo fijo de:

Auxilios y prestaciones Extralegales	Valor primer periodo 01 Oct 2015 - 30 Sep 2016	Valor segundo periodo 01 Oct 2016 - 30 Sep 2017
Servicio de transporte	111,157.07	IPC

Cuando se compruebe que algún trabajador haga utilización indebida de este beneficio, para fines distintos a los previstos en esta cláusula, perderá automáticamente el derecho a seguirse beneficiando del mismo y será justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 51. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL:**

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

**ARTÍCULO 52. VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:**

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

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

**PARAGRAFO PRIMERO:** Los precios de las labores a destajo, así como los demás acuerdos salariales solo comenzarán a regir a partir del primero (01) de enero de dos mil dieciséis (2016).

**ARTÍCULO 53. CAMPO DE APLICACIÓN:**

La Convención Colectiva resultante de los presentes acuerdos beneficiará a los trabajadores de Agrícola El Carmen S. A. que se encuentren afiliados a la organización sindical Sinaltraifru, y a los que se adhieran a ella en los términos de la legislación laboral colombiana. Los beneficios, auxilios, prestaciones extralegales y acceso a préstamos convencionales se extinguirán, y no podrán ser reclamados por la no aplicación de la Convención Colectiva vigente, y no se recuperarán por el hecho de recuperar su aplicación.

La Empresa, con arreglo a lo dispuesto por la legislación laboral, efectuará los descuentos de la cuota sindical al personal no sindicalizado que se beneficie de la Convención Colectiva. La renuncia del trabajador a los beneficios convencionales, que ocurra durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, tendrá plenos efectos conforme a lo dispuesto en la Ley laboral.

La presente Convención Colectiva de Trabajo sustituirá íntegramente la convención colectiva vigente a la firma del presente acuerdo. En consecuencia, la presente Convención Colectiva constituye el único estatuto codificado por las partes que regulará las relaciones entre la Empresa y los trabajadores y, en lo pertinente, las relaciones entre la Empresa y el sindicato.

**ARTÍCULO 54. OTROS PUNTOS ACORDADOS:**

**PARÁGRAFO UNO: RETROACTIVO.** La empresa entregará a cada trabajador vinculado a la sociedad Agrícola El Carmen S.A afiliados a la organización SINALTRAIFRU un valor no constitutivo de salario de TRESCIENTOS MIL PESOS MLC (\$300.000) el día 18 de diciembre de 2015; dicho valor corresponde a retroactivo entre el día 1 de octubre de 2015 y el día 31 de

diciembre de 2015. Aunque la vigencia convencional arranca desde el día 1 de octubre de 2015, los precios acordados regiran a partir de ENERO 1 de 2016. Este valor será proporcional a los trabajadores que ingresaron a laborar en la compañía entre el 1 de octubre de 2015 y el día 18 de diciembre de 2015.

**PARÁGRAFO DOS: FIESTA DE LA VIRGEN DEL CARMEN.** La compañía entregará antes del 16 del mes de julio de cada año para la celebración de la fiesta de la virgen del carmen la suma de QUINIENTOS MIL PESOS MLC (\$500.000). Este valor será entregado a la organización sindical para que los utilice en dicha conmemoración en la finca Carmen Vargas y queda entendido que dicha fiesta no se realizará en un día de embarque.

**PARÁGRAFO TRES: AUXILIO SINDICAL.** La compañía entregará a la subdirectiva de SINALTRAIFRU en Carepa y por una sola vez la suma de DOS MILLONES DE PESOS MLC (\$2.000.000) para mejoramiento de su sede sindical. Este valor será entregado en el mes de abril de 2016.

**ARTÍCULO 55. DENUNCIA Y PRÓRROGA:**

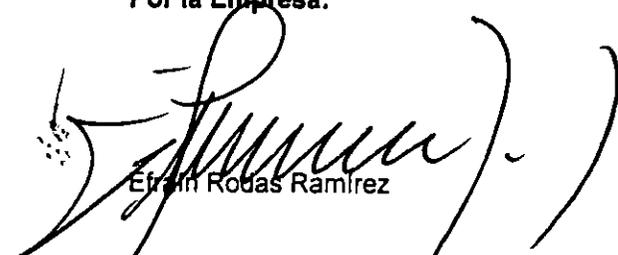
La presente Convención Colectiva de Trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento que la Convención no sea denunciada, su vigencia se prorroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

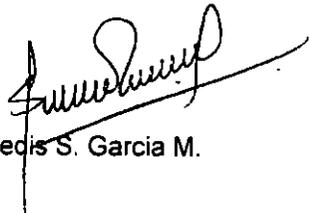
**ARTÍCULO 56. FOLLETOS:**

La Empresa imprimirá folletos referentes a la Convención suscrita y los distribuirá entre los trabajadores y el sindicato dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la firma de la Convención.

Para constancia de los anteriores acuerdos, se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, por las personas que intervinieron en representación de la Empresa y el sindicato, en seis (6) ejemplares del mismo tenor, los cuales se destinarán así: Un (1) ejemplar para La Empresa, un (1) ejemplar para el sindicato, un (1) ejemplar para CGTD, un (1) ejemplar para el Comité Obrero-Patronal y dos (2) ejemplares para el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, con los que se cumplirá la obligación legal del depósito.

**Por la Empresa:**

  
Efraín Rodas Ramirez

  
Leidis S. Garcia M.

  
Douglas Abauza A.

**Representantes Trabajadores Agrícola El Carmen S.A.**

Carlos Jamer Buevas S.

*[Handwritten signature]*  
Bernardo Borja Quiroz

Jose Alecio Palacio P.

*[Handwritten signature]*  
Alecio palacios

**Asesores Sindicales**

*[Handwritten signature]*  
Felix Murillo Murillo

*[Handwritten signature]*  
Hernando Carmona Mejia

*[Handwritten mark]*

## ANEXO

### MANUAL TÉCNICO PARA LA REALIZACIÓN DE LABORES

#### I. LABORES DE COSECHA Y EMPAQUE

##### 1. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:

Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 ½ lb) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión, ya sea en cajas o en pallets, y empacadas de acuerdo con las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano.

En la unidad de obra denominada "Caja Integral" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: Puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, desfloradores, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desmanadores, selectores de fruta dentro o fuera del tanque (selección en seco). Volteadores de corona, remedidores de fruta, saca rechazo del tanque, baja fruta, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores, arrumadores, colocadores de caucho o cinta pegante, aspiradores, palletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón), colocación de sello IBM, colocador de sello de trazabilidad, cargadores de cajas y pallets colocados dentro del medio de transporte que la Empresa designe. Por lo tanto, para la liquidación del contrato no queda excluido ninguno de los trabajadores que intervengan en la realización del mismo.

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

##### 2. DISTRIBUCIÓN DE LAS CUADRILLAS DE CORTE DE FRUTA:

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

##### 3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA EMPACADORA:

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

##### 4. ASEO DE EMPACADORA:

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

##### 5. ASEO PREVENTIVO DE EMPACADORA:

Esta labor se efectuará con el número de personas que determine la administración e incluye el aseo del tanque de desmane, patio de fruta, alrededores empacadora, baños y oficinas.

**6. LAVADA DE BANDEJAS:**

Las bandejas deben quedar en perfecto estado de limpieza para la ejecución de los embarques, además debe hacerse un prelavado con ácido muriático o ACPM (esto a criterio del administrador); las bandejas no se podrán raspar con espátula.

**7. BOTADA DE RECHAZO:**

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

**8. SACADA Y BOTADA DE CORONAS:**

Consiste en sacar la totalidad de las coronas originadas en el proceso de embarque de la semana, empacarlas en costales y dejarlas al lado de la trampa de coronas.

**II. LABORES DE CAMPO**

**1. EMBOLSE:**

Se realizará con una frecuencia de dos vueltas semanales en toda el área asignada por la Empresa. El embolsador debe hacer el despeje de bacota, la colocada de la bolsa arriba del anillo del vástago, recogida de la bolsa distribuyendo el material plástico a los lados de modo que el nudo quede en el centro. La cinta de color de la semana de embolse debe quedar amarrada en la curvatura del racimo arriba de la cicatriz de la placenta, con un nudo tipo gasa. La bolsa debe cortarse de acuerdo con las instrucciones, el operario debe cortar la punta de la bacota y asegurar que la bolsa quede bien extendida, para evitar malformación de la fruta y acumulación de agua.

Al terminar la jornada, el embolsador debe entregar las puntas de las bacotas (fichos) al coordinador del área para el control de embolses y el control de inventario de materiales.

El operario debe cortar las puntas o secciones de las hojas de matas vecinas que tocan o puedan tocar la bellota y completar el despeje. Evitar el contacto físico de la cara con las bolsas.

En áreas de Moko, debe desinfectar las herramientas mata a mata.

No dejar hojas ni residuos en área de caciqueo, canales, aspersores, cables ni caminos.

**2. DESMANE:**

Esta labor la hace el embolsador como una segunda fase del embolse prematuro. Para realizarla debe ubicar los racimos a desmanar, que son los que ya tienen las manos abiertas y las brácteas desprendidas.

Colocar firmemente la escalera al lado del racimo. Sacar las brácteas desprendidas y sacudir la bolsa. Soltar la bolsa en la parte superior. Sacar las brácteas que quedan. Subir la bolsa lo más alto posible de modo que quede arriba de la cicatriz de la placenta, y cerrarla. Descubrir la parte de abajo del racimo. Identificar la mano falsa (primera mano incompleta de arriba hacia abajo del racimo). Eliminar las manos apicales completas que siguen a la falsa (según la instrucción que de la Empresa dependiendo de la época del año). Eliminar la

mano falsa dejándole un dedo espuela al vástago. Cortar la bellota haciendo el corte plano y recto (corte de "moneda"), en el punto de diferenciación entre el vástago y la bacota.

### **3. AMARRE:**

Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana en el total del área asignada por la Empresa. Se debe amarrar la cuerda o pita con nudo holgado pero no corredizo entre la tercera y cuarta hoja dejando el saque de cuatro dedos máximo entre la mata y el nudo.

El amarre se debe hacer en los extremos de las cuerdas formando una "V" con un ángulo de 45 a 60 grados, anclando los vientos en este orden: matas paridas, matas sin parir desarrolladas o tallos recién cosechados. La altura mínima del anclaje debe ser a sesenta centímetros del suelo. El ángulo de orientación debe ser con respecto a la caída de la mata y no con respecto a la caída del racimo.

En las orillas de cable vías y orillas de canales el amarrador debe llevar estacas para asegurar el anclaje de las dos cuerdas. No se deben anclar vientos o cuerdas en resiembras, puyones, puentes, torres ni cable vías.

### **4. REAMARRE:**

Esta labor se realizará con una frecuencia máxima de una (1) vuelta por semana. Consiste en corregir cuerdas mal orientadas, cambio de amarres en troncones viejos a troncones verdes, reemplada de nylon, corregir nylon cortados, nylon mal ubicados o nylon incompletos. El reamarrador debe llevar escalera, estacas, machetilla y nylon reciclado.

### **5. DESFLORE EN EL CAMPO:**

Esta labor se realizará con una frecuencia de dos (2) vueltas por semana en el total del área asignada por la Empresa. Se hace en presente (cuando las manos están paralelas al suelo) a todos los racimos, levantando la bolsa y quitando todas las flores de las manos del racimo. No se deben dejar residuos de flor sobre las manos del racimo porque cuando las flores se descomponen se convierten en focos de infecciones.

Los ciclos de desflore deben estar distribuidos en la semana, de forma que el ciclo que se realice el lunes se repita el jueves. Si se hace lunes y martes, debe repetirse jueves y viernes.

### **6. DESFLORE EN CAMPO CON DESDEDE, QUITADA DE PEGUETAS, PEINETAS Y DEDOS MALFORMADOS:**

Esta labor se realizará con una frecuencia de dos (2) vueltas por semana en el total del área asignada por la Empresa. Se hace en presente (cuando las manos están paralelas al suelo) a todos los racimos, levantando la bolsa y quitando todas las flores de las manos del racimo. No se deben dejar residuos de flor sobre las manos del racimo para evitar que estas se descompongan y se conviertan en focos de infecciones.

La labor del desflore incluirá la quitada de los dedos laterales en todas las manos del racimo, la quitada de las peguetas o pachas, la quitada de dedos malformados y la quitada de peinetas. Esta labor podrá tener variaciones en el número de dedos laterales a quitar o en el número de manos a quitar sin que la tarifa establecida sufra ninguna variación.

Los ciclos de desflore deben estar distribuidos en la semana, de tal forma que el ciclo que se realice el lunes se repita el jueves. Si se hace lunes y martes, debe repetirse jueves y viernes.

Las labores de desflore y desdede, tienen prioridad en su ejecución. No debe sufrir atrasos. En el momento de bajar la bolsa no se debe sacudir el racimo ya que el látex que se desprende caería sobre los dedos y manos inferiores. La labor del desflore no afecta las decisiones de desmane que tome la Empresa.

**7. DESHOJE:**

Esta labor se realizará con una frecuencia de una (1) vuelta por semana en el total del área asignada por la Empresa. Consiste en eliminar las hojas agobiadas, hojas secas, hojas maduras, hojas puente y hojas que estén tocando el racimo. La labor también incluye la eliminación de folíolos en los puyones con más de un metro con cincuenta de altura. El deshojador debe hacer el despeje de bacota.

Los cortes de deshoje deben ser a ras del seudo tallo, sin dejar "tocones". Los residuos hojas y material de desecho deben quedar fuera del área de caciqueo, área de aspersores, canales y cable vías.

**8. PROTECCIÓN DE FRUTA Y DESVÍO DE PUYÓN:**

Esta labor se realizará con una frecuencia de un (1) vuelta por semana; comprende en forma integral el desvío de puyón y/o desvío de racimo. La protección de fruta incluye todas las labores de despeje que eviten las cicatrices de crecimiento. El desvío de puyón debe hacerse cuando esté a menos de 50 centímetros de distancia del racimo, utilizando la vena (guasca) en forma de zeta, orientada de abajo hacia arriba y de afuera hacia adentro, evitando el desvío excesivo. Si se requiere desviar el racimo se debe halar del ápice del vástago con un nylon hacia la planta más próxima. Sólo se pueden desviar racimos bien conformados, después de la cuarta semana de edad.

**9. DESMACHE:**

Esta labor se realizara según el ciclo que defina la Empresa: seis, ocho o diez semanas en el total del área. La labor de desmache incluye la limpieza de la unidad de producción, desgusque, caciqueo, quitada de rebrotes y destronque de la cepa vieja. La Empresa tiene establecido como práctica el desmache circular a la izquierda. Sin embargo, el trabajador podrá girar a la derecha cuando tenga riesgo de enfrentamiento entre plantas dentro del botalón, cerca de los aspersores (mínimo 60cm), en los bordes de cable vías o en las orilla de los canales.

**10. FUMIGACIÓN:**

Se realiza con una frecuencia de una (1) vuelta cada seis semanas. En épocas de verano, la Empresa podrá ampliar los ciclos a ocho o diez semanas. El área de fumigación incluye las cunetas y los cable vía. La fumigación no puede hacerse dejando parches sin aplicar (conejos).

En las áreas de plantilla se debe hacer el trabajo utilizando un protector (pantalla) que se coloca a la boquilla para no quemar las plantas. Los fumigadores deberán seguir las medidas de seguridad industrial impartidas por la Empresa. Cuando el control sea sobre diferentes tipos de malezas (gramíneas o de hoja ancha) el operario deberá llevar los productos necesarios para hacer un buen control.

En caso de que la Empresa decida dejar coberturas con malezas nobles, el operario debe protegerlas y evitar que sean fumigadas. La Empresa no reconocerá el pago de atraso con más de seis semanas. La fumigación del talud de los canales se hace hasta donde alcance la mano.

**11. FERTILIZACIÓN (bultos de 50 kilos):**

El fertilizante deberá ser distribuido en toda el área asignada, esta labor incluye la sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar los bultos, apartar con el pie todo el material (vegetal o plástico) que se encuentre alrededor del puyón seleccionado, en un semicírculo de 60cm de radio y la devolución de los sacos vacíos a la bodega.

En toda aplicación, el fertilizante debe quedar en contacto con la tierra. Se debe utilizar medida y el dosificador recomendado para cada producto. La aplicación del producto debe ser en arco frente al puyón y visible sobre la tierra limpia, después de aplicado. El rango de material a aplicar será entre 105 gramos y 126 gramos por planta. Se debe utilizar la sábana o manta para evitar el desperdicio de producto.

#### **12. FERTILIZACIÓN FRACCIONADA (bultos de 50 kilos):**

El fertilizante deberá ser distribuido en toda el área asignada, esta labor incluye la sacada del bulto de la bodega, el transporte al sitio de aplicación, paleada para desmoronar los bultos, apartar con el pie todo el material (vegetal o plástico) que se encuentre alrededor del puyón seleccionado, en un semicírculo de 60cm de radio y la devolución de los sacos vacíos a la bodega.

En toda aplicación, el fertilizante debe quedar en contacto con la tierra. Se debe utilizar medida y el dosificador recomendado para cada producto. El rango de material a aplicar será entre 60 gramos y 70 gramos por planta, según lo ordene la administración de la finca. La aplicación del producto debe ser en arco frente al puyón y visible sobre la tierra limpia después de aplicado. Se debe utilizar la sábana o manta para evitar el desperdicio de producto

#### **13. RESIEMBRA CON SEMILLA (CABEZA O HUEVO):**

Esta labor comprende el arranque de la semilla, tapada del hueco, transporte, alineación, hoyada y siembra. Antes de meter la resiembra se debe meter al hueco la cantidad de fertilizante que defina la Empresa. Se debe respetar la distancia mínima de siembra señalada por la Empresa y hacer el túnel foliar.

#### **14. RESIEMBRA CON TRONCÓN:**

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

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

#### **15. APORQUE:**

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

#### **16. APORQUE DE RESIEMBRAS CON SACADA DE RIZOMA Y FERTILIZACIÓN:**

La Empresa programará ciclos de aporque para las resiembras y plantas sin parir que tengan el troncón descompuesto, donde se hizo la siembra original, o haya huecos y cámaras de aire que puedan afectar el anclaje y el desarrollo de las unidades de producción. La labor consiste en sacar con cuidado todo el material viejo que está pegado a la resiembra, mover la tierra del hueco con un palín, aplicar una dosis de 60g al hueco frente a la resiembra, tapar con tierra, picar con el palín el suelo frente al puyón y marcar la unidad. Las plantas paridas que tengan huecos y cámara de aire se aporcan sin aplicar fertilizante.

#### **17. CONTROL TEMPRANO SÍNTOMAS DE SIGATOKA (CTSS):**

**PLANTAS SIN PARIR:**

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

**PLANTAS PARIDAS:**

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

**Nota:** No se dejarán venas.

**III LABORES VARIAS****1. HÉRCULES:**

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

## **2. APLICACIÓN COMPOST:**

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

## **3. ENGRASE DE CABLE VÍAS:**

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

## **4. LIMPIA DE CANALES:**

La labor de limpieza de canales primarios, secundarios y terciarios se realizará con una frecuencia de seis (6) semanas, pero podrá ser alternada con ciclos de fumigación interrumpiendo los ciclos de limpia. La labor incluye la eliminación de todo material vegetal y basura de las ranflas o taludes y del plan y su colocación fuera del canal. El operario debe usar vara de madera (garabato) para sacar la basura del plan y hacer un corte bajo.

## **5. LIMPIA DE CUNETAS:**

Consiste en sacar todo el material vegetal de las cunetas para permitir su normal funcionamiento.

## **6. CHAPEO DE MALEZA:**

Comprende la labor de eliminar malezas con machete o sable en las áreas que la Empresa defina. El corte debe ser a ras de suelo e incluye la recolección y botada de las malezas.

## **7. CABLERO:**

Consiste en atender las necesidades que se presentan en la red de cable vías de la finca, incluyendo realces de torres, anclaje de torres, tensiónada de cables, cambio de chanelas, cambio de ganchos, arreglo de curvas, agujas y cajas. Al operario se le debe entregar la herramienta necesaria para desarrollar la labor.

## **8. NIVELACIÓN DE CABLES:**

Se alinea con nylon de placa a placa con una vara de 2,20 metros. Se conserva la distancia entre el piso y el cable. Deben tener construcciones longitudinales que lleguen a cunetas transversales o terciarias para evitar encharcamiento en su interior. Si el corte es más de dos (2) paladas debe tener talud.

## **9. TRASLADO DE PUENTES:**

Consiste en llevar el puente que se necesita reubicar desde el punto de origen hasta el lugar de destino, incluye desinstalada del puente y transporte e instalada en el sitio donde va a quedar. Esta labor se debe hacer por grupo de personas, mínimo 2.

## **10. OPERADOR DE RIEGO:**

Consiste en el mantenimiento del sistema durante las épocas de no riego y en la operación y control del sistema de riego en épocas que opere el sistema.

## **11. ROTURAS DE CANALES:**

Las roturas tienen como unidad de medida la palada (0,30m). Se debe cumplir con las siguientes especificaciones:

El corte, varía de dos a cuatro paladas así:

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

4,0 paladas                    1,20m

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

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

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

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

Corte	Boca
2,0 paladas	1,00m
2,5 paladas	1,15m
3,0 paladas	1,30m
3,5 paladas	1,45m
4,0 paladas	1,60m

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

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

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

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

Se debe cumplir el 100% de las especificaciones:

**12. RECAVAS DE CANALES:**

Consiste en la recuperación del plan del canal mediante la extracción de todo el sedimento acumulado. El sedimento debe ser tirado fuera del canal y no en los taludes. Se deben conservar los andenes y boquetes existentes. Si el palero no es capaz de conservarlos debe salir y repalear el sedimento.

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

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

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

**13. TUMBA DE JARILLONES:**

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

#### 14. SACADA DE DERRUMBES:

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

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

Ancho = 1,50m  
Alto = 0,50m  
Largo = 1,00m

Los demás tamaños se pagarán proporcionalmente al patrón anterior.

#### 15. AMPLIACIONES:

Ampliación es la rotura que hay que hacer a lado y lado de los canales a los que se les pretende ampliar sus bocas y aumentar sus especificaciones.

Las ampliaciones se harán en aquellos canales que no cumplen con las especificaciones de boca y/o plan. Las ampliaciones se deben hacer simultáneamente con las recavas; o sea que su precio incluye la ampliación y la recava.

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

Incumplir una o varias de las especificaciones requeridas por la Empresa para la ejecución de las labores de pala anteriormente descritas, ocasionará el no pago del canal hasta que cumpla con el 100% de las especificaciones técnicas.

**NOTA:** La primera medida corresponde al estado actual del canal y la segunda medida corresponde a la especificación a la que se quiere llevar ese canal.

#### 16. BOQUETES Y ANDENES:

Se pagarán únicamente en roturas de canales de cuatro paladas o más, y se harán simultáneamente al momento de efectuar las roturas.

#### 17. RENDIMIENTOS PROMEDIOS:

Los rendimientos promedios diarios por paleros son los siguientes:

Labor	Rendimiento promedio
Rotura de canal 2,0 paladas (0,60m)	42 metros lineales
Rotura de canal 2,5 paladas (0,75m)	35 metros lineales
Rotura de canal 3,0 paladas (0,90m)	30 metros lineales
Rotura de canal 3,5 paladas (1,05m)	27 metros lineales
Rotura de canal 4,0 paladas (1,20m)	24 metros lineales
Recava de canal 1,0 paladas (0,30m)	120 metros lineales
Recava de canal 1,5 paladas (0,45m)	90 metros lineales
Recava de canal 2,0 paladas (0,60m)	72 metros lineales
Ampliación de 1,0 a 2,0 paladas	56 metros lineales
Ampliación de 1,0 a 2,5 paladas	45 metros lineales
Ampliación de 1,0 a 3,0 paladas	37 metros lineales
Ampliación de 1,0 a 3,5 paladas	32 metros lineales

Ampliación de 1,5 a 2,0 paladas	77 metros lineales
Ampliación de 1,5 a 2,5 paladas	57 metros lineales
Ampliación de 1,5 a 3,0 paladas	45 metros lineales
Ampliación de 1,5 a 3,5 paladas	38 metros lineales
Ampliación de 2,0 a 2,5 paladas	77 metros lineales
Ampliación de 2,0 a 3,0 paladas	56 metros lineales
Ampliación de 2,0 a 3,5 paladas	46 metros lineales
Ampliación de 2,0 a 4,0 paladas	38 metros lineales
Ampliación de 2,5 a 3,0 paladas	76 metros lineales
Ampliación de 3,0 a 3,5 paladas	80 metros lineales
Ampliación de 3,0 a 4,0 paladas	60 metros lineales
Ampliación de 3,5 a 4,0 paladas	80 metros lineales
Sacada de derrumbe	40 metros lineales
Recava canal primario y secundario (plan 1,0 a 1,5m – 1,0 a 3,0 paladas)	49 metros lineales
Recava canal primario y secundario (plan 2,0m – 1,0 a 3,0 paladas)	32 metros lineales

### 18. RASTRILLO CANAL TERCIARIO:

Consiste en realizar una limpieza del plan del canal con la pala, sacando pequeños depósitos de sedimento y rectificando la pendiente de la rasante del fondo del mismo. El corte máximo de esta labor nunca deberá exceder los 10cm.

### 19. Labor: Mantenimiento de plantas (Resiembras, Plantas embalconadas, Plantas con huecos y plantas huérfanas)

Ciclo: 8 semanas

Objetivo: Resiembras, Planta de mata saludable, Plantas huérfanas, plantas embalconadas, plantas con huecos por troncos deshidratado

Se realiza un recorrido de todo el botalón realizando lo siguiente:

#### ✓ A las resiembas:

- Realizar la eliminación de todos los hijos y dejar solo uno.
- Realizar la marcación de las resiembas (con stiker o cinta) con la información de la semana en que se realizó la labor y cada que se realice el ciclo en esa área colocar la semana de realización.
- A la planta o hijo seleccionado de la resiembra continuar eliminándoles todos los hijos cada que se realice el ciclo hasta que tenga una altura de 2.20 m.
- Como la resiembra se realiza con las dimensiones de 2.6 en Valery y 2.5 en Gran enano, los hijos permanecen con buena entrada de luz; en caso de que se encuentre una resiembra metida fuera de especificaciones, cada que se realice la labor a este tipo de resiembra, se debe garantizar la entrada de luz si lo amerita, eliminándolo el 25% de la punta de la hojas que este próxima al puyón o planta.
- Cuando la resiembra presente el tronco deshidratado o descompuesto, se debe retirar con un palín el rizoma o corno, realizado un hueco en el suelo alrededor de la planta, una vez sacado el rizoma tapar con suelo suelto evitando que quede cámaras de aire.

La labor a la resiembra se realiza hasta que tenga una altura de 2.20 m o hasta que tenga 16 semanas de edad.



La sacada del tronco deshidratado se realiza cada que la resiembra lo presente

✓ **Plantas Huérfanas, Plantas con hueco por el troncon deshidratado, plantas embalconadas:**

- Las plantas huérfanas que estén por encima de 1.5 m, se les agrega una dosis de fósforo en el hueco dejado por la planta madre y se tapa con tierra suelta, apisonadola un poco para evitar dejar cámaras de aire. Estas plantas se marcar con stick o cinta y en el siguiente ciclo se maneja como una resiembra.
- Las plantas con huecos, se le agrega una dosis de fósforo y tapar con suelo suelto evitando que quede cámaras de aire.
- Las plantas embalconadas, se le agrega una dosis de fósforo y tapar con suelo suelto evitando que quede cámaras de aire.

Herramienta: Palln, deshojadora

### MINISTERIO DEL TRABAJO

24 FEB 2016 250

Resolución de conflictos de la la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y  
Oficina Especial de Urabá.

Recibió la convención Colectiva  Pacto Colectivo  Laudt. arbitral

Contrato Sindical  Acta de Acuerdo  Firmada el día 2/12/2016

Entre la Empresa Agrícola El Carmen S.A.  
 y el Sindicato SINALTRAIFRÚ  
 o sus trabajadores.

ENTREGADO POR Mano Dang Cautilo  
 Representante por Mano Hobar

Auxiliar Administrativo [Signature]

6/12

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

Dirección Territorial de Urabá  
Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta

Número 005

<b>CIUDAD:</b>	Apartadó	<b>FECHA:</b>	24	02	2016	<b>HORA</b>	2:19 p.m.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	71.656.079 de Medellín		
<b>CALIDAD</b>	Representante legal laboral y civil		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	Banacol central Apartadó- kilómetro 1 salida a Carepa		
<b>No. TELÉFONO</b>	8280422	<b>Correo Electrónico</b>	www.banacol.com.co

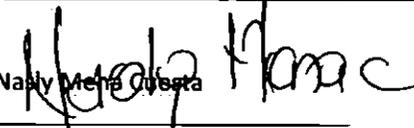
**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	AGRICOLA EL CARMEN S.A. ( Finca carmen)					
<b>Y</b>	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FRUTERA, AGROINDUSTRIAL Y PECUARIA "SINALTRAIFRU"					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	1/10/2015 - 30/09/2017					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	84	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		Nacional	<input type="checkbox"/>	Regional
				Local	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		<b>No. Folios</b>		26		

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 terminos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

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

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

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

  
 Iván Darío Cantillo Jiménez  
 (Nombre y firma)  
 El Depositante

*af*