

Rad: 55302  
eod: 332100  
Marzo 23. 2016

114

 **MINTRABAJO**



11 MAR 2016

7105045 00000460

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta.

Apartadó, 10 de marzo de 2016

**MEMORANDO**

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

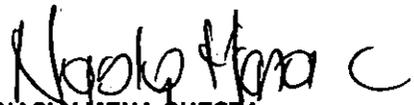
De: **NASLY MENA CUESTA**  
INSPECTORA DE TRABAJO

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 centurión S.A. (finca 1, finca 2, finca 3, finca 4, Tatiana y arrocera, realizada por el señor Ivan Dario Cantillo Jimenez, representante legal, laboral y civil de la empresa centurión S.A.

Atentamente,

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

Fotos: (28)  
Elaboró: Nasly Mena  
Revisó: Fara Mosquera  
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

Carrera 99 N° 94 - 16 Barrio Manzanares, Apartadó - Antioquia  
PBX: 828 09 86 - 828 28 34 Ext. 4482  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



 <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 Nasy Mena Cuesta

Número 008

CIUDAD:	Apartadó	FECHA:	10	03	2016	HORA:	2:18 p.m.
---------	----------	--------	----	----	------	-------	-----------

**DEPOSITANTE**

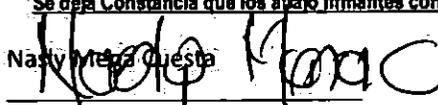
<b>NOMBRE</b>	IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	71.656.079 de Medellín		
<b>CALIDAD</b>	Representante legal laboral y civil		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	Banacol central Apartadó- kilómetro 1 salida a Carepa		
<b>No. TELÉFONO</b>	8280422	<b>Correo Electrónico</b>	www.banacol.com.co

**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>	CENTURION S.A. ( Finca 1, Finca 2, Finca 3, Finca 4, Tatiana y Arrocería)					
<b>Y</b>	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores			
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FRUTERA, AGROINDUSTRIAL Y PECUARIA "SINTRALTRAIFRU"					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	01/10/ 2015 - 30 /09/2017					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	200	<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>		28		

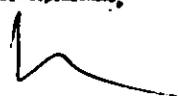
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.  
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.  
 En desarrollo del Convenio 87 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.

 Nasy Mena Cuesta (Nombre y firma) Inspector de Trabajo ( ) de ( )	 Iván Dario Cantillo Jiménez (Nombre y firma) El Depositante
--	---

Apartadó, 10 de marzo de 2016

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**Oficina Especial de Urabá**  
 RADICADO No. 362  
 APARTADO 10 MAR 2016  
 RECIBO EN LA OFICINA 210025  
 Correspondencia

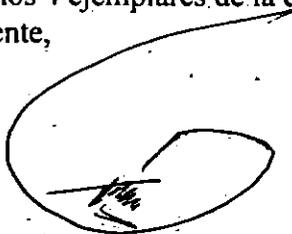


Doctor  
**LIBINTÓN BRAYÁN RIVAS**  
 DIRECTOR TERRITORIAL O.E. URABÁ  
 Apartadó – Antioquia

**Referencia:** Solicitud depósito de convención colectiva.

Comendidamente solicitamos el depósito de la convención colectiva suscrita entre la sociedad **Centurión S.A.** y el **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Fritera, Agroindustrial y Pecuaria, -SINALTRAIFRU-** para la vigencia 01 de octubre de 2015 hasta el día 30 de septiembre de 2017, para las fincas Finca 1, Finca 2, Finca 3, Finca 4 Tatiana y Arrocerá.

Adjuntamos 4 ejemplares de la convención.  
 Atentamente,



**IVÁN DARÍO CANTILLO JIMÉNEZ**  
 C.C.# 71.656.079 de Medellín  
 Representante Legal laboral y Civil  
 Centurión S.A.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arroceras, y la organización sindical Sinaltraifru

En Apartadó- Antioquia, a los tres (03) días del mes de diciembre de 2015, entre la empresa **CENTURIÓN S. A.**, sociedad colombiana domiciliada en la ciudad de Medellín, representada para el acto por: Efraín Rodas Ramírez y Ledis S. García M. de una parte, y **EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FRUTERA, AGROINDUSTRIAL Y PECUARIA "SINALTRAIFRÚ"** representado para el acto por los señores : Reison Mayo Romaña, Leonardo Fabio Cabrales, Jhon Jairo Monsalve y Julio Alvarez Chalá, asesorados por Fernando Palomeque, Óscar García Díaz, Elder Córdoba Rivas, Rubén Fumieles Villadiego, Miguel Mena Torres y Manuel Santiago Andrade; quienes actúan como negociadores con plenos poderes, se reunieron con el fin de suscribir el capitulo de la Convención Colectiva de Trabajo los acuerdos suscritos entre la Empresa y la organización sindical antes señalada, que regirán las relaciones entre la mencionada empresa y sus trabajadores tiene como texto el siguiente:

**LIBRO PRIMERO**  
**ASPECTOS NORMATIVOS Y SINDICALES QUE RIGEN LA RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINALTRAIFRÚ**

**CAPÍTULO I**  
**ASPECTOS SINDICALES**

**ARTÍCULO 1º. RECONOCIMIENTO SINDICAL:** La Empresa reconoce al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FRUTERA, AGROINDUSTRIAL Y PECUARIA "SINALTRAIFRÚ", con personería jurídica No.0168 del 14 de junio de 1973 y Reforma Estatutaria No.05361 del 14 de septiembre de 1978, otorgada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como único representante de los trabajadores sindicalizados y los que posteriormente se afilien a SINALTRAIFRÚ y que laboren en las dependencias de las fincas: FINCA UNO, FINCA DOS, FINCA TRES, FINCA CUATRO, ARROCERA Y TATIANA, en conflictos colectivos e individuales en los términos de las leyes laborales colombianas.

Igualmente, la empleadora reconoce a las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sinaltraifru.

**CAPÍTULO II**  
**PERMISOS SINDICALES**

**ARTÍCULO 2º. PERMISOS PARA EVENTOS Y CURSOS SINDICALES:** La Empresa concederá a Sinaltraifru veinte (20) días anuales, no acumulables, de permiso remunerado, a los trabajadores que sean designados para participar en eventos, cursos, cursillos de formación sindical, congresos y demás eventos que el sindicato decida participar.

Para la utilización de estos permisos la junta directiva del sindicato deberá solicitarlo por escrito, con una antelación no inferior a diez (10) días, indicando expresamente los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

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 3º. PERMISO A LA COMISIÓN OBRERA:** Para ser utilizados por los representantes de los trabajadores en la Comisión Obrero-Patronal de cada una de las fincas, la Empresa concederá a Sinaltraifru

# MINISTERIO DEL TRABAJO

362  
10 MAR 2016  
de los 362 la Coordinación del Grupo de Inspección Vigilante Control  
resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.  
recibió la convención Colectiva  Pacto Colectivo  Laudo arbitral   
Contrato Sindical  Acta de Acuerdo  Firmada el día 3/12/2015  
Entre la Empresa Centrosur S.A.  
y el Sindicato Sinaltrav Far  
o sus trabajadores.

ENTREGADO POR: Lucia Dario Cruz  
RECIBIDO POR: María Zabaleta

Auxiliar Administrativo

118

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arroceras, y la organización sindical Sinaltraifru

hasta un (1) día a la semana, no acumulable de una semana a otra, para desarrollar actividades propias de su cargo.

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

**ARTIUCLO 4º. VIATICOS COMISION OBRERA:** La empresa concederá viáticos para cada uno de los miembros en representación de los trabajadores en la Comisión Obrera, por cada día de permiso utilizado, durante la vigencia de los acuerdos convencionales, por la suma de **VEINTIDOS MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS CON CUATRO CENTAVOS M.L. (\$22.887,04).**

**ARTÍCULO 5º. PERMISOS PARA LA JUNTA DIRECTIVA O SUBDIRECTIVA, SECCIONAL CHIGORODÓ:** La Empresa concederá a la junta directiva y/o subdirectiva de Chigorodó, hasta dos (2) días por mes, no acumulables de un mes a otro, por cada miembro de la junta directiva o subdirectiva de Chigorodó, sin que estos miembros excedan de trece (13) personas, para desarrollar actividades propias de su cargo.

Estos días de permiso serán cancelados a los trabajadores miembros de la junta directiva o subdirectiva de Chigorodó, previa comunicación de Sinaltraifru 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.

**PARÁGRAFO: Licencia Sindical:** La Empresa concederá dos (2) licencias no remuneradas a la organización sindical, para que sean utilizadas por las personas que la organización sindical elija como miembros principales de la junta directiva seccional o nacional.

**ARTÍCULO 6º. CITACIÓN DEL SINDICATO POR PARTE DE LA EMPRESA:** Cuando la Empresa cite a uno de los miembros de la junta directiva o de la subdirectiva de Chigorodó, o de la Comisión de Quejas y Reclamos de Sinaltraifru, para actividades relacionadas con la Empresa, el permiso sindical no será acumulable al tiempo de permisos otorgados al sindicato y será remunerado con base en el salario promedio obtenido en el último año de servicios del trabajador que haga uso del permiso.

### CAPÍTULO III AUXILIOS Y DESCUENTOS A SINALTRAIFRÚ

**ARTÍCULO 7º. AUXILIOS 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 Sinaltraifru un auxilio equivalente a la suma de **CINCO PESOS CON CINCUENTA Y SEIS CENTAVOS ML colombiana (\$5,56)** por cada exportada caja de 20 kg o su equivalente.

Este auxilio será cancelado a la tesorería de la junta directiva de Sinaltraifru, bisemanalmente.

**ARTÍCULO 8º. DESCUENTOS SINDICALES:** La Empresa realizará los descuentos sindicales a los trabajadores afiliados en los términos solicitados por Sinaltraifru, a saber:

- El valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas conforme a los estatutos de Sinaltraifru.
- Los dineros correspondientes a estos descuentos serán girados y/o entregados a la tesorería de Sinaltraifru.

#### **CAPÍTULO IV COMITÉ OBRERO PATRONAL Y ESTABILIDAD**

**ARTÍCULO 9º. COMITÉ OBRERO-PATRONAL:** En cada una de las fincas de la sociedad Centurión S. A., existirá una Comisión Obrero-Patronal en la forma y términos que a continuación se determina:

El Comité Obrero-Patronal estará integrado por dos (2) representantes de los trabajadores afiliados a Sinaltraifru y elegidos por los trabajadores de la finca, y dos (2) representantes de la Empresa, quienes se reunirán ordinariamente cada quince (15) días y extraordinariamente cada que sea necesario.

**Funciones del Comité Obrero-Patronal:**

1. Estudiar las distintas inquietudes de los trabajadores y de la Empresa, relacionadas con las actividades, derechos y obligaciones derivadas del contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo y demás disposiciones legales y complementarias.
3. Corresponde a los representantes de los trabajadores en el Comité, asistir a los trabajadores miembros del sindicato, cuando éstos lo requieran, en las diligencias de descargos a que sean citados.
4. Presentar a la Empresa sugerencias y recomendaciones para mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la caja de compensación familiar que canaliza los recursos destinados al pago de subsidio familiar.
5. Presentar a la Empresa sugerencias y recomendaciones para obtener el mejor funcionamiento de los servicios de vivienda, deporte, realización de fiestas, transporte, educación, bienestar social y en general todas las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.
6. Tramitar ante los correspondientes empleados de la Empresa las reclamaciones por faltante en las liquidaciones, pago de salarios y deducciones que haga la Empresa a los trabajadores.
7. Integrar y cumplir las funciones que la Ley señala al Comité de Higiene y Seguridad Industrial.
8. Presentar sugerencias para el desarrollo de los planes de vivienda de la Empresa.
9. Las demás que le asigne la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**PARÁGRAFO:** Las recomendaciones del Comité Obrero-Patronal serán presentadas oportunamente a la Empresa, quien deberá considerarlas en un término de treinta (30) días, aceptándolas o negándolas.

**ARTÍCULO 10º. ESCALAS DE FALTAS Y SANCIONES:**

**A) Sanciones por retardo:** Cuando el trabajador se presente a laborar después de la hora señalada para iniciar el turno correspondiente, sin causa justificada, se hará acreedor a las siguientes sanciones:

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3, Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sinaltraifru

- Por primera vez: Llamada de atención por escrito.
- Por segunda vez: Un (1) día de suspensión.
- Por tercera vez: Dos (2) días de suspensión.
- Por cuarta vez: Tres (3) días de suspensión.
- Por quinta vez: Despido.

**B) Sanción por falta al trabajo:** Cuando el trabajador no se presente a trabajar durante el respectivo turno, sin causa justificada, se hará acreedor a las siguientes sanciones:

- Por primera vez: Llamada de atención por escrito.
- Por segunda vez: Un (1) día de suspensión.
- Por tercera vez: Dos (2) días de suspensión.
- Por cuarta vez: Despido.

**PARÁGRAFO:** Cuando el trabajador no se presente a trabajar más de un (1) día consecutivo, sin causa justificada, se hará acreedor a las sanciones contempladas por el Código Laboral Colombiano.

**ARTÍCULO 11º. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES:** Antes de aplicar 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:

La citación de la Empresa para que el trabajador presente descargos deberá hacerse dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes al momento en que ésta tenga conocimiento de la comisión de la presunta falta por parte de la Administración, 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 en que ocurrieron los presuntos hechos que se le imputan.

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 a un miembro de la Comisión Obrera, éste podrá asesorarse de dos (02) directivos sindicales, según lo considere.

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.

Será ineficaz la sanción que se imponga omitiendo el anterior trámite.

Si la Empresa le impone al trabajador la sanción, éste 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.

Si la sanción que impone la Compañía es igual o inferior a siete (7) días calendario, ésta deberá aplicarse en una misma semana calendario.

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 laboral, 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.

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

**ARTÍCULO 12º. SISTEMA DE CONTRATACIÓN:** Para las actividades normales y permanentes de las fincas, los contratos de trabajo se celebran a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, transporte, reemplazar trabajadores en vacaciones, licencias, incapacidades y siembras nuevas, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral. Lo anterior sin perjuicio del sistema de contratación establecido en el contrato sindical.

**PARÁGRAFO 1º:** La vinculación a término fijo para la labor de siembras nuevas se llevará a cabo en el evento que no haya disponibilidad de trabajadores a término indefinido en jornada ordinaria. En este caso la Empresa informará al Sindicato para que emita su concepto.

**PARÁGRAFO 2º:** En ningún caso se podrán realizar labores básicas de la finca con trabajadores por factura o por contrato de obra civil.

**PARÁGRAFO 3º:** Los contratos de trabajo celebrados a término fijo inferior a un año, que no obedezcan a incrementos de producción, las ventas, transportes y/o picos de producción, reemplazos de licencias y/o vacaciones, que correspondan a labores habituales y permanentes del cultivo serán modificados a término indefinido en la misma modalidad que se encuentren celebrados.

**ARTÍCULO 13º. COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa entregará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de las fincas.

**ARTÍCULO 14º. JORNADA DE TRABAJO:** La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas libremente por la Empresa, de lunes a viernes, de acuerdo con sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada diaria exceda de diez (10) horas.

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

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

**PARAGRAFO 1º. PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DÍAS SÁBADOS:** Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas y

programas debidamente reconocidos por la autoridad competente, y deba concurrir a clases o reuniones presenciales el día sábado, la Empresa concederá permiso por ese día sábado ó no lo convocará a laborar en ese día, según el caso, siempre que el número de trabajadores que hagan uso de este permiso no afecte la ejecución normal de las actividades de embarque de fruta ("caja integral"). Cuando lo anterior ocurra, se concertará la solución con Sinaltraifru.

**PARÁGRAFO 2º: 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 2º:** 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 15º. 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 1º:** En ningún caso la mayoría de los trabajadores que laboran en corte y empaque podrán estar vinculados a término indefinido con jornada especial.

**PARÁGRAFO 2º:** 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 que reúna los requisitos exigidos para desempeñar el cargo.

**PARÁGRAFO 3º:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo se establece que los trabajadores vinculados con contrato de trabajo de 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 tergiverse la razón de ser del contrato laboral existente.

**PARÁGRAFO 4º:** 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 1º del presente Artículo.

**PARÁGRAFO 5º:** 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 subsiguientes.

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

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocería, y la organización sindical Sinaltraifru

Obrero-Patronal vigilará a través del sistema de convocatoria que no sean discriminados los trabajadores y, en el evento de que esto ocurra, informará a la subdirectiva del sindicato, quien de considerarlo necesario presentará el caso debidamente documentado a la Administración de la Compañía.

**ARTÍCULO 16°. FORMAS DE REMUNERACIÓN:** Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por unidad de tiempo o por el sistema de unidad de obra o destajo.

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

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

**PARÁGRAFO 1°:** En forma excepcional, cuando el trabajador labore en actividades de embarque y lo devengado fuere inferior al salario mínimo convencional por la jornada establecida para el correspondiente día, la Empresa reajustará al salario mínimo convencional diario.

En consecuencia, cuando se labore en actividades de embarque no habrá lugar a reclamar la compensación de "tiempos perdidos" por cualquier causa y/o a la asignación de un segundo reparto de labores.

**PARÁGRAFO 2°:** Las labores prestadas por el sistema de unidades de obra o al destajo se realizarán dentro de la jornada ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas a la semana y en los horarios fijados por la Empresa con sujeción a la legislación laboral.

**PARÁGRAFO 3°:** En los valores unitarios de las labores ejecutadas a destajo o por unidad de obra se consideran incorporados los eventuales recargos por trabajo nocturno, por trabajo suplementario o en horas extras.

## CAPÍTULO VI

**ARTÍCULO 17°. CAMPO DE APLICACIÓN:** La convención colectiva resultante de los presentes acuerdos, beneficiará a los trabajadores de la empresa Centurión 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.

La renuncia de un trabajador a los beneficios convencionales, que ocurra durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, tendrá plenos efectos conforme a la ley laboral.

La presente Convención Colectiva de Trabajo sustituirá integralmente la convención colectiva vigente a la firma del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 18°. SISTEMAS DE CONTRATACION:** 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.

**ARTICULO 19°. 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 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 diagnosticas.

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 quirúrgica, 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 CON VEINTICUATRO CENTAVOS ML COLOMBIANA (\$79.253,24)** diarios, los cuales deberá destinarlos

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.
6. **BOTIQUIN:** La Empresa dotará la finca de un botiquin completo para servicio de primeros auxilios y lo ubicará en la empacadora; así mismo, hará lo posible para capacitar en primeros auxilios a un voluntario que trabaje en la finca.
7. **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN:** LA EMPRESA suministrará los elementos necesarios para la protección de los trabajadores que laboren a su servicio, conforme al riesgo que al que se encuentre expuesto y conforme con las normas y disposiciones que sobre la materia rijan.
8. **EXAMENES MEDICOS DIAGNOSTICOS :** La empresa dentro del marco legal asumirá los exámenes y ayudas diagnósticas necesarias, conforme a los planes y programas de salud ocupacional, medicina higiene y seguridad

**ARTÍCULO 20º. FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PAGO DE INCAPACIDADES:** 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.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocería, y la organización sindical Sinaltraifru

Para el efecto del cálculo y pago de los auxilios de las incapacidades por enfermedad general, por accidente común, por accidente de trabajo y/o enfermedad de origen profesional, quedará 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 sólo es la de ser un agente al pago de la AFP, ARL o de la EPS, pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva AFP, ARP o EPS, en los términos de ley-

**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 o accidente que se reporta a la ARL. Para dicho reconocimiento se utilizarán los conceptos de nómina existentes.

**ARTÍCULO 21º. 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 retomar 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.

D'

**ARTICULO 22°. DOTACION ADICIONAL DE CAPA Y TERMO:** Se acuerda por las partes que la Empresa reconocerá un termo por la vigencia convencional, para ser utilizado en las actividades laborales de la Empresa, con el fin de cargar el agua requerida por el trabajador en los desplazamientos por la finca al realizar sus labores.

**ARTÍCULO 23°. NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL:** El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo profesional constituye una típica prestación social y, por tanto, no constituye factor salarial. Entienden también las partes que las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o riesgo profesional no están previstas como causal de suspensión del contrato en la legislación laboral vigente (Artículo 51 del C.S. del T.) y, por tanto, para efectos de la causación de prestaciones sociales o descansos vacacionales no se descontarán los días de incapacidad temporal por enfermedad común o riesgo profesional. Por la misma razón, al momento de determinar el ingreso salarial promedio que serviría de base a la liquidación de una prestación social, descanso vacacional o una prestación extralegal fijada en días de salario, el valor del auxilio económico por incapacidad temporal no se incluye dentro de los acumulados salariales, de una parte, y tampoco se descuentan los días de incapacidad temporal, porque no se ha sucedido una suspensión del contrato de trabajo, de otra parte.

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

## LIBRO SEGUNDO

### VIGENCIA, CAMPO DE APLICACIÓN, SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES, FONDOS ROTATORIOS, SALUD Y SEGURIDAD

#### CAPITULO 1

#### VIGENCIA E INCREMENTO SALARIAL

**ARTÍCULO 24°. VIGENCIA DE LA CONVENCION:** 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:** 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).

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocería, y la organización sindical Sinaltraifru

**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 periodo comprendido entre el 1° de Octubre de 2015 y el 30 de Septiembre de 2016. (IPC Obrero).

## CAPITULO 2 SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

**ARTÍCULO 25°. SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL:** A partir del primero (1°) de octubre de dos mil quince (2015) y hasta el treinta (30) de septiembre de dos mil dieciséis (2016), el salario mínimo convencional, por la jornada ordinaria de ocho (8) horas, será equivalente a la suma de **VEINTE MIL SEISCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS CON DIECISEIS CENTAVOS (\$20.663,16)** diarios, sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

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 26°. SALARIOS A DESTAJOS 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: Caja Integral, amarre, embolsado, deshoje, fumigación con herbicida de contacto (Gramoxone), fumigación con herbicida sistémico (Round-up), fertilización sólida, protección de fruta, reamarre y desfloración en campo, 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 1. CAJA INTEGRAL:

CENTURIÓN S.A. Finca 1, Finca 2, Finca 3, Finca 4, Tatiana, Arrocería VIGENCIA 2015.- 2017 GRUPO No 1 CONTRATO CAJA INTEGRAL	UNIDAD	PRECIO
Caja 20 kls. granel o pallet	Caja Exportada	1,203.08
Caja integral Picola Banadcluster	Caja Exportada	1,457.46
Caja 13 kilos granel o pallet	Caja Exportada	782.24
Caja 59x40 ó 60x40	Caja Exportada	1,138.53
Caja integral Mediterráneo	Caja Exportada	1,229.71
Caja integral mercado interno	Caja Exportada	731.73

**Nota Transitoria:** Para asegurar que la caja 59x40 y/o 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 \$1.116,20), esta nota se eliminará en la próxima vigencia.

**PARÁGRAFO 1º: 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)**.

Para implementar la 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 que la Gerencia del Grupo en asocio con el Administrador efectúen las capacitaciones y el cronograma de actividades para la ejecución de la labor.

El presente Acuerdo no modifica o elimina la labor de Caja Integral sin colocación de protector.

**PARÁGRAFO 2º: 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 sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la fruta Premium.

**PARÁGRAFO 3º: CAJA INTEGRAL 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, requiere para su procesamiento, aproximadamente un 18% más de tiempo de trabajo que el demandado para elaborar una 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:

CENTURIÓN S.A. Finca 1, Finca 2, Finca 3, Finca 4, Tatiana, Arrocería VIGENCIA 2015 - 2017 GRUPO No 1 CONTRATO CAJA INTEGRAL	UNIDAD	PRECIO
Caja Integral Especial	Caja Exportada	1,457.47

Si el rechazo en la Caja Integral Especial es inferior día, al 2% de la cantidad de fruta especial exportada, el valor a cancelar por Caja Integral Especial será el señalado a continuación:

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocería, y la organización sindical Sinaltraifru

CENTURIÓN S.A. Finca 1, Finca 2, Finca 3, Finca 4, Tatiana, Arrocería VIGENCIA 2015 - 2017 GRUPO No 1 CONTRATO CAJA INTEGRAL	UNIDAD	PRECIO
Caja Integral Especial	Caja Exportada	1,489.43

**PARÁGRAFO 4º: GRUPO 2. LABORES CULTURALES**

CENTURIÓN S.A. Finca 1, Finca 2, Finca 3, Finca 4, Tatiana, Arrocería VIGENCIA 2015 - 2017 GRUPO No 2 LABORES CULTURALES	UNIDAD	PRECIO
Amarre 1 vuelta	Ha Neta	5,680.89
Reamarre 1 vuelta	Ha Neta	1,571.31
Control temprano sigatoka	Ha Neta	10,242.43
Deshoje 1vuelta	Ha Neta	3,875.07
Protección integral de fruta - Desvío puyón 1 vuelta	Ha Neta	2,561.18
Desmache	Ha Neta	6,773.99
Embolse	Ha Neta	3,760.37
Desflore con desdede, quitada de peguetas y peinetas	Ha Neta	2,922.50
Desflore campo	Ha Neta	2,114.38
Embolse-Desflore y Desde de Tres Primeras Manos	Ha Neta	6,240.00
Fertilización fraccionada Dosis de 60 - 70 grs/mata	Bulto	5,473.88
Fertilización 108 a 130 grs/mata	Bulto	4,447.72
Fumigación contacto	Ha Neta	2,351.89

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

**FERTILIZACIÓN:** La Empresa accede a incrementar a quince el número de bultos por operario día. Cuando se aplique compost en el área de bodegas (finca Arrocería), el operario transportará hasta el lugar el material que pueda llevar en el equipo aéreo, según la capacidad máxima. El mayor número de bultos que se vaya a aplicar en esa área, en el día, será ubicado por la Empresa reconociendo el valor de transporte adicional.

**FERTILIZACIÓN FRACCIONADA:** Tendrá los mismos parámetros de ejecución que contempla el Manual Técnico de Labores. La forma de aplicar el producto será de un rango de: 60 a 70 gramos por mata. Esta labor tendrá una remuneración de **CINCO MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y TRES PESOS CON OCHENTA Y OCHO CENTAVOS M.L. (\$5,473,88)** por bulto.

**PARÁGRAFO 7º: ACUERDOS SOBRE LABORES:**

**1. Arreglo de pallet en el embarcadero:** Cuando la labor se realice después de las 6:00p.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. Sacada de Corona:** Cuando la labor se realice con un operario distinto al que ejecute la labor de ISO (Eco Ok) se pagará un jornal al básico.

**3. Rastrillo:** Las partes realizarán un ensayo sobre esta labor, quedando obligados solamente a realizar un acuerdo sobre el precio a pagar.

**4. Trabajos del compostadero:** Esta labor será ejecutada por Sinaltraifru a través del contrato sindical existente, y los precios serán los establecidos actualmente para terceros. Este acuerdo no tendrá aplicación para Sintrainagro.

**5. Engrase de cable vía:** La labor se realizará según criterios técnicos y por acuerdo con los representantes de los trabajadores de la finca.

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

**7. Construcción de sangrías:** El precio será de QUINIENTOS PESOS CON CUARENTA Y CINCO CENTAVOS MLC (\$500.45).

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

**9. Áreas de Proyecto:** Cuando dentro de una finca se realizan renovaciones de plantaciones en más de una hectárea se podrá autorizar máximo tres jornales (uno por semana) durante el pico de parición para ayudar a ejecutar las labores de embolse y amarre.

**GRUPO 3: MANTENIMIENTO DE CANALES:**

CENTURIÓN S.A. Finca 1, Finca 2, Finca 3, Finca 4, Tatiana, Arrocera VIGENCIA 2015 - 2017 GRUPO No 3 MANTENIMIENTO DE DRENAJES	UNIDAD DE PAGO	PRECIO
Limpia canal primario	Metro Lineal	17.10
Limpia canal secundario	Metro Lineal	13.77
Limpia canal terciario	Metro Lineal	9.58
Limpia de guardarrayas	Metro Lineal	12.50
Chapeo de canal primario 1 vuelta plantilla	Metro Lineal	282.73
Chapeo de canal secundario 1 vuelta plantilla	Metro Lineal	240.96
Chapeo de canal terciario 1 vuelta plantilla	Metro Lineal	158.59
Rotura de canal 2.0 paladas (0.60 mts)	Metro Lineal	1,429.58
Rotura de canal 2.5 paladas (0.75 mts)	Metro Lineal	1,708.49
Rotura de canal 3.0 paladas (0.90 mts)	Metro Lineal	1,992.43
Rotura de canal 3.5 paladas (1.05 mts)	Metro Lineal	2,241.51
Rotura de canal 4.0 paladas (1.20 mts)	Metro Lineal	2,490.55
Recava de canal 1.0 paladas (0.30mts)	Metro Lineal	498.10
Recava de canal 1.5 paladas (0.45mts)	Metro Lineal	667.46
Recava de canal 2.0 paladas (0.60mts)	Metro Lineal	831.81

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3, Finca 4, Tatiana y Arrocería, y la organización sindical Sinaltraifru

CENTURIÓN S.A. Finca 1, Finca 2, Finca 3, Finca 4, Tatiana, Arrocería VIGENCIA 2015 - 2017 GRUPO No 3 MANTENIMIENTO DE DRENAJES	UNIDAD DE PAGO	PRECIO
Tumbada de jarillones	Metro Cúbico	1,763.77
Sacada de derrumbe (ancho 1.50 mts, alto 0.50 mts y largo 1.00 mts)	Unidad	1,494.31
De 1.0 a 2.0 paladas	Metro	1,060.94
De 1.0 a 2.5 paladas	Metro	1,339.92
De 1.0 a 3.0 paladas	Metro	1,623.82
De 1.0 a 3.5 paladas	Metro	1,872.60
De 1.5 a 2.0 paladas	Metro	776.30
De 1.5 a 2.5 paladas	Metro	1,055.99
De 1.5 a 3.0 paladas	Metro	1,339.95
De 1.5 a 3.5 paladas	Metro	1,586.45
De 2.0 a 2.5 paladas	Metro	777.04
De 2.0 a 3.0 paladas	Metro	1,060.94
De 2.0 a 3.5 paladas	Metro	1,310.00
De 2.0 a 4.0 paladas	Metro	1,559.08
De 2.5 a 3.0 paladas	Metro	1,132.68
De 3.0 a 3.5 paladas	Metro	747.14
De 3.0 a 4.0 paladas	Metro	996.22
De 3.5 a 4.0 paladas	Metro	747.14
Recava plan 1.0 a 1.5 mts (1.0 a 3.0 paladas)	Metro Lineal	1,231.13
Recava plan 2.0 mts (1.0 a 3.0 paladas)	Metro Lineal	1,846.73
Rotura de boquetes	Metro Cúbico	1,763.26
Rotura de andenes	Metro Lineal	124.50

**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. Las ampliaciones del canal deben cumplir con todas las especificaciones para el tamaño al cual se llevó.

No cumplir las especificaciones requeridas por la Empresa para la ejecución de las labores de pala anteriormente descritas ocasionará el no pago del canal hasta que se cumpla con el 100% de las especificaciones técnicas.

#### 10. Rendimientos promedios

Los rendimientos promedios diarios estimados por paleros son los siguientes:



<b>RENDIMIENTOS PROMEDIOS</b>	
<b>LABOR</b>	<b>RENDIMIENTO PROMEDIO</b>
Rotura de canal 2.0 paladas (0.60 mts)	608 Metros Lineales
Rotura de canal 2.5 paladas (0.75 mts)	35 Metros Lineales
Rotura de canal 3.0 paladas (0.90 mts)	30 Metros Lineales
Rotura de canal 3.5 paladas (1.05 mts)	27 Metros Lineales
Rotura de canal 4.0 paladas (1.20 mts)	24 Metros Lineales
Recava de canal 1.0 paladas (0.30mts)	120 Metros Lineales
Recava de canal 1.5 paladas (0.45mts)	90 Metros Lineales
Recava de canal 2.0 paladas (0.60mts)	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 1.5 mts - 1.0 a 3.0 paladas)	49 Metros Lineales
Recava canal primario y secundario (plan 2.0 mts - 1.0 a 3.0 paladas)	32 Metros Lineales

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocerá, y la organización sindical Sinaltraifru

**GRUPO 4. LABORES VARIAS A CONTRATO:**

CENTURIÓN S.A. Finca 1, Finca 2, Finca 3, Finca 4, Tatiana, Arrocerá VIGENCIA 2015 - 2017 GRUPO No 3 LABORES VARIAS AL CONTRATO	UNIDAD DE PAGO	PRECIO
Apertura bolsa campo	Unidad	5.19
Apertura bolsa empaque	Unidad	5.19
Arranque de matas de drenaje	Unidad	281.14
Arreglo de estibas	Pallet	2,577.45
Arreglo de carretera	Labor CPT	2,577.45
Aseo de boquillas (Finca 1, Finca 2 y Finca 3)	Labor CPT	45,268.55
Arreglo de linderos con ganadería	Hora	2,577.45
Aseo tanques y empacadora	Completa	170,976.68
Aseo arreglo de almacén	Labor CPT	2,577.45
Aseo y arreglo de cartonera	Labor CPT	2,577.45
Botada de rechazo	Caja Elaborada	34.55
Botada de vástagos cerca	Unidad	28.72
Botada de vástagos lejos (Arrocerá y Tatiana)	Unidad	44.63
Caciqueo	Ha Neta	18,019.09
Caciqueo en plantilla	Unidad	89.46
Cargue y descargue de esquineros	Unidad	2.87
Colocación de tacos	Unidad	16.29
Partida y colocación de tacos (Esquineros)	Unidad	18.18
Cargue y descargue de estibas	Unidad	83.11
Cargue y descargue de fertilizantes	Unidad	153.53
Cargue y descargue de cartón	Caja Completa	7.01
Cargue y descargue de insumos	Labor CPT	3,978.03
Chapeo área de empacadora	Hora	2,577.45
Chapeo de rebrotes	Hora	2,577.45
Chapeo potrero maleza alta-plantilla	Ha Neta	70,254.19
Chapeo potrero maleza baja-plantilla	Ha Neta	58,589.17
Chapeo rompición	Ha Neta	87,820.37
Construcción de estacas	Unidad	15.91
Construcción de escaleras	Unidad	8,149.39
Despunte de sigatoka	Hora	2,577.45
Embolse con nudo	Unidad	103.94
Engrase de cable vía	Metro Lineal	7.54
Fertilización líquida	Ha Neta	24,970.53
Fumigación canal primario	Metro Lineal	21.25
Fumigación canal secundario	Metro Lineal	18.86
Fumigación canal terciario	Metro Lineal	16.98
Fumigación rompición	Unidad	31,995.10
Fumigación plantilla	Unidad	25,514.91
Guantelete	Unidad	128.71
Hércules mata a mata	Ha Neta	75,597.30
Labor de Eco Ok	Hora	3,968.57

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocerá, y la organización sindical Sinaltraifru

CENTURIÓN S.A. Finca 1, Finca 2, Finca 3, Finca 4, Tatiana, Arrocerá VIGENCIA 2015 - 2017 GRUPO No 3 LABORES VARIAS AL CONTRATO	UNIDAD DE PAGO	PRECIO
Labor de Guadaña y Motosierrista	Hora	3,954.32
Lavada de bandeja grande	Unidad	767.84
Lavada de bandeja pequeña	Unidad	230.33
Lavada y engrase de garrucha	Unidad	108.70
Lavada de filtros (Finca 1, Finca 2, Finca 3)	Labor CPT	20,122.96
Manejo de bomba motor espalda	Día	32,092.83
Molida y cargada de vástagos	Unidad	38.87
Pegada de cajas	Labor CPT	49.26
Pegada de cajas Quapack	Labor CPT	73.88
Pegada de cajas Open Top	Labor CPT	62.33
Picada y regada de vástagos	Unidad	48.04
Raspada de chasis (Finca 1, Finca 2, Finca 3)	Labor CPT	45,268.55
Recolección de bolsa de campo	Hora	2,577.45
Recuperación de tablón	Hora	2,577.45
Recuperación nylon seco (sucio)	Kilo	303.22
Regada de compost	Kilo	14.29
Repique de matas caídas	Ha Neta	1,473.87
Repique de mata y racimos sacando bolsa	Unidad	64.02
Resiembra de cabeza	Unidad	276.87
Resiembra de puyón	Unidad	646.66
Resiembra cabeza de toro	Labor CPT	995.97
Enmienda Bulto de 50 kilos, rendimiento min 16 btos max. 24 btos, dosis 320 x mata a 380 gr x mata	Bulto	2,611.82
Control población	Hora	3,764.09
Aporque con sacada de rizoma y fertilización	Hora	2,883.63
Repique de matas	Hora	2,577.45
Construcción de sangrias	Metro	500.45
Hombre brocha	Día	22,729.48
Lavado de cochinilla	Día	22,729.48
Chopeo	Día	22,729.48
Pulpa crema	Día	22,729.48
Mantenimiento de plantas	Ha Neta	8,000.00

**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 \$159.976,68.

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

**PARÁGRAFO 1°: LABOR MEDIO AMBIENTE (ECO OK):** Esta 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

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arroceras, y la organización sindical Sinaltraifru

incorporada en el Manual Técnico de labores y comprende entre otras la recogida, empaque y regada –botada de corona.

**PARÁGRAFO 2°: CONTROL TEMPRANO DE SIGATOKA:** Cuando se compruebe una alta infestación que afecte el rendimiento normal de los operarios y el ingreso semanal sea inferior al salario básico convencional, la Empresa reajustará el salario al salario mínimo convencional.

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

Escola	Rendim	Valor
Cirugía sigatoka escala 1	2.0 - 4.5	8,555.48
Cirugía sigatoka escala 2	4.6 - 8.0	5,489.63
Cirugía sigatoka escala 3	8.1 - 10.0	3,840.91

**PARÁGRAFO 3°:** 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:

1° Cuando tengan que botar el rechazo de un (1) día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

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

3° Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor.

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

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

1° 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.

2° 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.

3° 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

DI

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.

Al momento de crear la labor de compostaje utilizando el sistema de carretilla para el transporte hasta el compostadero, éste se hará con dos personas y se remunerará con el salario promedio que en ese día resulte para las personas que participan en el contrato de Caja Integral. En el caso en que deba ejecutarse esta labor y en ese mismo día no exista embarque, se remunerará con el salario promedio del embarque del día inmediatamente anterior y en forma proporcional a la jornada de trabajo de 8 ó 10 horas. En el evento de que el compostaje se efectuó el día viernes y éste no se haya recogido ni el miércoles ni el jueves, se remunerará con el promedio del embarque de estos dos días.

Al momento de crear la labor "Aplicación del subproducto del compostadero en la plantación" ésta se remunerará al destajo con la misma asignación que se tiene establecida convencionalmente para la labor de aplicación de abonos correctivos de suelos (gallinaza, humus, etc.).

En el evento de que el trabajador de la finca deba realizar la labor de botada de residuos de puntillas 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. A criterio de la Administración de la finca se le podrá asignar a la persona que ejecute esta labor otro reparto.

**ARTÍCULO 27º. FORMA DE PAGO:** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empleadora 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, previa autorización, determine para el efecto,

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

**ARTICULO 28º. 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 pagará la diferencia en la semana siguiente al período regulador del pago. Para el efecto, el trabajador afectado deberá entregar solicitud escrita del reclamo anexando copia de la planilla, a más tardar el día martes en el formato que para tal efecto las partes diseñarán. Cuando el monto del reclamo sea inferior al devengado de un salario mínimo convencional, la Empresa dispondrá hasta la catorcena siguiente para hacer el pago del diferencial.

La Empresa entregará, igualmente, copia de la planilla en la cual conste el pago del faltante de nómina. Los faltantes de nómina que sean 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.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocerá, y la organización sindical Sinaltraifru

**ARTÍCULO 29º: DEFINICIÓN DEL 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 libras (42 y ½ lb) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en pallets abordo 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, las personas que realizan las siguientes labores: Puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, desfloradores, baja vástagos, desmanadores, gurbieros (saneadores de fruta), volteadores de corona, bajafruta, lavadores o pesadores, selladores, empacadores, tapadores, entorchadores, aspiradores, palletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores.

El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 y ½ lb) o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "Caja Integral".

La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuará diariamente el Administrador de la finca, de acuerdo 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, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado.

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

**PARÁGRAFO 2º: 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 y 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 3º:** El cargue de cajas por fuera del embarque se pagará por horas teniendo en cuenta el recargo según sea trabajo suplementario diurno o nocturno. La Empresa dará instrucciones a los administradores para que efectúen debidamente el reporte.

**PARÁGRAFO 4º: ELIMINACIÓN DEL PERSONAL AL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL:** Como quiera que la labor de Desflore en el campo se negoció sin efectuar descuento el valor del contrato de "Caja Integral" por concepto del desflore que se realizaba en la planta empacadora, cuando por recomendación técnica se decida realizar el desflore total o parcial en la planta empacadora no se reconocerá valores adicionales o personal adicional para la realización de esta labor en el contrato de "Caja integral".

**PARÁGRAFO 5º: 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 y 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 barreno, 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. **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 realizo 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 medida 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 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: Palín, deshojadora

D

### **ARTÍCULO 30°. FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS:**

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

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

Los atrasos en estas labores, imputables al Empleador, 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 desflor se efectúe en el campo no habrá lugar a reconocimiento de atrasos, toda vez que por razones agronómicas la labor no puede hacerse extemporáneamente.

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

En la labor de limpia y fumigación de canales se pagará la proporción por cada semana del ciclo.

### **ARTÍCULO 31°. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS:**

Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

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

2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor en los términos estipulados y 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 los trabajadores como falta grave, el uso de "Ayudante" en las labores de la finca, debido a la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas las

labores que le asigne. La Empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no aceptará "Ayudante" en ninguna de las labores.

3. La Administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la Administración y supervisión de la finca; por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de 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 para 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 las herramientas y 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 sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo, realizado por el trabajador, para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. El patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, 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 de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. No atender esta instrucción se considera falta disciplinaria grave. Todo trabajador está obligado a informar a la Administración o supervisión de la finca, de la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad.

13. A fin de evitar 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.

**ARTÍCULO 32º. ÁREAS DE LAS FINCAS:**

La Empresa sustentará las áreas de los lotes, longitud de los cables y canales conforme a los planos topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente; según los listados anexos que forman parte del texto convencional.

**FINCA UNO: área neta 156.70**

LOTE	HECTÁREAS	LOTE	HECTÁREAS
1	4.89	16	5.96

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arroquera, y la organización sindical Sinaltraifru



2	5.00	17	5.98
3	4.90	18	4.65
4	5.42	19	5.83
5	5.38	20	6.19
6	6.54	21	5.42
7	5.92	22	6.17
8	6.55	23	5.46
9	6.17	24	3.29
10	6.10	25	3.66
11	6.80	26	4.13
12	1.57	27	3.72
13	5.35	28	4.45
14	6.05	29	4.53
15	6.14	30	4.49

**FINCA DOS: área neta 117,24**

LOTE	HECTÁREAS	LOTE	HECTÁREAS
1	7.15	12	6.24
2	5.28	13	6.06
3	5.31	14	6.24
4	5.32	15	5.18
5	6.08	16	4.66
6	5.90	17	5.85
7	5.64	18	5.41
8	6.53	19	5.13
9	4.92	20	5.97
10	4.86	21	3.54
11	5.97		

**FINCA TRES: área neta 120.15**

LOTE	HECTÁREAS	LOTE	HECTÁREAS
1	3.50	13	8.12
2	7.32	14	5.35
3	4.07	15	4.38
4	5.32	16	4.91
5	5.50	17	3.58
6	5.23	18	3.64
7	5.57	19	4.81
8	5.17	20	4.14
9	6.49	21	4.01
10	4.31	22	4.09
11	10.10	23	3.69
12	2.98	24	3.87

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocerá, y la organización sindical Sinaltraifru

**FINCA CUATRO: área neta 151,82**

LOTE	HECTÁREAS	LOTE	HECTÁREAS
1	5.01	16	5.14
2	5.10	17	5.00
3	5.38	18	4.89
4	6.23	19	3.95
5	6.33	20	4.84
6	4.01	21	4.57
7	5.75	22	5.67
8	5.62	23	4.62
9	5.75	24	5.81
10	6.19	25	6.07
11	5.63	26	6.33
12	4.77	27	4.04
13	5.34	28	5.09
14	5.50	29	3.83
15	3.24	30	2.12

**FINCA TATIANA: área neta 117,87**

LOTE	HECTÁREAS	LOTE	HECTÁREAS
1	7.63	12	5.43
2	6.37	13	4.75
3	6.31	14	5.28
4	6.33	15	5.10
5	4.04	16	2.74
6	6.26	17	4.16
7	7.08	18	7.05
8	5.23	19	4.29
9	6.22	20	6.53
10	5.91	21	4.45
11	6.71		

**FINCA ARROCERA: área neta 211,04**

LOTE	HECTÁREAS	LOTE	HECTÁREAS
1	5.62	22	3.71
2	6.31	23	3.83
3	7.69	24	3.77
4	4.60	25	3.95
5	4.27	26	4.29
6	6.85	27	7.21
7	5.81	28	6.81
8	4.60	29	5.03

9	3.82	30	5.14
10	4.09	31	5.80
11	4.38	32	6.15
12	4.54	33	5.80
13	5.50	34	3.62
14	4.31	41	3.72
15	4.36	42	7.52
16	4.09	43	6.05
17	4.07	44	6.31
18	4.55	45	6.01
19	4.86	46	4.25
20	6.40	47	4.06
21	3.64	48	3.65

**ARTÍCULO 33. RENDIMIENTO MÁXIMO PARA LAS LABORES:**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se establecen los siguientes índices de eficiencia de cada labor (Rendimiento Mínimo y Máximo):

NOMBRE DE LA LABOR	Unidad	Rendimiento	Rendimiento
		mínimo 10 horas	máximo 10 horas
Amarre	Ha. Neta	7	12
Reamarre	Ha. Neta	15	20
Amarre con reamarre	Ha. Neta	5.5	9
Desflore en campo	Ha. Neta	13	17
Embolse 1 vuelta	Ha. Neta	8.5	12
Embolse 2 vueltas	Ha. Neta	8.5	15
Embolse con desflore	Ha. Neta	7	12
Deshoje	Ha. Neta	10	18
Embolse - Desflore y Desde Tres Primeras Manos	Ha. Neta	8	10
Control temprano de sigatoka	Ha. Neta	2.5	4
Protección de fruta	Ha. Neta	15	20
Desmache	Ha. Neta	1	2
Fumigación	Ha. Neta	3.5	5.5
Fertilización	Bulto 50 kg	8	15
Resiembra cabeza de toro	Unidad	40	50

**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 de calidad, oportunidad y rendimiento.

**ARTÍCULO 34. SALARIOS POR OFICIO DETERMINADO: SALARIO CABLERO:** El Cablero ganará el salario promedio del contrato de "Caja Integral" en los días de embarque y el salario mínimo convencional en los días de no embarque.

**ARTÍCULO 35. SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO:** Las labores que no hayan sido pactadas por unidad de obra o al destajo se pagarán por unidad de tiempo. Para estos efectos el salario por unidad de tiempo será igual al salario básico convencional por hora.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocerá, y la organización sindical Sináltraifru

## CAPÍTULO II PRESTACIONES EXTRALEGALES

**ARTÍCULO 36. PRIMA DE VACACIONES:** Como complemento al descanso por vacaciones, la Empresa reconocerá al personal amparado por la Convención Colectiva de Trabajo una prima de vacaciones, si hace uso de las vacaciones durante la vigencia de la Convención.

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Prima de vacaciones	145,643	IPC

**PARÁGRAFO:** Cuando el trabajador sea despedido sin que medie justa causa y haya acumulado dos (2) o más periodos completos de vacaciones sin disfrutarlas, la Empresa le reconocerá el valor de la prima de vacaciones por cada período completo.

**ARTÍCULO 37. PRIMA DE AGUINALDO:** La Empresa pagará a cada uno de los trabajadores amparados por la Convención Colectiva de Trabajo, que el día veinte (20) de diciembre del año respectivo estén vinculados a su servicio y lleven más de dos (02) meses de vinculación, una prima de aguinaldo; esta prima será proporcional al tiempo laborado durante todo el año. El aguinaldo se pagará a más tardar el día veinte (20) de diciembre del respectivo año.

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Prima de aguinaldo	159,364	IPC

**ARTÍCULO 38. PRIMA DE MATRIMONIO:** Cuando un trabajador beneficiario de la convención contraiga matrimonio, la Empresa le reconocerá una prima de matrimonio si el hecho tiene ocurrencia durante la vigencia convencional.

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Prima de matrimonio	142,618	IPC

Igualmente la Empresa concederá un permiso de tres (3) días hábiles, si la boda se celebra en la zona de Urabá, o cinco (5) días hábiles, si la boda se celebra fuera de la zona de Urabá. En ambos casos el permiso se pagará con el salario mínimo convencional. Este permiso no es aplazable, acumulable ni trasladable.

Al regreso del permiso el trabajador deberá presentar el registro civil de matrimonio, de lo contrario la ausencia se considerará como abandono del trabajo y no se cancelará la correspondiente prima de matrimonio.

**ARTÍCULO 39. PRIMA DE MATERNIDAD:** En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente inscrita previamente en la Administración de la finca, la Empresa le reconocerá una prima de maternidad, si el nacimiento ocurre durante la vigencia convencional.



Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Prima de maternidad	135,151	IPC

Igualmente, la Empresa concederá un permiso de hasta tres (3) días hábiles, si el nacimiento ocurre en la zona de Urabá, o de cinco (5) días hábiles, si el nacimiento ocurre fuera de la zona de Urabá, remunerado en ambos casos con el salario mínimo convencional. Este permiso no es aplazable, acumulable ni trasladable.

Al regreso del permiso, el trabajador deberá presentar el registro civil de nacimiento, de lo contrario la ausencia se considerará como abandono del trabajo y no se cancelará la correspondiente prima de maternidad.

Este auxilio de maternidad incluye los casos de aborto no provocado, siempre que sea certificado médicamente como tal y que el periodo de gestación sea superior a cuatro (4) meses.

**ARTÍCULO 40. AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE UN TRABAJADOR:** Si durante la vigencia convencional fallece un trabajador beneficiario de la convención, la Empresa cancelará un auxilio a quien compruebe haber sufragado los gastos de entierro. Este auxilio se pagará sin perjuicio de lo que corresponda por Ley, y se reconocerá de acuerdo con la siguiente tabla:

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Auxilio muerte trabajador	363,747	IPC

Este auxilio se pagará sin perjuicio de lo que corresponda por Ley, y se reconocerá a quien compruebe haber sufragado los gastos de entierro.

**PARÁGRAFO:** La Empresa concederá permiso remunerado con el salario mínimo convencional a una comisión de trabajadores, no mayor del veinte por ciento (20%) del total de los trabajadores de la respectiva finca, para que asistan al entierro del trabajador fallecido. Este permiso sólo se otorgará por las horas necesarias para asistir al entierro.

**ARTÍCULO 41. AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR DEL TRABAJADOR:** En caso de que fallezca un familiar del trabajador beneficiado con la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa le pagará un auxilio monetario, así:

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Auxilio muerte familiar de un trabajador	201,747	IPC

Se consideran familiares del trabajador, para todos los efectos del presente Acuerdo Convencional: La esposa o compañera permanente del trabajador, el hijo menor de dieciocho (18) años o mayor de edad cuando sea inválido y dependa económicamente de éste y los padres. Para tener derecho a este auxilio será necesario que los familiares del trabajador se encuentren previamente inscritos en la Empresa.

Igualmente, la Empresa concederá un permiso de hasta tres (3) días hábiles, si las exequias se cumplen en la zona de Urabá, o de cinco (5) días hábiles, si las exequias se cumplen fuera de la zona de Urabá, remunerado en ambos casos con el salario mínimo convencional. Este permiso no es aplazable, acumulable o trasladable.

Al regreso del permiso el trabajador deberá presentar el registro civil de defunción, de lo contrario la ausencia se considerará como abandono del trabajo y no se cancelará el correspondiente auxilio.

**ARTÍCULO 42. AUXILIO PARA ESTUDIO DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES:** La Empresa le concederá a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio de escolaridad por cada hijo menor de edad, inscrito en la Empresa, que adelante estudios en plantel oficial o en establecimientos legalmente reconocidos, una vez por año en el mes de febrero, durante la vigencia convencional.

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Auxilio Estudio hijos trabajadores	16,425	IPC

**PARÁGRAFO 1°:** La Empresa otorgará, la vigencia, veinte auxilios de matrículas para estudio de hijos de trabajadores beneficiarios de la convención.

Beneficio Convencional	Valor primer periodo: 01 oct 2015 - 30 sep 2016	Incremento segundo periodo 01 oct 2016 - 30 sep 2017
Auxilios de matrículas	56,694	IPC

**PARÁGRAFO 2°:** La Empresa concederá veinte (20) becas para primaria y/o bachillerato en el Instituto Agrícola del municipio de Chigorodó para hijos de trabajadores beneficiarios de la convención.

**PARÁGRAFO 3°:** La Empresa concederá 13 auxilios de matrícula, por año, para trabajadores beneficiarios de la convención. El monto del auxilio será igual al que se paga como auxilio de matrícula a los hijos del trabajador.

Los beneficiarios de becas para hijos de trabajadores no recibirán el auxilio monetario establecido en el presente Artículo. El procedimiento y beneficiarios para el otorgamiento de las mencionadas becas serán definidos entre Empresa y sindicato.

Igualmente, en el momento en que el trabajador beneficiado con las presentes becas deje de prestar sus servicios a la Empresa, cualquiera sea el motivo, automáticamente perderá este beneficio.

**ARTÍCULO 43. AUXILIO DE 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) por finca 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.

**ARTÍCULO 44. AUXILIO ANTEOJOS:** En caso de que a un trabajador beneficiario de la convención le sean prescritos anteojos, la Empresa le reconocerá el valor de los lentes y le hará un préstamo para la adquisición de la montura.

**ARTÍCULO 45. CALZADO Y VESTIDO DE LABOR:** La Empresa suministrará a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la Ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizado por el trabajador como parte de los elementos de protección 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 señalado en la Ley 11 de 1984.

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

**ARTÍCULO 46. EXCLUSIÓN DE BENEFICIOS:** Lo anterior deja sin vigencia cualquier pacto celebrado entre las partes sobre la calidad de las prendas y forma de entrega de la dotación.

1. Presentar los respectivos registros civiles que acrediten los hechos por los cuales se solicita la prestación.
2. Cuando en la finca laboran ambos cónyuges o padres e hijos, los auxilios por matrimonio, educación, muerte, etc., sólo se cancelarán a uno de ellos.
3. El trabajador beneficiario deberá tener más de dos (2) meses al servicio en la Empresa.

### CAPÍTULO III FONDOS ROTATORIOS

**ARTÍCULO 47º. FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS DESTINADOS A LA COMPRA O REPARACIÓN DE VIVIENDA DEL TRABAJADOR:**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo el fondo de vivienda de Centurión S.A-SINALTRAIFRU no tendrá incremento, en consecuencia el fondo quedará en la suma **TRESCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS VEINTE PESOS ML COLOMBIANA (\$354.462.420,00).**

Este fondo mejorará su reglamentación en textos que presentará el sindicato y será avalado por las partes.

#### 1. OBJETO:

El objeto del Fondo Rotatorio de Vivienda es contribuir a solucionar las necesidades de compra, mejoramiento y legalización de vivienda de los trabajadores beneficiarios de la convención con contrato de trabajo a término indefinido.

#### 2. FINALIDAD:

Otorgar créditos destinados a:

- a. Adquisición de vivienda.
- b. Construcción de vivienda en lote propiedad del trabajador o su cónyuge.
- c. Ampliaciones, mejoras, reformas o reparaciones de la vivienda del trabajador o su cónyuge. En estos casos el trabajador y su familia deben tener como mínimo tres años viviendo en la propiedad.
- d. Pago de la cuota inicial para la adquisición de vivienda o lotes con servicios.
- e. Legalización de lotes propiedad del trabajador.
- f. Pago de impuestos de valorización de la casa donde habita o del terreno adquirido con destino a la construcción de vivienda.

g. Cancelación de hipotecas contraídas con entidades financieras.

**3. JUNTA PARITARIA:**

Se conformará una Junta Paritaria que tendrá la responsabilidad de analizar, aprobar o desaprobar las solicitudes de crédito para vivienda, según 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 Sinaltraifru. Esta Junta tendrá la responsabilidad de dar trámite a todas las solicitudes que se presenten.

La Junta Paritaria se reunirá ordinariamente cada dos meses y extraordinariamente cuando las necesidades lo ameriten.

**5. CRÉDITOS DE MENOR CUANTÍA PARA EMERGENCIAS Y REPARACIONES:**

Las solicitudes de crédito por montos entre un salario y medio mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), y dos y medio salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), serán analizadas de acuerdo con la necesidad que exista y la disponibilidad de dinero que haya dentro del Fondo. El total de créditos otorgados por estos montos no podrá exceder de (24) veinticuatro (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 podrá ser beneficiario de los créditos de menor cuantía, en más de una oportunidad dentro de un período de dos años. Estos créditos no requieren de hipoteca y podrán 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 los tres últimos años.
- Los préstamos para mejora de vivienda tendrán como prioridad: El Mejoramiento de la estructura y los techos, saneamiento básico, ampliación y por último 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 SMLMV.

7.2. **Mejora de vivienda:** La suma máxima será de 15 SMLMV.

7.3. **Titulación y legalización de predios:** El monto máximo será hasta de 5 SMLMV.

Los préstamos generarán un interés del 6% anual sobre saldos y serán pagaderos en descuentos efectuados por nómina; lo cual representará a futuro una capitalización del Fondo.



## 8. PLAZO

- 8.1. El plazo máximo para pago de créditos de vivienda nueva es de 5 años.
- 8.2. El plazo máximo para pagar los créditos mejoramiento de vivienda es de 2,5 años.
- 8.3. El plazo máximo para pago de créditos de legalización es de 1 año.

## 9. AMORTIZACIÓN DE LA OBLIGACIÓN

- Descuento de nómina catorcenal del 15% de su devengado.
- Descuento del 50% de la prima de junio y descuento del 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 descontaran: salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, indemnizaciones y bonificaciones para abonarlos a la obligación.

## 10. REQUISITOS PARA OTORGAR UN PRÉSTAMO

- Presentar la solicitud debidamente diligenciada ante el Administrador de la finca.
- Obtener la aprobación del Administrador de finca.
- El Administrador revisa la documentación y en caso de dar el 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 y 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 adicionar escritura del codeudor, fotocopia de la cédula, fotografía de la propiedad 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 60 días del inmueble a hipotecar.
  - Paz y salvo predial del inmueble a hipotecar.
  - Paz y salvo de servicios públicos (acueducto, energía, teléfono).

## 11. REQUISITOS PARA COMPRA VIVIENDA NUEVA/ RECONSTRUCCIÓN

- Todos los requisitos generales.
- Plano (puede ser a mano alzada) de la vivienda actual y 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 Registro u otra entidad.

## 13. RESPALDOS LEGALES

- Autorización de descuento de salarios para amortizar el crédito.

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sinaltraifru

- 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, revisar todos los anexos (verificar que la papelería esté completa según los requisitos de la modalidad del préstamo). Para desarrollar esta labor se podrá apoyar en 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 del crédito debe contener:

- Nombre del trabajador
- Cédula
- Finca donde 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 las solicitudes presentadas y se encargará 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 en un crédito entrega en la oficina de la finca la documentación requerida de acuerdo con la modalidad de crédito solicitada. La oficinista recibe la papelería y la entrega al Administrador para que revise, visite la propuesta de solución y entregue directamente a la secretaria 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 la 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 seguimientos de los desembolsos de cada uno de los créditos aprobados a los trabajadores de las fincas. Las solicitudes rechazadas se archivan.

**17. PRELACIÓN DE 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 sólo se concederán para los casos estrictamente señalados en el numeral segundo de éste 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 casas 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 estos 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

**CENTURIÓN 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: \_\_\_\_\_ Número de hijos \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_ Monto solicitado  
\$ \_\_\_\_\_

Modalidad de crédito que solicita:

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocería, y la organización sindical Sinaltraifru

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

Si es mejoramiento de vivienda (describa los aspectos a mejorar):

---



---



---



---



---



---



---

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

Barrio \_\_\_\_\_ Dirección Completa \_\_\_\_\_  
 Teléfono \_\_\_\_\_ Municipio \_\_\_\_\_

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 del Administrador de la Finca: \_\_\_\_\_

**ARTÍCULO 48. FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS DE CALAMIDAD DOMÉSTICA:** Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa destinará la suma de VEINTICINCO MILLONES SESENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS MLC (\$25.065.769,00) para el fondo rotatorio destinado a realizar préstamos a los trabajadores en los eventos de calamidad doméstica de la siguiente manera, el cual será conjunto con otra u otras organizaciones sindicales:

**REGLAMENTO DEL FONDO**

1. **OBJETO:** Ayudar a los trabajadores en la solución de calamidades domésticas.
2. **BENEFICIARIOS:** Los trabajadores beneficiados de la presente 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 que dependan económicamente del trabajador y que hayan sido previamente inscritos en la Empresa con dos (2) meses de anterioridad.

**3.2.** El pago de servicios médicos, compra de medicamentos, hospitalización e intervención quirúrgica, de cualquiera de las personas enunciadas en el numeral anterior.

**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 terremotos, huracanes, inundaciones e incendios, entre otros.

#### **REQUISITOS PARA LA ADJUDICACIÓN DEL PRÉSTAMO**

**1.** Que el trabajador formule la solicitud del préstamo, diligenciando el formato que para el efecto entrega la Empresa. El formato contendrá la siguiente información:

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

1.2. Autorización del trabajador a la Empresa para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, en caso de retiro del trabajador.

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

1.4. Pruebas de la ocurrencia de la calamidad.

1.5. Cuantía del préstamo solicitado.

1.6. Deudas pendientes con la Empresa.

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

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

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

**5.** 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.

**6.** Que el trabajador llene los demás requisitos y condiciones establecidas en la presente Convención o en el Reglamento Interno de Trabajo.

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

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

**MONTOS:** El monto del préstamo no podrá exceder de las siguientes sumas durante la vigencia de la Convención.

<b>Fondos Convencionales</b>	<b>Monto vigencia: 1° octubre 2015 a 30 septiembre 2017</b>
<b>Monto préstamo calamidad</b>	<b>472,453</b>

**PLAZO:** Se pagarán con cuotas de amortización bisemanales mínimas equivalentes al diez por ciento (10%) del devengado bruto del trabajador.

**TRÁMITE PARA UTILIZAR EL CRÉDITO**

1. El interesado llena el formulario de solicitud diseñado para el efecto.
2. Este formulario se presenta a la Empresa, para el estudio respectivo.

**CANCELACIÓN Y EXTINCIÓN DEL PRÉSTAMO**

1. Cuando el trabajador pague la totalidad de la obligación contraída con la Empresa.
2. Cuando el trabajador se desvincule definitivamente de la Empresa, pues de sus prestaciones sociales se abonará el saldo pendiente.
3. Cuando el trabajador presente pruebas o documentos falsos.

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

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

**DEDUCCIÓN DE CUOTAS ORDINARIAS:** La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciará en pago de la catorcena inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso; como tal, se entiende la fecha de recibo que tenga el comprobante de nómina.

**DESEMBOLSO DEL PRÉSTAMO:** Una vez aprobado el préstamo, el cheque será entregado por la Empresa al trabajador.

**ARCHIVO DE DOCUMENTOS:** Copia de todos los documentos inherentes al otorgamiento del préstamo, abonos extraordinarios, cancelación del préstamo y demás, deberá quedar archivados en la hoja de vida del trabajador.

**PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMÉSTICA**

1. En caso de muerte: Copia del certificado de defunción.
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.
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, los demás documentos y evidencias que se estimen necesarios, tales como fórmulas médicas y valor de los medicamentos, entre otros.

D

**MANEJO DEL FONDO:** El Fondo será manejado por la Empresa con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales : Sintrainagro y Sinaltraifru..

**ARTÍCULO 51. FONDO EDUCATIVO:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y por vigencia, la Empleadora destinará la suma de TREINTA Y UN MILLON QUINIENTOS DIEZ MIL CUATROCIENTOS TRECE PESOS MLC (\$31.510.413), para constituir un FONDO ROTATORIO EDUCATIVO destinado a realizar préstamos a los trabajadores para estudios superiores (universitarios o tecnológicos), para ellos o sus hijos debidamente inscritos en la Compañía.

**REGLAMENTO DEL FONDO EDUCATIVO:**

**1. OBJETO:** Contribuir a la continuación de los estudios tecnológicos y/o universitarios de los trabajadores vinculados a la Empresa, beneficiarios 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, conformada por representantes de la empresa, Sinaltraifru y Sintrainagro 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.

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 veintiocho mil cuatrocientos cincuenta y cinco pesos m.l.c. (\$ 928,455).

**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 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.

**TERCERA PARTE  
DISPOSICIONES FINALES**

**CAPÍTULO I  
SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

**ARTÍCULO 49. 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.

**PARÁGRAFO 1°:** El pago de las incapacidades reconocidas por la EPS (Entidad Promotora de Salud), se realizará teniendo en cuenta el mecanismo establecido por la entidad.

**PARÁGRAFO 2°:** Las incapacidades por enfermedad general no hospitalaria se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles.

**ARTÍCULO 50. COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:** Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1984, reglamentado por la Resolución No. 02013 de 1986, en la Empresa operará un Comité de Higiene y Seguridad Industrial. La constitución y funcionamiento de este Comité estará sujeta a las disposiciones legales que reglamentan la materia.

**CAPÍTULO II  
INCORPORACIÓN DE NORMAS CONVENCIONALES**

**ARTÍCULO 51. ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA:** Las decisiones para administrar la Empresa serán siempre tomadas libremente por el Gerente, el Administrador y los demás representantes de la Empresa, obviamente respetando la Convención Colectiva de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y las disposiciones de la legislación laboral.

**ARTÍCULO 52. AFILIACIÓN A CAJA DE COMPENSACIÓN:** El empleador 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.

**CAPÍTULO III  
DISPOSICIONES FINALES**

DI

**ARTÍCULO 53. NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES:** 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.

En caso de que por disposición legal se llegaren a establecer primas, auxilios, bonificaciones, permisos o bonificaciones iguales o similares a las pactadas 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 54°. INCORPORACIÓN ACUERDOS:** Se incorporarán a la Convención Colectiva los presentes acuerdos generales y aquellos acuerdos celebrados entre las partes durante el periodo de vigencia de la Convención Colectiva.

**ARTÍCULO 55°. LABORES NUEVAS:** A partir de la firma del presente acuerdo, se crea una comisión, que estará conformada por un representante del equipo negociador de cada finca y dos asesores designados por el sindicato para las sociedades, el cual se encargará de la evaluación de labores nuevas y de aquellas otras que tanto el sindicato como la empresa puedan tener necesidad de evaluación incluida la parcela a la cual se le analizarán las formas y remuneración en que se hará el ensayo y el desmache con palín; esta comisión sesionará dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma y depósito de la convención colectiva.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Está comisión se encargará de evaluar y determinar los tiempos, movimientos, rendimientos y precios de las labores.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La comisión estará integrada por el equipo negociador y sesionará un día a la semana.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Las garantías para esta comisión serán equivalentes en sus días de trabajo a los valores establecidos en el proceso de negociación para efecto del cálculo del permiso y demás garantías de negociación.

**PARÁGRAFO CUARTO:** las fecha tentativas en las que sesionará esta comisión serán: Octubre 2, Octubre 9, Octubre 16, Octubre 23 y Octubre 30.

**ARTÍCULO 56. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL:** La presente Convención Colectiva de Trabajo sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las 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 cumplir este requisito, no obliga a las partes.

**ARTÍCULO 57. OTROS PUNTOS ACORDADOS:**

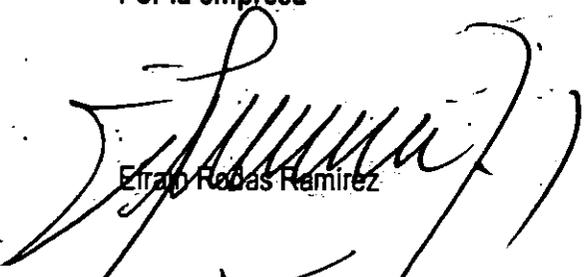
**PARÁGRAFO UNO: RETROACTIVO.** La empresa entregará a cada trabajador vinculado a la sociedad Centurión S.A afiliados a la organización SINALTRAIFRU un valor no constitutivo de salario de TRESCIENTOS MIL PESOS MLC (\$300.000) el día 18 de diciembre de 2015; dicho valor corresponde a retroactivo entre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

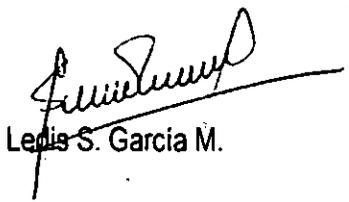
Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocera, y la organización sindical Sinaltraifru

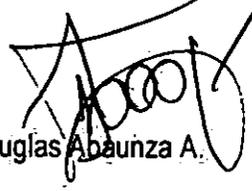
**ARTÍCULO 58. DENUNCIA Y PRÓRROGA:** La presente Convención Colectiva de Trabajo podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento que la Convención no sea denunciada, su vigencia se proroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

Para constancia de los anteriores acuerdos se firma la presente acta, con fuerza de Convención Colectiva de Trabajo, por las personas que intervinieron en ella, en representación de la Empresa y el Sindicato, en cinco (5) 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 el Comité Obrero-Patronal y dos (2) ejemplares para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con los que se cumplirá la obligación legal del depósito.

**Por la empresa**

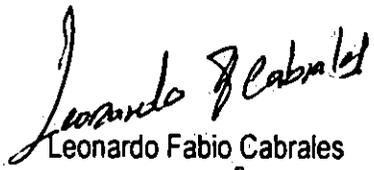
  
Errán Rodas Ramirez

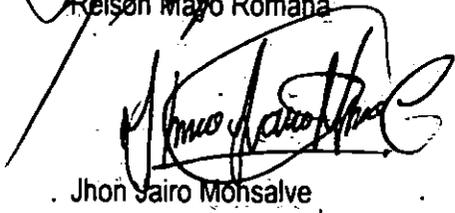
  
Lenin S. Garcia M.

  
Douglas Abauza A.

**Negociadores Sinaltraifru:**

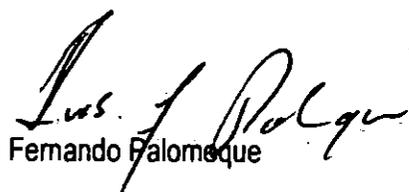
  
Reison Mayo Romaña

  
Leonardo Fabio Cabrales

  
Jhon Jairo Monsalve

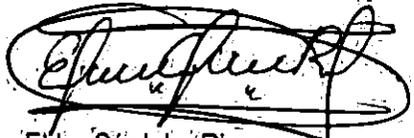
  
Julio Alvarez Chala

**Asesores por la CGT**

  
Fernando Palomeque

  
Oscar Garcia Diaz

D



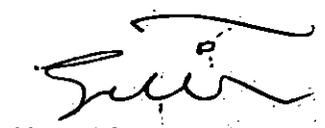
Elder Córdoba Rivas



Rubén Fumales Villadiego



Miguel Mena Torres



Manuel Santiago Andrade

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 1/2 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 evaluarían 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 merteck, 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, empacartas en costales y dejarlas al lado de la trampa de coronas.

## II. LABORES DE CAMPO

**1. EMBOLSE:** Se realizara 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 mal formación 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, retemplada de

Convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Centurión S.A. para sus fincas Finca 1, Finca 2, finca 3 Finca 4, Tatiana y Arrocería, y la organización sindical Sinaltraifru

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 Desde de 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 desprenda 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 50cm 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 jalar del ápice del vástago con un nylon hacia la planta más próxima. Solo 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, desguasque, 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 sabana 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 sabana 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 troncones de matas paridas, estos deben tener como mínimo 30 centímetros de diámetro, 1,80 metros de altura mínima, sembrar vertical, cubrir con gorro o capuchón, 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 caída 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 FERTILIZACION:** 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 60gr 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 estrias. 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 estrias 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 estrias.
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. No eliminar hojas con presión de estrias.
4. 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.
5. Evaluar la hoja necrosada si amerita: a) Realizar la cirugía o cortar la mitad de la hoja si esta muestra el 50% o más de tejido funcional. b) Eliminar la hoja si esta muestra más del 50% del tejido quemado.
6. Las plantas paridas deben llegar a cosecha con la mayor cantidad de hojas funcionales.
7. Realizar la cirugía a todas las plantas paridas que muestren quema.
8. 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 DE 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 7 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, tensionada 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 terciarios 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, transporte e instalada en el sitio donde va a quedar. Esta labor se debe hacer por grupo de 2 personas, mínimo.

**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, varia 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 de 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 paladas	1,00m
-2,5 paladas	1,15m
-3 paladas	1,30m
-3,5 paladas	1,45m
-4 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 jarillón resultantes 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 repatearlos.

**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 repatear 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 brillante).

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.

**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:



- 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 puyón o planta.
- Cuando la resiembra presente el tronco deshidratado o descompuesto, se debe retirar con un palín el rizoma o cormo, realizando 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 tronco 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 marcan 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