

INSP. 9047198-064

Ciénaga, Junio 07 de 2016

MEMORANDO

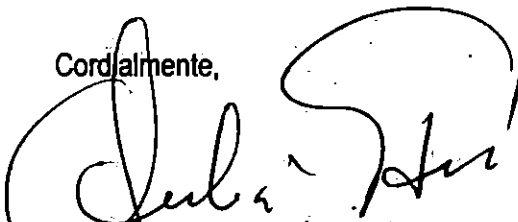
PARA: GRUPO ARCHIVO SINDICAL.

DE: JULIA ESTHER MEJIA DE PINTO, INSPECTORA DE TRABAJO DE
CIÉNAGA MAGDALENA.

ASUNTO: REMISIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Adjunto al presente de manera atenta me permito remitir la siguiente Convención Colectivo de Trabajo, suscrito entre la EMPRESA SOCIEDAD AGROINVERSIONES BANANERAS DEL CARIBE "AGROBANACARIBE SAS", y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO".

Cordialmente,


JULIA ESTHER MEJÍA DE PINTO
INSPECTORA

Anexo lo anunciado en Cuarenta y dos (42) folios incluyendo el presente.

Transcribió: María Teresa S.
Revisó/Aprobó: Julia M

Ante el Despacho de la Inspección de Trabajo de Ciénaga Magdalena, hace presentación personal de la Convención Colectiva de Trabajo, celebrada y suscrita el día Veinticinco (25) de Mayo de 2016, con vigencia del primero (1) de Abril de Dos Mil Dieciséis (2016), hasta el Treinta y uno (31) de Marzo de Dos Mil Dieciocho (2018), suscrito entre la empresa AGROBANACARIBE SAS, Fincas ANGELES, VIJAGUAL, ARENAL, PLANTACIÓN, BUENAVISTA, GISELLE BEATRIZ, FABLISKA Y MANDESA y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" SECCIONAL CIÉNAGA, es presentada personalmente por la Dra. JOCELINE AZAR NIGRINIS, identificada con la C.C. No.57.419.818 expedida en Santa Marta (Magdalena), en su calidad de negociadora de la Empresa; ante el Inspector de Trabajo, hoy en Ciénaga (Magd) a los Tres (3) días del mes de JUNio de dos mil Dieciséis (2016), siendo las 10:00 a.m.

Por el Sindicato:



JOCELINE AZAR NIGRINIS

La Inspectora:



JULIA ESTHER MEJIA DE PINTO



**DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO DEL MAGDALENA
GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES**

FORMULARIO DE INFORMACION

TIPO DE INFORMACION REGISTRO NUEVA CONVENCIÓN COLECTIVA
 EMPRESA AGROBANACARIBE SAS
 DOMICILIO CARRETERA TRONCAL DEL CARIBE KM 7 VIA AGUIRA
 ACTIVIDAD ECONOMICA PRODUCCION DE BANANO
 SINDICATO SINTRAINAGRO
 CLASE DE SINDICATO INDUSTRIA
 FEDERACION CUT
 CONFEDERACION _____

VIGENCIA DESDE: D M A HASTA: D M A
 01 04 16 31 03 18
 INCREMENTOS SALARIALES PERIODO 1 PERIODO 2
 7% 7% \rightarrow 3,5% MES A MES
 \rightarrow 3,5% AHORRO MENSUAL
 POR PERIODO _____

NUMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA 386 NUMERO DE TRABAJADORES BENEFICIADOS 386

REPORTO: JOCELINE AZAR NIGRINIS
 CARGO: DIRECTORA ADMINISTRATIVA / NEGOCIADORA
 FECHA DEPOSITO: D M A
 07 06 16

PREÁMBULO

Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, transparencia y estabilidad en la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, la implementación de un proceso gradual de responsabilidad social, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los Derechos Humanos y Laborales, fortalecer la unidad y el desarrollo de la Región del Magdalena, se firma la presente convención colectiva de trabajo entre la organización sindical Sintrainagro y la empresa Agroinversiones Bananeras del Caribe -AGROBANACARIBE SAS-, la cual se regirá por los siguientes principios:

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir de manera legítima las partes que suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, el Ministerio de Trabajo, las autoridades administrativas y los jueces de la república.
2. Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes. En ningún caso se permitirán o propiciarán atentatorias contra el derecho de asociación sindical o la debida selección de personal, que lesionen a los trabajadores, a los miembros de la Empresa y del Sindicato que hagan parte del Comité Obrero-Patronal o de la Organización Sindical, buscando siempre la concertación como mecanismo de solución de las controversias que en ejercicio de la actividad productiva laboral y sindical surjan durante la vigencia y ejecución de los presentes acuerdos.
3. Para efectos de analizar y acordar programas de productividad y competitividad, los empresarios bananeros, representados por Asbama y la organización sindical Sintrainagro realizarán procesos de dialogo social y concertación, dirigidos a mejorar las posibilidades del sector bananero y proteger los derechos laborales de los trabajadores.
4. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional.
5. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
6. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.
7. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna de la industria.
8. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región del Magdalena.
9. Las partes reconocen las necesidades de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente practico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera por tanto Sintrainagro y los trabajadores como co-responsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del auto-cuidado, que garantice el

seguimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional establecidas por las Empresas y las autoridades.

10. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.
11. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores de edad no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajustes a las normas legales vigentes, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.
12. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
13. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiendo este como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.
14. Las partes ratifican que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, por tanto, la Organización Sindical que suscribe el presente acuerdo convencional se compromete a velar que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual.

COMISIÓN PERMANENTE DE SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

A partir de la vigencia de la presente convención, se establece la comisión de verificación y seguimiento convencional conformada por cuatro (4) miembros de la subdirectiva de Sintrainagro nombrados por ellos y cuatro (4) miembros representantes de la empresa. Esta comisión paritaria permanente de seguimiento a la convención, tiene las siguientes funciones:

Funciones:

1. Vigilar el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, teniendo en cuenta el marco establecido en el preámbulo de la misma.
2. Impulsar la estabilidad de los comités obrero-patronales.
3. Impartir las recomendaciones del caso en asuntos que se sometan a su consulta y que tengan que ver con la productividad del sector bananero.
4. Informar sobre la situación nacional e internacional de la industria bananera.
5. Incluir los temas de salud y trabajo como puntos de la agenda de la comisión, para lo cual se hará el respectivo seguimiento al cronograma de trabajo elaborado por el departamento de salud ocupacional de la empresa. Así mismo impulsar el cumplimiento de las normas de salud ocupacional y fomentar la realización de campañas de prevención en los temas relacionados con salud, educación y trabajo.
6. Promover la capacitación de los representantes de los trabajadores en el comité obrero patronal, así como de los representantes de las empresas acerca de la legitimidad de estos organismos y de la necesidad de garantizar el libre ejercicio de sus funciones.
7. Gestionar y articular la consecución de los recursos económicos que destinan las fundaciones sociales, las entidades gubernamentales, las cajas de compensación familiar, la empresa privada y Asbama para realización de actividades recreativas, deportivas y culturales con los trabajadores de la empresa.
8. Promover actividades tendientes a fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos.
9. Promover la realización de actividades de capacitación, dirigida a los representantes de las partes en las comisiones obrero-patronales de las fincas, sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa.
10. Es responsabilidad de este comité velar por la calidad de todas las labores a nivel de campo, el proceso de cosecha y la calidad de fruta que sale de la planta empacadora.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CELEBRADA ENTRE LA EMPRESA AGROINVERSIONES BANANERAS DEL CARIBE – AGROBANACARIBE SAS - CON LOS TRABAJADORES DE LAS FINCAS MANDESA, GISELLE BEATRIZ, FABLISKA, PLANTACION, ARENAL, VIJAGUAL, ANGELES, BUENAVISTA Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA “SINTRAINAGRO”

En Santa Marta, Magdalena, a los veinticinco días (25) días del mes de mayo de dos mil dieciséis (2016), se reunieron por una parte los señores Representantes de la Empresa AGROINVERSIONES BANANERAS DEL CARIBE SAS – AGROBANACARIBE-, Gustavo Gómez González, Benigno Ramos y Joceline Azar y por otra parte, en representación de los trabajadores: ODACIR MARQUEZ representando a la finca Angeles, LUIS FUENTES CORONELL de finca Plantación, CESAR TORRES de finca Arenal, ANTONIO MORENO de finca Mandesa, CESAR MERCADO de finca Buenavista, DANITH MARMOL de finca Vijagual, MELVIS MARTÍNEZ de finca Giselle Beatriz y NORBERTO REALES de finca Fabliska. En representación de la junta directiva de Sintrainagro : Waldino Vizcaino, Jose Borja Escalante, Robinson Oliveros y el Sr Roger Simons como asesor de la CUT, todos investidos de plenos poderes para suscribir la presente convención colectiva de trabajo que ha de regir las relaciones entre la sociedad AGROINVERSIONES BANANERAS DEL CARIBE SAS para las fincas Mandesa, Giselle Beatriz, Fabliska, Plantación, Arenal, Vijagual, Angeles y Buenavista y la organización sindical SINTRAINAGRO. El texto es el siguiente:

PRIMERA PARTE ASPECTOS NORMATIVOS Y SINDICALES

CAPÍTULO I RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL: La Empresa AGROINVERSIONES BANANERAS DEL CARIBE SAS, reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria “SINTRAINAGRO”, con personería jurídica No. 002581 de Julio 24 de 1975 otorgada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentran afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a las que se encuentren afiliado SINTRAINAGRO.

ARTÍCULO 2. GARANTÍAS SINDICALES: En desarrollo del contenido del preámbulo de la convención, la empresa respetará el cumplimiento de las funciones de la organización sindical, para lo cual se establece:

- a. La empresa se compromete a respetar, dentro y fuera de sus instalaciones, los permisos sindicales, el derecho de reunión de los trabajadores que se materialice en horas no laborales, o que se ejercite en horas de trabajo cuando exista consentimiento expreso del empleador o sus representantes, el derecho de asociación, el derecho de expresión y el derecho de huelga, todos en los términos consagrados en la ley y en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- b. La empresa respetará, dentro y fuera de sus instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, subdirectivas, comisión de quejas y reclamos, comisión obrera y de los delegados designados por los trabajadores o

directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo.

CAPÍTULO II PERMISOS SINDICALES

ARTÍCULO 3. PERMISOS PARA LA COMISIÓN OBRERA: Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero en el cumplimiento de las funciones definidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa concederá a las comisiones obreras, un día de permiso cada quince (15) días por cada una de las fincas para los dos representantes de las comisiones obreras, no acumulables de una quincena a otra. La remuneración se efectuará con base en el salario promedio del último año obtenido por el trabajador que haga uso del permiso, previa presentación de la constancia de utilización de este permiso expedido por el sindicato. El reporte del tiempo de permiso utilizado en cada día por el Comité obrero, se efectuara con base en la jornada ordinaria diaria establecida convencionalmente correspondiente al día en que se usó el permiso.

Estos días de permiso no son acumulables de una (1) quincena a otra y no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos trabajadores de la respectiva finca.

La empresa reconocerá viáticos para las comisiones obreras de veinte cinco mil pesos (\$25.000) para las fincas Angelés, Arenal, Fabliska, Giselle Beatriz, Vijagual, Plantación y Mandesa. Y de treinta mil pesos (\$30.000) para la finca Buenavista.

Estos viáticos tendrán los incrementos correspondientes establecidos para la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 4. PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS: Para la realización de eventos sindicales o cooperativos, asambleas, reuniones informativas, cursillos y cursos de educación sindical, la empresa concederá a SINTRAINAGRO los permisos remunerados por año calendario y por finca, no acumulables de un año a otro. Para las fincas Angeles, Vijagual, Fabliska y Mandesa 23 días de permiso; para las fincas Buenavista, Giselle Beatriz, Arenal y Plantación: 11 días de permiso. La remuneración de estos días de permiso se efectuará con base en el salario promedio del último año obtenido por el trabajador que haga uso del permiso.

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

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

Estos permisos deberán solicitarlos por escrito la Junta Directiva Seccional del Sindicato a la empresa, con una antelación no inferior a tres (3) días, indicando expresamente los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

ARTÍCULO 5. VIÁTICOS PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS: Los viáticos para eventos sindicales y cooperativos, serán de veinticinco mil pesos (\$25.000) para las fincas Angeles, Arenal, Fabliska, Giselle Beatriz, Vijagual, Plantación y Mandesa. Y de treinta mil pesos (\$30.000) para la finca Buenavista. Estos viáticos tendrán el incremento establecido en la vigencia de la presente convención colectiva.

ARTÍCULO 6. LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE SINTRAINAGRO Y LA JUNTA DIRECTIVA SECCIONAL DEL DEPARTAMENTO DE MAGDALENA DE SINTRAINAGRO: La Empresa, concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio, que resulte elegido miembro de la Junta Directiva Seccional Magdalena o de la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo. Durante el periodo que dure dicha licencia, se suspende la obligación para el trabajador de prestar el servicio promedio y para la Empresa la de pagar los salarios por ese lapso. Este periodo de suspensión se descontará al liquidar vacaciones, cesantías y liquidación, conforme con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo. Durante esta suspensión, y a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con los regímenes generales de seguridad social.

CAPÍTULO III AUXILIOS SINDICALES

ARTÍCULO 7. DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS: La empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos:

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

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

CAPÍTULO IV COMITÉ Y ESTABILIDAD

ARTÍCULO 8. COMITÉ OBRERO PATRONAL: En cada finca existirá una Comisión Obrero Patronal en la forma y términos que a continuación se determinan:

El comité Obrero Patronal estará integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de los trabajadores elegidos por votación libre, con un suplente para cuando se presenten ausencias de los dos principales.

Serán funciones del Comité Obrero Patronal las siguientes:

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores como de la Empresa respecto a las actividades, derechos y obligaciones derivados del Contrato de Trabajo y de la Convención Colectiva de Trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Corresponde a los representantes de los trabajadores en el comité, asistir a los trabajadores miembros del sindicato cuando estos los requieran, en las diligencias de descargos.
4. Presentar a la Empresa sugerencias y recomendaciones que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.
5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos al pago del subsidio familiar.
6. Asesorar a los trabajadores, si éstos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios y deducciones que haga la empresa.
7. Velar por la buena realización de todas las labores.

ARTÍCULO 9. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: PROCEDIMIENTOS PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA: Antes de aplicar cualquiera de una de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, o de proceder a dar por terminado el contrato de trabajo por la existencia de una justa causa de las consagradas en el Artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, la Empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece:

1. La empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero.
2. Cuando el trabajador llamado a descargos es miembro del Comité Obrero Patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o subdirectiva del Sindicato.
3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquel en que ocurrió la presunta falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquel en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito. No obstante lo anterior, en el evento en que la empresa no haya tenido conocimiento de la falta por circunstancias especiales, cuya prueba corresponde a ella exclusivamente, el término anterior se contará a partir del conocimiento de dicha falta.
4. En la comunicación se indicará lugar, día y hora para que el trabajador se presente a descargos dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la empresa.
5. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.

6. Si escuchados los descargos, la empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
7. Si la empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria, éste podrá interponer el recurso de reposición en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. Si la decisión es suspender al trabajador, y éste apela la decisión saliendo a su favor, los días que estuvo suspendido se le pagarán al salario básico.
8. Interpuesto en tiempo el recurso de reposición, la Empresa decidirá e informará sobre este al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del mismo.
9. Son sanciones disciplinarias: los llamados de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo. La sanción disciplinaria impuesta deberá guardar proporcionalidad con la gravedad de la falta disciplinaria imputada al trabajador, de manera que se garantice la efectividad material de los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa.
10. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este periodo, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquel en que el trabajador se reincorpore al trabajo.
11. Será ilegal la sanción que se imponga si no cumple parcial o totalmente el trámite de que trata el presente Artículo. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción o da por terminado el contrato de trabajo, este podrá acudir a la inspección del trabajo.

CAPÍTULO V

SISTEMA DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 10. SISTEMAS DE CONTRATACIÓN: A partir de la vigencia de la Convención Colectiva, la empresa contratará a los trabajadores a término indefinido y/o fijo, en jornada ordinaria o especial, de acuerdo con los requerimientos propios de la actividad. No obstante lo antes indicado la empresa podrá celebrar contratos civiles para la ejecución de obra y/o prestación de servicios de las siguientes labores: Repique por viento, siembra en áreas nuevas, mantenimiento, construcción y/o adecuación de drenajes, mantenimiento de cables vías y recolección de nylon.

JORNADA ESPECIAL: Para las labores de corte y empaque se podrá contratar trabajadores en jornada especial, con contrato a término fijo o indefinido. Se les pagará en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne y recibirán las mismas prestaciones sociales, legales y extralegales que se les paguen a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de 48 horas semanales. La citación para laborar en jornada especial se efectuara de acuerdo con la necesidad de corte y empaque.

Cuando se contrate a un nuevo trabajador en la finca para el desarrollo de cualquier labor, la empresa verificará las referencias y antecedentes legales antes de su contratación. Se tendrán en cuenta las sugerencias de la organización sindical en términos de referencias de los candidatos. En caso de que se presente una vacante en un cargo desempeñado por un trabajador con contrato a término indefinido en jornada ordinaria y a juicio de la empresa fuera necesario su reemplazo, se contratará un trabajador a término indefinido. En estos casos se recurrirá preferiblemente a uno de los trabajadores vinculados en jornada especial y que reúna los requisitos exigidos para desempeñar dicha labor.

Para circunstancias especiales y eventos imprevistos que puedan perjudicar el ritmo normal de la producción, tales como ausentismo en días de embarque, atrasos en labores básicas de campo y atención de emergencias por fenómenos naturales, la empresa podrá rotar al personal entre sus fincas. La citación de los trabajadores de jornada especial se hará de acuerdo a las cantidades de los pedidos diarios de fruta.

ARTICULO 11. JORNADA DE TRABAJO:

- a. A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuidas por la Empresa de acuerdo con sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque y sin que la jornada diaria exceda de diez (10) horas diarias compensadas las dos (2) horas en días subsiguientes de la misma semana.
- b. Las horas extras no podrán exceder de doce (12) horas semanales, las cuales se podrán distribuir libremente en la empresa de acuerdo con sus necesidades. En caso de que el empleador requiera sobrepasar este límite de (12) horas extras, el número de horas extras adicionales se establecerá de común acuerdo con el Comité Obrero Patronal.
- c. El trabajo que excede de cuarenta y ocho (48) horas semanales, será remunerado como trabajo suplementario o de horas extras. En todo caso el trabajo nocturno, el extraordinario diurno, así como el realizado en dominicales y festivos, se pagará con los recargos establecidos por la ley.
- d. Semana laboral con día de fiesta: Cuando en una determinada semana exista un día de fiesta, la jornada laboral, conforme a la ley es solo de cuarenta (40) horas en tal semana, tal tiempo lo distribuirá el empleador dentro del resto de días laborables en esa semana; igual hará cuando en una determinada semana existan dos (2) días de fiesta, la jornada laboral en tal semana y conforme a la ley se reduce solo a treinta y dos (32) horas.
- e. Distribución de la Jornada Semanal de Trabajo: Para los trabajadores de las fincas que durante una semana de cada año no tengan fumigación contra la sigatoka de lunes a viernes, la jornada laboral ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas semanales se llevara a efecto de lunes a viernes, distribuidas de la siguiente manera:

DE LUNES A JUEVES:	DIEZ (10) HORAS DIARIAS
VIERNES:	OCHO (8) HORAS DIARIAS

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE DIEZ (10) HORAS: La distribución de las diez (10) horas en el horario de trabajo será el siguiente:

Iniciación de la jornada de trabajo: 06:00 a.m.

Terminación de la jornada de trabajo: 05:30 p.m.

Tiempo para desayunar: Media hora

Tiempo para almorzar: Una hora

Tiempo total laborado: Diez (10) horas

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE OCHO (8) HORAS: La distribución de las ocho (8) horas en el horario de trabajo será la siguiente:

Iniciación de jornada de trabajo: 06:00 a.m.

Terminación de la jornada de trabajo: 04:00 p.m.

Tiempo para desayunar: Una (1) hora
Tiempo para almorzar: Una (1) hora
Total tiempo laborado: Ocho (8) horas

Para los trabajadores de las fincas que vayan a ser fumigadas contra la sigatoka negra en una determinada semana, se reemplaza el día de esa semana destinado para la fumigación, por una jornada de trabajo el día sábado de diez horas (10 horas).

Para los trabajadores estudiantes de las fincas que durante esa semana de cada año vayan a ser fumigadas cualquier día de lunes a viernes contra la sigatoka negra y tengan que laborar el día sábado para completar la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales, se les concederá el día sábado de esa semana como PERMISO NO REMUNERADO para que puedan asistir ese día (sábado) al colegio o plantel educativo, de acuerdo con los siguientes requisitos:

- Presentar certificado del plantel educativo oficialmente aprobado donde conste que tiene que asistir a clases los días sábados de cada semana.
 - Acreditar para su inscripción ante las oficinas de cada finca el certificado del plantel educativo.
- f. Pago de Incapacidades y Permisos Remunerados: Para el pago de incapacidades, por enfermedad común o profesional o por accidente de trabajo y permisos remunerados, se tendrá en cuenta que la jornada de trabajo de lunes a jueves es de diez (10) horas laborables y el día viernes es de ocho (8) horas laborables. Para la semana laboral con un día de fiesta, el pago se hará teniendo en cuenta que la jornada laboral es de cuarenta (40) horas en tal semana.
- g. Dado que el objeto social de la empresa es la producción de banano para exportación y este es un producto esencialmente perecedero, de acuerdo por las partes que en los días sábados, domingos o festivos en que la empresa programe embarque de fruta, aseo de empacadora, botar rechazos y vástagos y los trabajadores hubieran cumplido el día viernes con la jornada laboral ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas semanales, el empleador podrá citar a laborar a los trabajadores de la empresa para cumplir con el pedido de fruta, el aseo de la empacadora, o la botada de vástagos y rechazo. Estas labores serán remuneradas teniendo en cuenta los recargos legales.
- h. Remuneración por Unidad de Obra o a Destajo: Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el sistema de unidad de obra o a destajo, o por unidad de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro. La remuneración por unidad de obra o a destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales, o de ocho (8) horas diarias y máximo de diez (10) horas diarias por el precio convenido para cada unidad.
- i. Trabajo en días Sábados para des atrasar o actualizar las labores culturales contratadas al destajo: Los contratistas o trabajadores al destajo que realizan las labores culturales, que voluntariamente laboren el día sábado, podrán hacerlo en procura de des atrasar o actualizar las labores culturales básicas, pero el precio de la labor realizada, será el previsto en la tabla de contratos, sin recargo alguno.

ARTICULO 12. CÓMPUTO SÁBADO COMO DÍA HÁBIL: El sábado es día hábil para todos los efectos, en consecuencia el día se computa para efectos de vacaciones y para sanciones disciplinarias, y computo de términos establecidos en los acuerdos colectivos que existen entre las partes.

CAPITULO VI VIGENCIA, INCREMENTOS Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 13. VIGENCIA E INCREMENTOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: La Convención Colectiva resultante de los presentes acuerdos rige para todos los trabajadores de la Empresa AGROINVERSIONES BANANERAS DEL CARIBE SAS para las Fincas Ángeles, Arenal, Buenavista, Fabliska, Giselle Beatriz, Vijagual, Mandesa y Plantación y para todos los que adhieran a ella en fecha posterior a entrar en vigencia. Tendrá una vigencia de dos años contados a partir del primero de abril de dos mil dieciséis (2016):

- a) **Primer período:** Comprendido entre el primero (01) de abril de dos mil dieciséis (2016) al treinta y uno (31) de marzo de dos mil diecisiete (2017).
- b) **Segundo período:** Comprendido entre el primero (01) de abril de dos mil diecisiete (2017) al treinta y uno (31) de marzo de dos mil dieciocho (2018).

INCREMENTOS PRECIOS DE LABORES: Los precios de las labores establecidos en la Convención Colectiva de trabajo objeto de esta negociación serán incrementados de acuerdo con el siguiente detalle:

- a) **Primer período:** comprendido entre el primero (01) de abril de dos mil dieciséis (2016) al treinta y uno (31) de marzo de dos mil diecisiete (2017) tendrá un incremento del siete por ciento (7%) en todas las labores con excepción de la caja de segunda.
- b) **Segundo período:** Comprendido entre el primero (01) de abril de dos mil diecisiete (2017) hasta el treinta y uno (31) de marzo de dos mil dieciocho (2018) tendrá un incremento del 3,5% para todas las labores más un ahorro de trescientos cincuenta mil pesos (\$350.000) que la empresa entregará a más tardar el 20 de diciembre de 2017, a cada trabajador que haya laborado el año completo.

ARTÍCULO 14. CAMPO DE APLICACIÓN: La presente Convención Colectiva de Trabajo beneficia a todos los trabajadores afiliados a Sintrainagro que se encuentran vinculados laboralmente con la Empresa Agroinversiones Bananeras del Caribe AGROBANACARIBE SAS en las Fincas Ángeles, Arenal, Buenavista, Fabliska Giselle Beatriz, Vijagual, Mandesa y Plantación. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la empresa en quien no concorra la calidad de afiliado a Sintrainagro, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de Sintrainagro, en los términos de la legislación laboral colombiana.

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

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

ARTÍCULO 15. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL: La Convención Colectiva de Trabajo que resulte de la presente negociación, solo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que la suscriben.

ARTÍCULO 16. NORMAS MÁS FAVORABLE: En caso de que por disposición legal se llegara a establecer aumentos salariales, primas, auxilios, bonificaciones, permisos o beneficios iguales o similares a los pactados 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.

ARTICULO 17. DENUNCIA Y PRÓRROGA: 1. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada la Convención Colectiva de Trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse en original y dos copias ante el inspector del Trabajo del Lugar, y en su defecto, ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para el Ministerio Nacional de Trabajo y para el denunciante de la Convención. 2. Formulada así la denuncia de la Convención Colectiva, esta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva Convención. **PRÓRROGA AUTOMÁTICA.** Si dentro de los dos (2) meses inmediatamente anteriores a la expedición de los términos de vigencia del acuerdo colectivo de las fincas antes descritas, es decir antes del 31 de marzo de 2018, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la Convención se entiende prorrogada por periodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

CAPITULO VII PRIMAS Y AUXILIOS

ARTÍCULO 18. NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES: Convienen las partes que todos los auxilios, primas y demás beneficios contenidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, no son constitutivos de salario para ningún efecto.

ARTÍCULO 19. FONDO ROTATORIO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA: Las fincas Mandesa, Giselle Beatriz, Fabliska, Plantación, Arenal, Vijagual, Ángeles y Buenavista, tendrán un fondo de préstamos sin intereses para calamidad doméstica por un monto total para todas las fincas de cincuenta millones de pesos (\$50.000.000) durante toda la vigencia de la presente convención colectiva. Durante la vigencia de la Convención Colectiva, el tope de los préstamos será de un salario mínimo legal mensual vigente, que en todo caso estará garantizado con el monto de cesantías del trabajador. Se entiende por calamidad doméstica todo suceso repentino e impredecible que afecte al trabajador o a su familia: esposa (o), compañero (a) permanente e hijos menores que dependan económicamente de este(a); si es soltero, padre o madre que dependan económicamente de este(a), todos debidamente registrados en la administración de la Empresa y beneficiarios de la E.P.S. a la que está afiliado el trabajador) y que requiera de soluciones

inmediatas. Se incluye en esta definición, los eventos ocasionados por desastres de la naturaleza. La Empresa reglamentará el funcionamiento de este fondo.

ARTÍCULO 20. PRIMA DE NAVIDAD: La empresa dará a cada uno de los trabajadores vinculados una prima de Navidad, a más tardar el día 15 de diciembre, consistente en ciento cuarenta y dos mil trescientos cinco pesos (\$142.305) para las fincas Giselle Beatriz, Fabliska, Arenal, Vijagual, Ángeles, Buenavista, Mandesa y Plantación.

El pago se realizará siempre y cuando el trabajador haya laborado los doce meses del año o proporcionalmente si el tiempo fuera menor. Pero siempre y cuando el trabajador haya laborado por lo menos dos (2) meses contados a la fecha de hacer efectivo dicho pago. Si el trabajador se retira por cualquier motivo, antes del 01 de diciembre perderá el beneficio.

ARTÍCULO 21. PRIMA DE VACACIONES: Como complemento al descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador que efectivamente haga uso de vacaciones, una prima de vacaciones equivalente a cuarenta y ocho mil pesos (\$48.000) para las fincas Mandesa, Giselle Beatriz, Fabliska, Arenal, Vijagual, Ángeles, Buenavista y Plantación. Si el trabajador se retira por cualquier motivo, perderá este beneficio.

ARTÍCULO 22. AUXILIO DE MATERNIDAD: En caso de nacimiento de un hijo del trabajador con la esposa, o compañera permanente, previamente inscrita en la administración de la empresa, la empresa le reconocerá un auxilio de \$65.848 para las fincas Mandesa, Plantación, Giselle Beatriz, Fabliska, Arenal, Vijagual, Ángeles y Buenavista. El pago del auxilio se realizará previa presentación del registro de nacimiento dentro de los 30 días siguientes a su ocurrencia. En el evento en que el padre y la madre trabajen en la empresa, el auxilio económico se otorgará a uno de ellos. Para tal efecto el trabajador presentará el Registro Civil de Nacimiento, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ARTÍCULO 23. AUXILIO DE MATRIMONIO DEL TRABAJADOR: Cuando el trabajador contraiga matrimonio la empresa reconocerá un auxilio de \$64.000 para las fincas Giselle Beatriz, Fabliska, Arenal, Vijagual, Ángeles, Buenavista, Plantación y Mandesa. Para el pago de este auxilio, el trabajador deberá presentar el registro civil de matrimonio, dentro del mes siguiente a la ocurrencia. En el evento de que los esposos sean trabajadores de la empresa, solo se le pagará el auxilio a uno de ellos.

ARTÍCULO 24. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR: A partir de la vigencia de la convención colectiva cuando un trabajador al servicio de las fincas Giselle Beatriz, Fabliska, Arenal, Vijagual, Ángeles, Buenavista, Plantación y Mandesa falleciere, esta le dará al familiar del trabajador, que presente el certificado de defunción, un auxilio de un salario mínimo legal mensual vigente pagadero en dos cuotas: La primera inmediatamente el familiar inscrito en la empresa presente el certificado de defunción y el otro 50% después que se hagan los trámites legales correspondientes. Se entiende como familiares de los trabajadores casados o en unión libre la esposa o compañero(a) permanente. En caso de trabajadores solteros, los padres.

ARTÍCULO 25. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIAR: En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador que estuviera debidamente inscrito en la administración de las fincas Giselle Beatriz, Fabliska, Mandesa, Plantación, Arenal, Vijagual, Ángeles y Buenavista, que conviva con este y dependa económicamente del mismo, la empresa reconocerá un auxilio de sesenta y cinco mil

pesos (\$65.000). Se entiende como familiares de los trabajadores casados o en unión libre la esposa o compañero(a) permanente y los hijos menores que dependan económicamente de este y estén inscritos antes la administración y los padres que convivan con el trabajador y dependan económicamente de él. En caso de trabajadores solteros, los padres y los hermanos menores registrados ante la administración, que convivan con él y que dependan económicamente de este. Para tal efecto el trabajador presentará el Registro Civil dentro de los treinta días siguientes a la ocurrencia del evento.

ARTÍCULO 26. AUXILIO PARA DEPORTE: La empresa suministrará una vez cada año a más tardar en el mes de febrero durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, un uniforme para un equipo de futbol por finca para las fincas Ángeles, Arenal, Buenavista, Fabliska, Giselle Beatriz, Vijagual, Mandesa y Plantación compuesto de: veinte (20) pantalonetas, veinte (20) pares de zapatos, veinte (20) pares de espinilleras, diecinueve (19) camisetas de campo, una (1) camiseta de arquero, veinte (20) pares de medias, un (1) par de guantes de arquero y dos (2) balones. Es requisito para entregar este auxilio que los jugadores sean trabajadores de las fincas incluidas en la presente convención colectiva.

ARTÍCULO 27. AUXILIO DE EDUCACIÓN: La empresa pagará a más tardar el 30 de marzo de cada año al hijo del trabajador que esté estudiando educación primaria o secundaria, un auxilio de educación. Para tal efecto el trabajador presentará a más tardar el 28 de febrero de cada año, el certificado del plantel educativo donde se encuentran estudiando los hijos, en el que conste que se encuentran estudiando y la constancia de haber aprobado el año anterior debidamente representada por la Secretaría de Educación. Este auxilio es equivalente a dos cuotas del subsidio familiar vigente para las fincas Giselle Beatriz, Fabliska, Arenal, Vijagual, Ángeles, Buenavista, Mandesa y Plantación. En el evento en que el padre y la madre sean trabajadores de la empresa, sólo se pagará un auxilio educativo para cada hijo.

ARTÍCULO 28. BONO DE AGUINALDO PARA LOS HIJOS: La empresa entregará en la segunda semana del mes de diciembre, un aguinaldo a cada hijo menor de doce años e inscrito ante la administración, por valor de quince mil pesos \$15.000 para las fincas Mandesa, Giselle Beatriz, Fabliska, Plantación, Arenal, Vijagual, Ángeles y Buenavista. Este aguinaldo será entregado en especie con un artículo por valor de lo pactado y de acuerdo con el sexo correspondiente a cada hijo según listado que se realiza en cada finca verificada por la empresa. En el caso que trabajadores de la finca destruyan, dañen, deterioren o le den una destinación diferente a esta prestación, esta será eliminada de los auxilios convencionales.

En el caso de los auxilios que requieran presentar a la empresa documentación que soporte el derecho a recibirlo, es obligación que estos documentos cumplan con los requisitos legales y convencionales. Si presentan desviaciones o alteraciones, la empresa tiene el derecho de iniciar un proceso disciplinario con el trabajador en el que se aclare dicho evento.

ARTÍCULO 29. FONDO ROTATORIO DE PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA: Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa para las fincas Vijagual, Ángeles, Buenavista, Platación, Fabliska, Mandesa, Giselle Beatriz y Arenal, definirá un fondo por la suma de cien millones de pesos (\$100.000.000) para préstamos de vivienda. Las partes acuerdan articular esfuerzos conjuntos con el fin de potencializar los recursos del fondo rotatorio de vivienda convencional existente en los acuerdos colectivos de las fincas antes descritas. Igualmente se acuerda establecer el reglamento del comité paritario de vivienda convencional y designación de

los representantes de los trabajadores de las fincas antes descritas: tres principales y tres suplentes y de la Empresa tres principales y tres suplentes, quienes forman la junta paritaria de vivienda de Agroinversiones Bananeras del Caribe AGROBANACARIBE SAS para la cual las partes se reunirán dentro del mes siguiente a la suscripción de la presente.

ARTÍCULO 30. PRIMA DE ANTIGÜEDAD: A los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo y a partir de su vigencia, la empresa les reconocerá una prima de antigüedad por una (1) sola vez, cuando cumplan los años de servicio o vinculación continuos, indicados en la siguiente tabla:

FINCA	AÑOS	Valor
GISELLE BEATRIZ, FABLISKA, ARENAL, VIJAGUAL, ÁNGELES, BUENAVISTA, MANDESA Y PLANTACIÓN	5	\$11.900
	10	\$23.800
	15	\$35.700
	20	\$46.950
	25	\$50.000

ARTÍCULO 31. AUXILIO COMPRA LENTES: A los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa suministrara por una sola vez y que por prescripción médica requieran el uso de anteojos, un auxilio monetario para la vigencia de la presente convención por valor de treinta y tres mil pesos (\$33.000). Para tener derecho a este auxilio el trabajador debe presentar la formula médica y cotización del valor de los lentes.

ARTÍCULO 32. AUXILIO DE CASINO: Durante la Vigencia de la Convención Colectiva, la Empresa entregara un auxilio en especie para dotar al casino de elementos necesarios para la prestación del servicio o para comodidades del mismo. Igualmente facilitará al empresario que administre el casino destinados al expendio de alimentación para los trabajadores, las instalaciones físicas dentro de la finca para el funcionamiento del casino a título de Comodato. Este auxilio será de \$126.500 para las fincas Giselle Beatriz, Fabliska, Arenal, Vijagual, Angeles, Buenavista, Mandesa y Plantación.

ARTÍCULO 33. BENEFICIO IMPERMEABLE DE CAMISA Y PANTALÓN: Acuerdan las partes que se entregará un auxilio de un impermeable de camisa y pantalón de buena calidad a los trabajadores de las fincas Giselle Beatriz, Ángeles, Arenal, Vijagual, Plantación, Mandesa, Buenavista y Fabliska. Este beneficio deberá entregarse a más tardar en el mes de abril. Para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se reemplazará el impermeable de camisa y pantalón, por una capa impermeable y un termo. Para el segundo año, sigue vigente el impermeable de camisa y pantalón.

ARTÍCULO 34. BONO DE ASISTENCIA PERFECTA: La empresa le reconocerá a cada trabajador durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, un bono de asistencia perfecta bajo las siguientes condiciones:

- 1) Al trabajador que durante el período de tiempo de seis meses comprendidos entre los meses de enero a junio y de julio a diciembre de cada año, que no haya fallado al trabajo ni un solo día, la empresa le reconocerá un bono por semestre de \$50.000. Este bono se

reconocerá en la primera catorcena del mes de julio y de enero y será proporcionalmente reconocido a aquellos trabajadores que tengan antigüedad no inferior a dos (2) meses.

- 2) Al trabajador que durante el periodo de tiempo de seis (6) meses comprendidos entre los meses de enero a junio y de julio a diciembre de cada año, haya tenido máximo un total de una falla justificada, en el respectivo semestre, siempre y cuando dicha ausencia no se produzca en un día lunes, la empresa le reconocerá por semestre un bono de \$25.000. Este bono se pagará en la primera catorcena de julio y de enero y se reconocerá proporcionalmente a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad no inferior a dos (2) meses.
- 3) Para los representantes de los comités obreros, los permisos para eventos sindicales y reuniones con la empresa, no se contabilizarán como causal de pérdida de este beneficio.
- 4) Si un trabajador es sometido a un proceso disciplinario y como consecuencia de este proceso disciplinario, es suspendido, automáticamente perderá este beneficio.
- 5) Si un trabajador se ausenta injustificadamente de su trabajo, así sea un solo día en el año, automáticamente perderá el beneficio y será sometido a un proceso disciplinario.

TERCERA PARTE RÉGIMEN SALARIAL, DESCRIPCIÓN Y RENDIMIENTOS DE LAS LABORES

ARTÍCULO 35. SALARIO MINIMO CONVENCIONAL: Durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el salario diario mínimo convencional por la jornada ordinaria laboral de diez horas será de:

Vigencia / Concepto	Valor por Hora	Valor por Día 10 Horas
abril 01/2016 a marzo 31 De 2017.	\$2.872,72	\$ 28.727,17

ARTÍCULO 36. SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO: Las labores cuya remuneración no se han establecido por unidad de obra o al destajo, se remuneran con el salario mínimo convencional, en proporción al tiempo utilizado para su realización.

ARTÍCULO 37. SALARIO O DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA: La remuneración por unidad de obra o al destajo, resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) semanales o de diez (10) horas diarias por el precio convenido por la unidad.

ARTÍCULO 38. SALARIO DE PROTECCIÓN PARA EL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL: Cuando el total de cajas producidas durante la jornada de diez (10) horas diarias o proporcional al tiempo laborado, se multiplique por el precio convenido para las distintas clases de empaque, y lo devengado fuere menor a lo establecido por unidad de tiempo, se pagara proporcionalmente por este último sistema.

ARTÍCULO 39. LABORES BÁSICAS DE CAMPO: A partir de la vigencia de la presente Convención, el valor del salario o destajo o por unidad de obra será de acuerdo a como aparece en la presente Convención.

ATRASOS:

- a. Atrasos en Embolse, Amarre, Embolse con Amarre, Deshoje, Protección de Fruta y Protección de Fruta con Deshoje: Los atrasos en estas labores imputables al trabajador se pagaran así:

PRIMERA SEMANA DE ATRASO	70%
SEGUNDA SEMANA DE ATRASO	60%
TERCERA SEMANA DE ATRASO	50%

Los atrasos en estas labores imputables al empleador se pagaran al ciento por ciento (100%) del valor unitario pactado para la labor.

- b. Atrasos en Desmache, fumigación de malezas con sistémicos y limpieas a machetes de canales.

**RECARGO SOBRE EL PRECIO
UNIFICADO PACTADO PARA
LA LABOR**

PRIMERA SEMANA DE ATRASO	12.5%
SEGUNDA SEMANA DE ATRASO	25%
TERCERA SEMANA DE ATRASO	37.5%
CUARTA SEMANA DE ATRASO	50%

En el pago de estas semanas de atraso no se tendrán en cuenta los rendimientos mínimos y máximos. En los atrasos mayores a cuatro (4) semanas no se pagará recargo alguno.

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

ARTÍCULO 40. CONTRATO DE CAJA INTEGRAL: Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte de racimo de banano hasta el empaque final de la caja 20kg o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión y/o contenedor, ya sea en cajas o en pallets, y empacadas de acuerdo con las especificaciones de calidad, peso de la caja, calibración máxima y mínima, clases 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 u oficios: Buscar la fruta, calibrarla y/o barrerla de acuerdo con las instrucciones, cortarla con todas las precauciones de calidad y colocar al racimo los protectores necesarios para protegerle todas las manos. Esto es, la colocación de protectores en el racimo al pie de la mata, labor que ejecutan las cuadrillas de corte al momento de la cosecha y antes de colear la fruta al cable, repicar la mata cosechada evitando que los residuos caigan a drenajes de cualquier tipo y que no queden obstruyendo el área de fertilización del puyón. Desinfectar las herramientas de mata a mata, colear la fruta con la cuna o almohadilla con todas las precauciones de calidad para evitar el maltrato, transportarla con cuidado y sin correr hasta el cable vía, empinaria y amarrarla a la garrucha, recoger la bolsa plastica y amarrarla alrededor del vástago para evitar la mancha de látex, armar con los separadores y pitas las garruchas para conformar el tren de la fruta, llevarla cuidadosamente por los cable vías hasta la barcadilla de la planta empacadora, quitar la bolsa, desflorar el racimo de los residuos de flores que hayan quedado de

un trabajo deficiente de desflore en el campo, poner el racimo al alcance del desmanador, desmanar con gurbia o con pala de acuerdo con las instrucciones, depositar las distintas manos en las diferentes secciones del tanque de desleche para cada una de ellas, sanear la fruta dentro del tanque y/o fuera de este (gurbiada en seco), quitar las esponjas mano a mano y depositarlas en un recipiente adecuado, depositar en las diferentes secciones del tanque de clasificación las manos del racimo saneadas de acuerdo a su conformación, tamaño y longitud (largas, pequeñas, planas, curvas etc.) tirar los vástagos, recoger y armar los equipos de garrucha, pitas, separadores y llevarlos nuevamente al campo, llevar los sacos de esponjas al campo, sacar las manos de las diferentes secciones del tanque de clasificación y clasificarlas en las chazas y bandejas de acuerdo con su tamaño, longitud y conformación, regular el peso de la fruta indicado previamente, aplicarle los baños con la mezcla de fungicidas indicadas para controlar la pudrición de corona, ponerle el sello de la marca que se le indique, colocar los plásticos de protección que se indiquen, empacar las manos dentro de las cajas de acuerdo a las instrucciones, ponerle el caucho o cinta adhesiva para cerrar la bolsa plástica, ponerle el sello o código de empacador y de la empacadora, repesarla si se comprueba que hay problemas de mal peso, extraerle el aire a la bolsa con aspiradora, surtir los transportadores con cajas vacías, engrapar y/o pegar la caja completa, arrumar las cajas, palletizarlas y colocar esquineros de refuerzo por un máximo de dieciséis (16), cargar las cajas y/o pallets y colocarlos dentro del medio de transporte que la finca designe. Por lo tanto para la liquidación del contrato no queda excluida ninguna de las labores u oficios aquí descritos. Si por especificaciones diferentes se eliminaran o aumentarán oficios, el Sindicato y Empresa evaluarán el impacto económico para el ajuste, si se hace necesario.

CAJA INTEGRAL CON DESFLORE EN EMPACADORA: Cuando la Empresa suspenda la decisión técnica de desflorar en el campo y a cambio realice el desflore en la empacadora, el contrato de caja integral se pagara como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte de racimo del banano hasta el empaque final de la caja 20kg o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas y dentro del camión y/o contenedor ya sea en cajas o en pallets, y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, peso de la caja, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, datos 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 u oficios: Buscar la fruta, calibrarla, y/o barrerlas de acuerdo con las instrucciones, cortarla de acuerdo con todas las precauciones de calidad y colocar al racimo las esponjas o protectores necesarios para proteger todas las manos, esto es, la colocación de protectores en el racimo al pie de la mata, labor que ejecutan las cuadrillas de corte al momento de la cosecha y antes de colear la fruta al cable, repicar la mata cosechada evitando que los residuos caigan a drenajes de cualquier tipo y que no queden obstruyendo el área de fertilización del puyón. Desinfectar las herramientas de mata a mata, colear la fruta con la cuna o almohadilla con todas las precauciones de calidad para evitar el maltrato, transportarla con cuidado y sin correr hasta el cable vía, empinarla y amarrarla a la garrucha, recoger la bolsa plástica y amarrarla alrededor del vástago para evitar la mancha de látex, armar con los separadores y pitas a las garruchas para conformar el tren de fruta, llevarlo cuidadosamente por los cable vías hasta la barcadilla de la planta Empacadora, quitar la bolsa, desflorar completamente la totalidad de los racimos, poner el racimo al alcance del desmanador, desmanar con gurbia o con pala de acuerdo con las instrucciones el racimo, depositar las distintas manos en las diferentes secciones del tanque de desleche para cada una de ellas sanear la fruta dentro del tanque y/o fuera de este (gurbiada en saco) quitar las esponjas mano a mano y depositarlas en un recipiente adecuado, depositar en las diferentes secciones del tanque de clasificación las manos del racimo saneadas de acuerdo a su conformación, tamaño y longitud

(largas, pequeñas, planas, curvas etc.) tirar los vástagos, recoger y armar los equipos de garrucha, pitas separadores y llevarlos nuevamente al campo, llevar los sacos de esponjas al campo, sacar las manos de las diferentes secciones del tanque de clasificación y clasificarlas en las chaza o bandejas de acuerdo a su tamaño longitud y conformación, regular el peso de la fruta indicado previamente, aplicarle los baños con la mezcla de fungicidas indicadas para controlar la pudrición de coronas, ponerle el sello de la marca que se indique, colocar los plásticos de protección que se indiquen empacar las manos dentro de la caja de acuerdo con las instrucciones, ponerle el caucho o cinta adhesiva para cerrar la bolsa plástica, ponerle el sello o código de empacador y de la empacadora, repesarla si se comprueba que hay problema de mal peso, extraerle el aire la bolsa con aspiradora, surtir los transportadores con cajas vacías, engrapar y/o pegar la caja completa, arrumar las cajas, pelletizarlas, cargar las cajas y/o pallets y colocarlos dentro del medio de transporte que la finca designe. Por lo tanto para la liquidación del contrato no queda excluida ninguna de las labores u oficios aquí descritos. Si por especificaciones diferentes se eliminaran o aumentarían oficios, El Sindicato y la Empresa evaluarán el impacto económico para el ajuste si se hace necesario.

ARTÍCULO 41. FORMA DE PAGO DEL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL: El total de cajas exportadas de 20kg o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato "Caja Integral". Esta modalidad de pago solamente se utiliza para el personal que participa dentro del contrato de Caja Integral.

ARTÍCULO 42. RECHAZOS DE CAJAS: Cuando se produzca rechazos de cajas en el puerto o en la planta empacadora por mala calidad de la fruta, calificada por la Comercializadora de banano, el total de cajas rechazadas se descontará del contrato de Caja Integral para todo el personal que participa en el contrato de Caja Integral.

ARTÍCULO 43. CAJA ESPECIAL INTEGRAL: Comprende los tipos de empaque que se hacen en clúster embolsados que determine la comercializadora.

ARTÍCULO 44. MANUAL TÉCNICO DE DESCRIPCIÓN DE LABORES: Las labores de cultivo, cosecha y empaque se deberán realizar de acuerdo con las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa en el MANUAL TÉCNICO DE DESCRIPCIÓN DE LABORES que se anexa a esta Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 45. PÉRDIDAS DE CAJAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR: En caso de pérdidas de cajas no imputables a la responsabilidad del trabajador como: accidentes del camión o la falta de transporte oportuno y cuando por error de la administración la fruta no reúna los requisitos exigidos por la Comercializadora en la orden de corte, se reconocerá el pago de dichas cajas en ese día.

ARTÍCULO 46. FRUTA DE SEGUNDA CLASE: La fruta de segunda clase es la que no cumple con las especificaciones de fruta de exportación, la cual se cataloga como fruta rechazo. Se obtiene por segregación de la fruta de primera clase en su procesamiento.

ARTÍCULO 47. CREACIÓN DE LABORES NUEVAS Y/O MODIFICACIÓN DE LABORES EXISTENTES: La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de las actividades bananeras los adelantos técnicos que surjan durante la vigencia de la Convención. Cuando la Empresa determine crear labores no pactadas en la Convención Colectiva, o modificar la forma de realizar las actuales,

deberá llegar a un acuerdo con la organización sindical sobre el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de realizar una labor ya existente.

ARTICULO 48. PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS:

- a. Se establecen los índices de eficiencia de cada labor, los rendimientos mínimos y máximos en jornada de diez (10) horas para determinar precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo. En los precios de las labores al destajo aquí pactados, está incluido el rendimiento mínimo y máximo en la jornada diaria de diez (10) horas.
- b. Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo no son aceptables en el reporte diario de trabajo. Ningún empleado de administración, está autorizado a cambiar o modificar los precios y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto de la Convención Colectiva y no está obligada a pagarlos.
- c. Queda expresamente definido que la empresa 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 diez (10) horas de trabajo.
- d. 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 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 si no 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.
- e. La administración es libre de definir si una labor se debe realizar o no, si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.
- f. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el Manual Técnico de Descripción de Labores
- g. En todos los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la Empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no aceptará "ayudante" en ninguna de las labores.
- h. La empresa estará en la 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 los trabajadores para definir el valor que se pague por la nueva labor o la nueva modalidad de pago, si se trata de la modificación de una labor ya existente, siempre y cuando de la evaluación que se realice resulte que la modificación de que trata el presente literal implica un detrimento en los ingresos del trabajador .
- i. El manual técnico de labores anexo a esta convención, modifica cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tiene 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 de la Convención Colectiva modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.

- j. Para realizar cualquier labor al inicio de la jornada, los materiales y herramientas necesarias se deben recoger en el almacén de la finca, así mismo, terminada la jornada, tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén de la finca.
- k. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la Empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo realizado por el trabajador para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo de la finca, previamente, y en lo posible por escrito. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo complementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo de la finca.
- l. Todas las labores del Manual Técnico de Labores se deben efectuar con una eficiencia del cien por ciento (100%), 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 de la finca está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto presente doble ejecución para efecto de pago.
- m. A criterio del personal de Administración de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.
- n. 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. Todo trabajador está obligado a informar a la administración de la finca, la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria
- o. A fin de evitar inequidades en la distribución del trabajo ningún trabajador puede tener dos contratos a la vez, ni puede reportar la realización de dos (2) contratos el mismo día, a menos que se trate de un día en que el embarque termine a medio día o antes, o una instrucción directa de la administración de la finca.
- p. La empresa sustentará las áreas de los lotes, área de los cables y canales conforme a los planos topográficos elaborados técnicamente. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se determinara de común acuerdo el lote a medir. En caso de presentarse una desviación, considerable, se conformara una comisión integrada por un representante designado por el Comité Obrero y un representante de la Empresa.
- q. Área neta de la finca: para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluyen del área bruta de la finca todo lo concerniente a obras de infraestructura como empacadoras, campamentos, carreteras, áreas de protección medio ambientales, el área de los canales primarios y canales secundarios.
- r. Modificar las Áreas: si por cualquier motivo las áreas netas o brutas de la finca son modificadas, esto es, que se realicen obras de infraestructura que reduzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplíen los existentes, etc., la Administración de la Finca, conjuntamente con el Comité Obrero de la finca, revisaran y aprobaran las áreas a descontar. De igual manera sucederá en sentido contrario, es decir, si la finca decide tapar canales, sembrar antiguas áreas de campamento, carreteras etc., deberá proceder a incluir esas áreas dentro de área neta de la finca.

- s. En los valores unitarios de las labores ejecutadas a destajo o por contrato, se considera incorporado el eventual recargo nocturno o de tiempo suplementario o de horas extras.
- t. Esta Convención Colectiva se ha celebrado de acuerdo con la Constitución Nacional y la Ley Laboral Colombiana.

Para constancia se firma por las partes, en cuatro (4) ejemplares de un mismo contenido, con destino al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la División Departamental de Trabajo y a cada una de las partes, en Santa Marta a los veinticinco (25) días del mes de mayo de 2016.



GUSTAVO GÓMEZ GONZÁLEZ

Agroinversiones Bananeras del Caribe SAS



JOCELINE AZAR NIGRINIS

Agroinversiones Bananeras del Caribe SAS



BENIGNO RAMOS

Agroinversiones Bananeras del Caribe SAS



CESAR TORRES

Comité obrero finca Arenal



CESAR MERCADO

Comité obrero finca Buenavista



NORBERTO REALES

Comité Obrero Finca Fabliska



MELVIS MARTÍNEZ

Comité Obrero Finca Giselle Beatriz



DANITH MARMOL

Comité Obrero Finca Vijagal



ANTONIO MORENO

Comité Obrero Finca Mandesa



LUIS FUENTES CORONELL

Comité Obrero Finca Plantación



ODACIR MARQUEZ

Comité obrero Finca Angeles

RF

[Handwritten signature]
WALDINO VIZCAINO
Asesor Sintrainagro

[Handwritten signature]
JOSE BORJA ESCALANTE
Asesor Sintrainagro

[Handwritten signature]
ROBINSON OLIVEROS
Asesor Sintrainagro

[Handwritten signature]
ROGER SIMONS
Representante CUT

TABLAS DE PRECIOS

**ANGELES, ARENAL, FABLISKA, GISELLE BEATRIZ, BUENAVISTA, VIAGUAL, MANDESA Y
PLANTACIÓN**

LABORES BASICAS DE CAMPO CON DESINFECCION DE LAS HERRAMIENTAS EN AREA NETA.

Ciclos y vueltas semanales y catorcenales para la realización de las labores y rendimientos mínimos y máximos en jornada de 10 horas por cada vuelta.

LABOR	CICLOS	RENDIMIENTO S.	
		MIN	MAX
EMBOLSE PRESENTE EN DESPEJE DE RACIMO	1 VTA/SEM	8.75	11.25
EMBOLSE PREMATURO CON DESPEJE DE RACIMO	2 VTA/SEM	13.75	17.50
AMARRE CON DESPEJE DE RACIMO	1VTA/SEM	8.75	11.25
EMBOLSE CON AMARRE PRESENTE Y DESPEJE DE RACIMO	1VTA/SEM	3.75	5.63
EMBOLSE CON AMARRE PREMATURO Y DESPEJE DEL RACIMO	2VTA/SEM	6.25	8.75
EMBOLSE CON AMARRE Y PERIODICO EN PRESENTE	1 VTA/SEM	3.18	4.76
REAMARRE	1VTA/SEM	22.5	30.00
PROTECCION DE FRUTA (DESVIO DE PUYONES Y RACIMOS)	1 VTA/CATORC.	18.75	25.00
DESHOJE DE SANIDAD Y PROTECCION	1VTA/SEM	12.50	17.5
PROTECCION DE FRUTA CON REAMARRE	1VTA/SEM	12.50	16.25
DESFLORE EN EL CAMPO CON DESDEDE	2 VTA/SEM	13.75	18.75
FUMIGACION DE MALEZAS CON HERBICIDAS SISTEMATICOS (INCLUYE CANALES TERCARIOS, BOIQUETES, CUNETAS Y CABLEVIAS).	1VTA/C/6/SEM	3.75	5.63
FUMIGACION DE MALEZAS CON HERBICIDAS SISTEMATICOS (INCLUYE CANALES TERCARIOS, BOIQUETES, CUNETAS Y CABLEVIAS).	1VTA/C/4/SEM	4.70	7.00
FUMIGACION DE MALEZAS CON HERBICIDAS DE CONTACTO (INCLUYE CANALES TERCARIOS, BOIQUETES, CUNETAS Y CABLEVIAS).	1VTA/C/4/SEM	5.00	5.63
DESMACHE	1VTA/6/SEM	1.41	2.11
FERTILIZACION CON CACIQUEO BULTO DE 50 Kg O PROPORCIONAL	(Según Programación)	12.50	17.50

**FINCAS ÁNGELES, ARENAL, BUENAVISTA,
FABLISKA, GISELLE BEATRIZ, VIJAGUAL, MANDESA Y PLANTACIÓN**

Precios por hectárea neta

LABOR	Ángeles, Arenal, Giselle Beatriz y Vijagual	Mandesa y Fabliska	Plantación	Buenavista
1. Embolse presente con despeje de racimo	\$3,869,45	\$3,968,51	\$3,967,41	\$3,798,69
2. Embolse prematuro con despeje de racimo, cada Vuelta	\$2,357,78	\$2,055,64	\$2,270,18	\$2,234,52
3. Amarre con despeje del racimo	\$3,870,19	\$4,512,19	\$4,326,01	\$3,942,53
4. Embolse con amarre presente y despeje del racimo	\$8,019,11	\$8,717,47	\$7,933,65	\$7,885,39
5. Embolse con amarre prematuro y despeje del racimo	\$4,976,09	\$5,518,13	\$5,022,95	\$4,714,86
6. Reamarre catorcenal	\$1.171,23	\$1.503,77	\$1.222,57	\$1.109,24
7. Desflore en el campo Con Desdede	\$2,270,28	\$2,889,66	\$2,705,70	\$2,398,63
8. Protección de fruta (desvíos de puyones y racimos)	\$ 1.442,70	\$ 1.792,97	\$ 1.600,32	\$ 1.366,96
9. Deshoje de sanidad y protección	\$ 2.708,70	\$ 3.009,85	\$ 2.898,31	\$ 2.708,70
10. Protección de fruta con reamarre	\$ 2.380,32	\$ 2.954,67	\$ 2.616,29	\$ 2.424,82
11. Fumigación de malezas con herbicida sistémico 6 sem. Roundup	\$ 7.791,83	\$ 9.317,15	\$ 8.333,86	\$ 7.381,53
12. Fumigación de malezas con herbicida sistémico 4 Sem	\$ 6.227,97	\$ 7.434,11	\$ 6.652,28	\$ 5.900,91
13. Fumigación de malezas con herbicidas de contacto.	\$ 7.014,87	\$ 8.646,73	\$ 7.505,30	\$ 6.645,26
14. Desmache con macana o palín	\$ 21.060,25	\$ 21.060,25	\$ 21.060,25	\$ 19.951,91
15. Fertilización química dosificaciones				
50 gramos	\$3775,69	\$3872,54	\$3863,64	\$3577,02
57 gramos	3775,69	2974,51	3774,62	3577,02
60 gramos	3775,69	3872,54	3863,64	3577,02
65 gramos	3775,69	3872,54	3863,64	3577,02
85 gramos	3020,14	3098,04	3081,69	3577,02
90 gramos	2899,96	2974,49	2966,68	2747,37
100 gramos	2899,96	2974,17	2966,68	2747,37
113 gramos	2899,96	2186,65	2965,61	2267,20
120 gramos	2225,60	2225,60	2225,60	2267,20
138 gramos	2132,08	2189,86	2132,08	2267,20
140 gramos	2132,12	2186,65	2181,09	2267,20
142 gramos	2132,08	2186,65	2132,12	2267,20
16. Postura de periódico. Rendimiento mínimo de 350	67,87	62,61	62,61	64,71

unidades				
ÁNGELES, ARENAL, BUENAVISTA, FABLISKA, GISELLE BEATRÍZ, VIJAGUAL, MANDESA, PLANTACION Y BUENAVISTA				

CAJA INTEGRAL

Incluye el pegado de la caja y colocación de esquineros.

Ajustado con colocación de protector en la mata

CAJA INTEGRAL PALETIZADA	Angeles, Arenal, Fabliska, Giselle Beatriz y Vijagual	Mandesa	Plantación	Buenavista
1. Caja de primera 20 kg	1079,19	1071,03	1043,42	942,72
2. Caja 20 kg al vacío	1141,00	1170,60	1062,02	997,44
3. Caja 20 kg especial	1296,23	1231,59	1198,66	1133,09
4. Caja 20 kg de segunda clase	\$ 836,81	\$ 850,42	\$ 836,81	\$ 710,99
5. Caja de 19.5 kg simétrica (tres piezas).	\$999.38	\$1019.71	\$985.14	\$874.35

DRENAJES

Los drenajes se denominan de acuerdo a sus dimensiones promedios en la Boca, Corte y Plan

DRENAJE	BOCA	CORTE	PLAN
Principal	>7m<=10m	>3m<=5m	>2m<=3m
Secundario	>4m<=7m	>2m<=3m	>1.5m<=2m
Terciario (Botalones)	>2m<=4m	>1.5<=2m	>1m<=1.5m
Boquetes	>1m<=2m	>1m<=1.5m	>0.80<=1m
Sangrías	>0.30m<=1m	>0.30m<1m	>0.30<=0.80m

FUMIGACION DE CANALES CON HERBICIDAS

Se realizará un (1) ciclo cada seis semanas y comprende los dos (2) bordes, los dos (2) taludes (ranflas) y el plan (vaso) del canal.

LABOR	UNIDAD PAGO	RTO MIN.	RTO MAX.	Angeles, Arenal, Fabliska, Giselle Beatriz y Vijagual	Mandesa	Plantación	Buenavista
CANAL PRIMARIO	MI	2.344	2.813	12,22	15,49	16,56	11,36
CANAL SECUNDARIO	MI	2.656	2.969	9,82	12,43	18,54	9,13
CANAL TERCERARIO	MI	2.969	3.594				

				7,11	9,02	15,32	6,62
--	--	--	--	------	------	-------	------

LIMPIA A MACHETE Y RECAVA DE CANALES

Limpia a machete de canales: se realiza en (1) ciclo cada 6 semanas y comprende el corte de maleza, aras de los dos taludes (ral) y en plan (vaso) del canal. Se debe sacar toda la basura y el material vegetal eliminado en los taludes y el plan.

LABORES	UNI	RTO MIN.	RTO MAX.	Angeles, Arenal, Fabliska, Giselle Beatriz y Vijagual	Mandesa	Plantación	Buenavista
LIMPIA CANAL PRIMARIO. Cada seis semanas	MI	457	469	\$82,37	\$72,29	\$74,54	\$78,48
LIMPIA CANAL SECUNDARIO. Cada seis semanas	MI	625	703	\$65,61	\$56,69	\$64,52	\$62,64
LIMPIA CANAL TERCERARIO. Cada seis semanas	MI	781	938	\$34,05	\$43,09	\$44,27	\$31,95
HECHURA DE SANGRIA DE 0.40 CMS, BOCA, 0.40 CM DE CORTE Y 0.40 CMS DE PLAN	MI	113	156	\$ 221	\$ 269	\$ 240	\$ 209
LIMPIA DE BOQUETES Y SANGRIAS. Una vez al año	MI	3	3	\$ 11.221	\$ 6.833	\$ 6.335	\$ 10.631
RECAVA CANAL PRIMARIO							
1 Palada 0.30 m	MI	75	125	\$ 444	\$ 362	\$ 437	\$ 421
2 Paladas 0.60 m	MI	38	63	\$ 883	\$ 722	\$ 870	\$ 836
3 Paladas 0.90 m	MI	26	43	\$ 1.308	\$ 1.071	\$ 1.317	\$ 1.267
RECAVA CANAL SECUNDARIO							
1 Palada 0.30 m	MI	88	150	\$ 374	\$ 305	\$ 369	\$ 355
2 Paladas 0.60 m	MI	44	75	\$ 766	\$ 624	\$ 755	\$ 726
3 Paladas 0.90 m	MI	31	50	\$ 1.153	\$ 926	\$ 1.134	\$ 1.093
RECAVA CANAL TERCERARIO							
1 Palada 0.30 m	MI	130	223	\$ 306	\$ 244	\$ 302	\$ 290
2 Paladas 0.60 m	MI	68	115	\$ 596	\$ 463	\$ 586	\$ 565
3 Paladas 0.90 m	MI	45	78	\$ 896	\$ 701	\$ 882	\$ 849
HECHURA DE BOQUETES. Boca de 1 m, plan de 0,40 m y longitud de 5 m							
Con dos paladas de (0.60m) de profundidad	MI	45	63	\$ 665	\$ 640	\$ 655	\$ 630

Con tres paladas (0.90) de profundidad	MI	31	44	\$ 996	\$ 914	\$ 980	\$ 944
--	----	----	----	--------	--------	--------	--------

DESBLOQUEO DE CANALES

Consiste en sacar toda la tierra derrumbada que haya caído en el plan de los canales, para que así circulen libremente las aguas que corren por ellos:

LABORES	UNI	RTO MIN	RTO MAX	Angeles, Arenal, Fabllska, Giselle Beatriz y Vijagual	Mandesa	Plantación	Buenavista
DESBLOQUEO CANAL PRIMARIO							
1 Palada 0.30 m	MI	75.00	125.00	\$ 434	\$ 367	\$ 330	\$ 411
2 Paladas 0.60 m	MI	37.50	62.50	\$ 868	\$ 733	\$ 846	\$ 822
3 Paladas 0.90 m	MI	26.25	42.50	\$ 1.309	\$ 1.087	\$ 1.282	\$ 1.240
DESBLOQUEO CANAL SECUNDARIO							
1 Palada 0.30 m	MI	87.50	150.00	\$ 367	\$ 310	\$ 360	\$ 348
2 Paladas 0.60 m	MI	43.75	75.00	\$ 749	\$ 633	\$ 734	\$ 710
3 Paladas 0.90 m	MI	31.25	50.00	\$ 1.126	\$ 938	\$ 1.104	\$ 1.067
DESBLOQUEO CANAL Terciario							
1 Palada 0.30 m	MI	130.00	222.50	\$ 299	\$ 246	\$ 292	\$ 284
2 Paladas 0.60 m	MI	67.50	115.00	\$ 583	\$ 474	\$ 570	\$ 552
3 Paladas 0.90 m	MI	45.00	77.50	\$ 877	\$ 712	\$ 858	\$ 831

LABORES VARIAS

LABOR	UNIDAD DE PAGO	Angeles, Arenal, Fabilska, Giselle Beatriz y Vijagual.	Mandesa	Plantación	Buenavista
APERTURA DE BOLSA DE EMPAQUE 20 KLS. Se pagara por el total de cajas exportadas de 20 Kls en la semana	BOLSA	\$ 7,79	\$ 7,79	\$ 6,36	\$ 6,54
APERTURA DE FUNDAS DE EMBOLSE. Se pagara por el total del embolse de la semana (bolsa de campo)	BOLSA	\$ 7,79	\$ 7,79	\$ 6,36	\$ 6,13
CACIQUEO PARA SIEMBRA NUEVA. Realizarlo en circunferencia de 1 m de radio. Rendimiento Min: 625, Max: 750 matas	MATA	\$ 56,71	\$ 46,74	\$ 49,53	\$ 53,76
APORQUE Y DESTRONQUE. Rendimiento Mínimo: 6.9 ha. Rendimiento Máximo: 8.8 ha.	Ha	\$ 4.483,30	\$ 4.562,48	\$ 4.469,28	\$ 4.247,51
RESIEMBRA CON TRONCONES DE 1.50 MTS FORRADOS. Rendimiento Mínimo: 37.5 troncones. Rendimiento Máximo: 50 troncones.	TRONCÓN	\$ 831,97	\$ 798,90	\$ 759,29	\$ 788,03
RESIEMBRA DE MANTENIMIENTOS CON TRONCONES. Rendimiento Mínimo: 5.6 has. Rendimiento Máximo: 7.5 has	HA	\$ 5.439,35	\$ 5.528,37	\$ 4.966,41	\$ 5.153,76
TRANSPORTE DE SEMILLAS DE TRONCONES. Rendimiento Mínimo: 85 Unidades. Rendimiento Máximo: 112.5 Unidades	TRONCÓN	\$ 326,03	\$ 308,16	\$ 298,21	\$ 308,47
ARRANQUE Y TRANSPORTE DE TRONCONES. (Para enviar a otra finca) Rendimiento Mínimo: 46.2 troncones. Rendimiento Máximo: 62.5 troncones.	TRONCÓN	\$ 679,88	\$ 639,86	\$ 620,60	\$ 644,14
CARGUE Y DESCARGUE DE TRONCONES. (Para envíos a otras fincas) Rendimiento Mínimo: 158 troncones. Rendimiento Máximo: 212 troncones.	TRONCÓN	\$ 190,25	\$ 179,12	\$ 173,34	\$ 180,18
SIEMBRA CON REBROTOS. Únicamente en área abierta o área nueva. Rendimiento Mínimo: 131 unidades. Rendimiento Máximo: 175 unidades.	REBROTE	\$ 244,82	\$ 231,12	\$ 223,63	\$ 231,93
SIEMBRA DE REBROTOS EN VIVERO. Rendimiento Mínimo: 937 rebrotos. Rendimiento Máximo: 1.250 rebrotos.	REBROTE	\$ 32,27	\$ 31,16	\$ 31,14	\$ 30,52
SIEMBRA SEMILLA CABEZA DE TORO. Rendimiento mínimo: 56 unidades y Rendimiento máximo: 80 unidades	UNIDAD	\$ 470,69	\$ 481,50	\$ 481,50	\$ 445,84
ARRANQUE DE REBROTOS. Rendimiento Mínimo: 750 rebrotos. Rendimiento Máximo: 1000 rebrotos.	REBROTE	\$ 41,17	\$ 38,95	\$ 37,45	\$ 39,00
ARRANQUE Y SIEMBRA DE REBROTOS. Ren Min: 650 unidades. Ren Máx: 800 unidades.	REBROTE	\$ 44,51	\$ 50,08	\$ 41,17	\$ 42,16

LABORES	UNIDAD DE PAGO	Angeles, Vijagual, Giselle Beatriz, Fabliska y Arenal	Mandesa	Plantación	Buenavista
ARRANQUE DE SEMILLA DE CABEZA. Rend Mín: 187.5. Ren Máximo: 312.5.	SEMILLA	\$ 141,24	\$ 127,97	\$ 129,04	\$ 133,88
TRANSPORTE DE SEMILLA DE CABEZA. Rendimiento Mínimo: 250. Rendimiento Máximo: 312.5.	SEMILLA	\$ 109,03	\$ 92,34	\$ 99,04	\$ 103,31
UBICACIÓN, ESTAQUILLADA, AHOYADA Y SIEMBRA (RESIEMBRA EN AREA NUEVA). Rendimiento Mínimo: 187.5 rendimiento Máximo: 250	SEMILLA	\$ 141,24	\$ 127,97	\$ 129,04	\$ 128,74
CHAPIA. Rendimiento Mínimo: 0.25 ha. Rendimiento Máximo: 0.5 ha.	HA	\$ 68.470,37	\$ 89.097,63	\$ 73.015,73	\$ 64.866,99
MATA SALUDABLE/SACA BOCADO.	HA	\$ 16.318,57	\$ 18.423,26	\$ 14.898,15	\$ 15.459,47
APLICACIÓN DE GALLINAZA DE MATERIA ORGÁNICA ORIENTADA AL PUYÓN					
Dosis de dos kilos por planta. Rendimiento Mínimo: 60.6 bultos. Rendimiento Máximo: 75 bultos	Bulto de 35 kg promedio	\$ 509,52	\$ 548,40	\$ 531,56	\$ 519,04
Dosis de 1.35 kilos por planta: Rendimiento Mínimo: 48 bultos. Rendimiento Máximo: 60 bultos	Bulto de 35 kg promedio	\$ 636,57	\$ 685,84	\$ 665,08	\$ 648,46
Dosis de 5 kilos por planta. Rendimiento mínimo: 80 bultos. Rendimiento máximo: 125	Bulto de 35 kg promedio	\$ 313,06	\$ 313,06	\$ 313,06	\$ 318,91
REMOCIÓN DE TIERRA CON TRINCHE DE 5 DIENTES (HERCULES). (3 trinchazos por planta). Rendimiento Mínimo: 0.5 ha. Rendimiento Máximo: 0.6 ha.	HA	\$ 78.262,43	\$ 72.247,54	\$ 67.564,80	\$ 74.144,16
APLICACIÓN CAL HEXAGONAL Dosis de 1.33kg por planta. Rendimiento Mínimo: 12.8 bultos. Rendimiento Máximo: 16 bultos	Por bulto de 50 kg	\$ 2.254,49	\$ 2.254,49	\$ 2.254,49	\$ 2.135,90
APLICACIÓN DE RAQUIS DE PALMA MOLIDO. Dosis de 1.33 kg por planta. Rendimiento Mínimo: 28 bultos. Rendimiento Máximo: 37.5 bultos.	Por bulto entre 40kg y 50 kg	\$ 1.312,89	\$ 1.343,92	\$ 1.389,93	\$ 1.244,01
REEMPAQUES DE RAQUIS. Rendimiento Mínimo: 187.5 bultos. Rendimiento Máximo: 250 bultos.	Por bulto de 35 kg	\$ 136,85	\$ 218,07	\$ 211,43	\$ 129,67
FERTILIZACION CON RAQUIS DE PALMA EN COLCHON. Rendimiento Mínimo: 150 bultos. Rendimiento Máximo: 162.5 bultos.	Por bulto de 35 kg	\$ 330,42	\$ 217,00	\$ 300,46	\$ 313,10
DESPUNTE Y DESHOJE DE SIGATOKA. Rendimiento Mínimo: 10 ha. Rendimiento Máximo: 15 ha.	HA	\$ 2.365,77	\$ 2.057,61	\$ 1.812,58	\$ 2.241,32

INSPECCION Y TRATAMIENTO DE MOKO	HORA	\$ 3.381,16	\$ 3.464,10	\$ 2.986,07	\$ 3.203,47
LABORES	UNIDAD DE PAGO	Angeles, Vijagual, Fabliska, Giselle Beatriz y Arenal	Mandesa	Plantación	Buenavista
DESPUNTE DE RESIEMBRA (TUNEL). Rendimiento Mínimo: 25 ha. Rendimiento 31.2 ha.	HA	\$ 1.088,19	\$ 1.094,61	\$ 983,33	\$ 1.031,05
LIMPIEZA DE LINDEROS. Rendimiento Mínimo: 312.5 m. Rendimiento Máximo: 375 m.	ML	\$ 110,10	\$ 91,25	\$ 99,04	\$ 104,37
DESBACOTE (1ª y 2ª vuelta). Ren Min: 15 ha. Ren Max: 18.7 ha.	HA	\$ 2.488,18	\$ 2.743,05	\$ 2.138,72	\$ 2.357,29
RECOGIDA DE PLASTICO Y NYLON INSERVIBLE. Rendimiento Mínimo: 75 kg. Rendimiento Máximo: 100 kg.	KG	\$ 373,86	\$ 364,87	\$ 303,77	\$ 354,22
CORTE DE RACIMO (BOLEJA). Rendimiento Mínimo: 375 racimos. Rendimiento Máximo: 437 racimos.	Racimo	\$ 361,66	\$ 380,49	\$ 327,16	\$ 342,63
LAVADO, ASEO Y ENGRASE DE GARRUCHAS. RENDIMIENTO Mínimo: 250 garruchas. Rendimiento Máximo: 375 garruchas	Unidad	\$ 95,23	\$ 82,35	\$ 82,35	\$ 89,66
HECHURA DE ESTACAS PARA AMARRE. La dimensión de cada estaca será como mínimo de 0.40 m de altura y de dos (2) pulgadas de diámetro, rendimiento Mínimo: 250 estacas. Rendimiento Máximo: 325 estacas.	Unidad	\$ 109,03	\$ 91,25	\$ 93,48	\$ 103,31
HECHURA DE ESTACAS PARA SIEMBRA. La dimensión de cada estaca será como mínimo de 0.30 cms de altura y de una (1) pulgada de diámetro. Rendimiento Mínimo: 750 estacas. Rendimiento Máximo: 875 estacas.	Unidad	\$ 41,17	\$ 33,38	\$ 34,50	\$ 39,00
BOTADA DE BASTAGOS (Quitar bolsa y nylon) Rendimiento Mínimo: 100 vástagos. Rendimiento Máximo: 1250 vástagos.	Vástago	\$ 28,89	\$ 24,48	\$ 26,71	\$ 27,03
Colocación de puentes mayores de 3 m. Rendimiento Mínimo: 13 puentes. Rendimiento Máximo: 18 puentes.	Puente	\$ 2.175,52	\$ 2.047,55	\$ 1.985,92	\$ 2.060,97
Colocación de puentes mayores de 5 m. Rendimiento Mínimo: 10 puentes. Rendimiento Máximo: 12 puentes.	Puente	\$ 3.263,82	\$ 3.071,33	\$ 2.979,95	\$ 3.092,10
CONSTRUCCION Y COLOCACION DE PUENTES MAYORES DE 6 m. Rendimiento	Puente	\$ 10.878,69	\$ 10.235,51	\$ 9.931,74	\$ 10.306,32

Mínimo: 2.5 puentes. Rendimiento Máximo: 3.7 puentes.					
LABORES	Unidad de pago	Angeles, Vijagual, Fabliska, Giselle Beatriz y Arenal	Mandesa	Plantación	Buenavista
Distribución de plantas	Hora	\$3,294,96	\$3,598,73	\$2,935,55	\$3,064,34
Aseo general de la empacadora una vez a la semana: -Arenal y Giselle Beatriz: \$67,560 -Vijagual, Angeles y Fabliska: \$90.000 -Mandesa: \$94.390 -Plantación:\$69,578.87 -Buenavista: \$65,133.74	Unidad				
Aseo diario de la empacadora después del proceso. Máximo para una persona -Arenal y Giselle Beatriz: \$10,201 -Vijagual, Angeles y Fabliska: \$15,756.5 -Mandesa:19,656,5 -Plantación: \$13,268 -Buenavista: \$9,666	Unidad				
Aseo de cartonera una vez a la semana	Unidad	\$ 20.442,40	\$ 20.358,70	\$ 20.578,20	\$ 19.367,20
Hora riego	Hora	\$ 3.316,80	\$ 3.352,30	\$ 3.352,30	\$ 3.142,80
Cablero Barcadillero día empaque	Hora	\$ 3.266,70	\$ 3.349,50	\$ 3.072,00	\$ 3.094,10
ECO OK AL BASICO	Hora	\$ 3.290,50	\$ 3.357,50	\$ 3.357,10	\$ 3.057,10
APARTAR BACOTA DEL CABLE AEREO Ciclo: 1 vuelta semanal Rendimiento Mínimo. 15 has Rendimiento Máximo 20 has	HA	\$ 1.841,90	\$ 2.004,70	\$ 1.599,20	\$ 1.745,30
CONTROL POBLACION	Hora	\$ 3.823,10	\$ 3.875,90	\$ 3.847,70	\$ 3.622,40
SIEMBRA DE MERISTEMOS EN AREA ESTABLECIDA. Rendimiento Mínimo: 176 meristemos. Rendimiento Máximo: 220 meristemos.	Meristem o	\$ 120,20	\$ 122,40	\$ 122,40	\$ 113,90
RESERVORIO Y CIRCULACION RENDIMIENTO Máximo: 1 Unidad	Unidad	\$ 20.545,60	\$ 21.093,10	\$ 21.092,90	
Desherrame resiembra. Rendimiento mínimo: 8 has. Rendimiento máximo: 10 hectáreas	HA	\$ 2.082,00	\$ 1.935,10	\$ 1.920,70	\$ 1.972,50
Aplicación foliar. Rendimiento mínimo: 5 has y rendimiento máximo: 6 has	HA	\$ 4.411,10	\$ 4.514,50	\$ 4.514,50	\$ 4.179,00
Siembra nueva de meristemos. Rendimiento mínimo: 136 has. Rendimiento máximo: 170 has	HA	\$ 155,80	\$ 159,10	\$ 159,10	\$ 147,60
Poda y realce de meristemos. Rendimiento mínimo: 2000 y máximo: 2500	Unidad	\$ 11,10	\$ 11,10	\$ 11,10	\$ 10,50

LABORES	Unidad de pago	Angeles, Fabliska, Arenal, Vijagual y Giselle Beatriz	Mandesa	Plantación	Buenavista
DESLAMINE (CIRUGÍA) DE SIGATOKA					
Estado crítico: Rendimiento mínimo de 4 has y un máximo de 5 has.	HA	\$ 6.418,72	\$ 8.223,59	\$ 8.223,59	\$ 5.979,69
Estado moderado: Rendimiento mínimo de 7,6 has y máximo de 9,5 has	HA	\$ 3.341,61	\$ 4.353,19	\$ 4.353,19	\$ 3.165,91
Estado leve: Rendimiento mínimo de 8,8 has y un máximo de 11 has	HA	\$ 2.839,78	\$ 3.700,06	\$ 3.700,06	\$ 2.690,12
Guategrado	Hora	\$ 2.872,72	\$ 3.278,27	\$ 2.872,72	\$ 2.872,72
Conteo mata a mata	Hora	\$ 3.823,11	\$ 3.875,86	\$ 3.847,72	\$ 3.622,39
Guantelete o laminilla. Rendimiento mínimo: 24 y máximo: 280	Unidad	\$ 120,69	\$ 120,69	\$ 120,69	\$ 113,24
Reamarre semanal. Rendimiento máximo de 30 has.	HA	\$ 952,30	\$ 1.176,14	\$ 952,30	\$ 902,43

CONTROL TEMPRANO SIGATOKA	UNIDAD DE PAGO	PRECIO
ZONA I – Giselle Beatriz, Fabliska, Plantación y Mandesa.	HA	\$7,445.7
ZONA II – Angeles, Vijagual & Arenal	HA	\$7,693
ZONA III – Buenavista	HA	\$8,229

**TABLAS DE ALTA PARICION
EMBOLSE CON AMARRE PRESENTE**

RACIMOS/HA	REND. MAX/HA S	Angeles, Vijagual, Arenal y Giselle Beatriz	Mandesa y Fabliska	Plantación	Buenavista
>55 <= 60	4.64	\$ 8.157,70	\$ 8.717,50	\$ 8.077,40	\$ 7.728,70
>60 <= 70	4.31	\$ 8.773,20	\$ 9.054,30	\$ 8.682,00	\$ 8.311,70
>70 <= 80	4	\$ 9.457,80	\$ 9.755,20	\$ 9.356,10	\$ 8.961,10
>80 <= 90	3.71	\$ 10.191,60	\$ 10.514,90	\$ 10.084,80	\$ 9.654,80
>90 <= 100	3.44	\$ 10.542,90	\$ 11.329,20	\$ 10.901,20	\$ 9.987,90
>100 <= 110	3.2	\$ 11.823,90	\$ 12.207,60	\$ 11.695,10	\$ 11.200,30
>110 <= 120	2.98	\$ 12.717,10	\$ 13.153,50	\$ 12.569,30	\$ 12.047,90
>120 <= 130	2.78	\$ 13.633,70	\$ 14.175,40	\$ 13.473,40	\$ 12.916,60
>130 <= 140	2.6	\$ 14.551,60	\$ 15.276,40	\$ 14.394,70	\$ 13.785,30
>140 <= 150	2.44	\$ 14.551,60	\$ 16.460,90	\$ 15.381,30	\$ 14.704,60
>150 <= 160	2.31	\$ 16.360,20	\$ 17.737,40	\$ 16.194,50	\$ 15.499,50
>160 <= 170	2.2	\$ 17.197,70	\$ 19.114,50	\$ 17.013,00	\$ 16.292,30
>170 <= 180	2.11	\$ 17.909,50	\$ 20.597,50	\$ 17.728,80	\$ 16.967,10
>180 <= 190	2.05	\$ 18.455,30	\$ 22.196,10	\$ 18.306,60	\$ 17.484,70
>190 <= 200	1.96	\$ 19.278,60	\$ 23.917,70	\$ 19.139,10	\$ 18.263,80
>200 <= 210	1.88	\$ 20.178,30	\$ 25.772,00	\$ 20.050,70	\$ 19.115,60
>210 <= 220	1.8	\$ 21.018,50	\$ 27.772,90	\$ 20.921,70	\$ 19.912,60
>220 <= 230	1.73	\$ 21.931,20	\$ 29.927,90	\$ 21.872,90	\$ 20.778,20
>230	1.6	\$ 23.644,90	\$ 32.084,00	\$ 22.915,10	\$ 22.401,70

**TABLAS DE ALTA PARICION
DESFLÔRE EN EL CAMPO**

RACIMOS/HA	REND. MAX/HAS	Angeles, Vijagual, Giselle Beatriz y Arenal	Mandesa y Fabliska	Plantación	Buenavista
>55 <= 60	17.41	\$ 2.229	\$ 2.837	\$ 2.550	\$ 2.399
>60 <= 70	16.16	\$ 2.259	\$ 2.938	\$ 2.742	\$ 2.399
>70 <= 80	15	\$ 2.432	\$ 3.168	\$ 2.854	\$ 2.399
>80 <= 90	13.91	\$ 2.623	\$ 3.414	\$ 3.185	\$ 2.485
>90 <= 100	12.91	\$ 2.825	\$ 3.680	\$ 3.439	\$ 2.677
>100 <= 110	12	\$ 3.040	\$ 3.960	\$ 3.695	\$ 2.880
>110 <= 120	11.16	\$ 3.268	\$ 4.258	\$ 3.977	\$ 3.096
>120 <= 130	10.41	\$ 3.503	\$ 4.564	\$ 4.263	\$ 3.320
>130 <= 140	9.75	\$ 4.223	\$ 4.874	\$ 4.546	\$ 2.237
>140 <= 150	9.16	\$ 3.981	\$ 5.186	\$ 4.857	\$ 3.772
>150 <= 160	8.66	\$ 4.212	\$ 5.486	\$ 5.115	\$ 3.990
>160 <= 170	8.25	\$ 4.422	\$ 5.760	\$ 5.374	\$ 4.190
>170 <= 180	7.91	\$ 4.611	\$ 6.005	\$ 5.599	\$ 4.369
>180 <= 190	7.66	\$ 4.762	\$ 6.202	\$ 5.767	\$ 4.511
>190 <= 200	7.34	\$ 4.972	\$ 6.487	\$ 6.028	\$ 4.711
>200 <= 210	7.01	\$ 5.203	\$ 6.777	\$ 6.299	\$ 4.930
>210 <= 220	6.71	\$ 5.436	\$ 7.079	\$ 6.582	\$ 5.150
>220 <= 230	6.43	\$ 5.678	\$ 7.396	\$ 6.877	\$ 5.380
>230	6.15	\$ 5.932	\$ 7.728	\$ 7.182	\$ 5.620

REPIQUE DE MATAS Y RACIMOS CAIDOS POR VIENTO

N° DE MATAS CAIDAS/HAS	REND. MAXIMO	Angeles, Vijagual, Giselle Beatriz, Fabliska y Arenal	Mandesa	Plantación	Buenavista
>10	35	\$ 910	\$ 1.021	\$ 870	\$ 862
>15	25	\$ 1.280	\$ 1.430	\$ 1.216	\$ 1.212
>20	18.75	\$ 1.705	\$ 1.907	\$ 1.619	\$ 1.615
>30	13.5	\$ 2.367	\$ 2.648	\$ 2.251	\$ 2.242
>40	10.15	\$ 3.148	\$ 3.519	\$ 2.992	\$ 2.982
>60	7.35	\$ 4.350	\$ 4.865	\$ 3.939	\$ 4.120
>90	5.35	\$ 5.972	\$ 6.680	\$ 5.739	\$ 5.657
>120	4	\$ 7.989	\$ 8.933	\$ 7.596	\$ 7.568
>160	3	\$ 10.656	\$ 11.917	\$ 10.126	\$ 9.006
>200	2.81	\$ 11.364	\$ 12.713	\$ 10.802	\$ 10.766
>260	2.16	\$ 14.780	\$ 16.534	\$ 14.049	\$ 14.001
>350	1.6	\$ 19.975	\$ 22.345	\$ 18.989	\$ 18.924
>450	1.25	\$ 25.566	\$ 28.599	\$ 24.306	\$ 24.221
>600	0.94	\$ 34.088	\$ 38.131	\$ 32.406	\$ 32.294
>800	0.7	\$ 45.655	\$ 51.069	\$ 43.403	\$ 43.253
>1000	0.56	\$ 56.797	\$ 63.552	\$ 54.014	\$ 53.808
>1300	0.44	\$ 73.047	\$ 81.709	\$ 69.445	\$ 69.204
>1600	0.35	\$ 91.307	\$ 102.136	\$ 86.806	\$ 86.503
>1800	0.31	\$ 102.265	\$ 114.393	\$ 97.224	\$ 96.884

**TABLAS DE ALTA PARICION
EMBOLSE CON AMARRE PREMATURO**

RACIMOS/H A	REND. MAX/HAS	Angeles, Vijagual, Fabliska, Giselle Beatriz y Arenal	Mandesa	Plantación	Buenavista
>55 <= 60	6.96	\$ 5.103	\$ 5.518	\$ 4.891	\$ 4.835
>60 <= 70	6.46	\$ 5.165	\$ 5.730	\$ 5.263	\$ 4.894
>70 <= 80	6	\$ 5.564	\$ 6.170	\$ 5.668	\$ 5.271
>80 <= 90	5.56	\$ 6.002	\$ 6.656	\$ 6.103	\$ 5.686
>90 <= 100	5.16	\$ 6.466	\$ 7.183	\$ 6.599	\$ 6.126
>100 <= 110	4.8	\$ 6.955	\$ 7.711	\$ 7.086	\$ 6.589
>110 <= 120	4.46	\$ 7.480	\$ 8.306	\$ 7.629	\$ 7.087
>120 <= 130	4.16	\$ 8.026	\$ 8.905	\$ 8.180	\$ 760.429
>130 <= 140	3.9	\$ 8.559	\$ 9.492	\$ 8.719	\$ 8.109
>140 <= 150	3.66	\$ 9.114	\$ 10.132	\$ 9.307	\$ 8.635
>150 <= 160	3.46	\$ 9.641	\$ 10.698	\$ 9.827	\$ 9.134
>160 <= 170	3.3	\$ 10.115	\$ 11.217	\$ 10.305	\$ 9.583
>170 <= 180	3.16	\$ 10.556	\$ 11.712	\$ 10.722	\$ 10.001
>180 <= 190	3.06	\$ 10.900	\$ 12.039	\$ 11.058	\$ 10.326
>190 <= 200	2.93	\$ 11.413	\$ 12.610	\$ 11.584	\$ 10.812
>200 <= 210	2.8	\$ 11.922	\$ 13.196	\$ 12.067	\$ 11.295
>210 <= 220	2.68	\$ 12.421	\$ 13.766	\$ 12.645	\$ 11.768
>220 <= 230	2.58	\$ 12.964	\$ 14.396	\$ 13.170	\$ 12.282
>230	2.46	\$ 13.445	\$ 15.087	\$ 13.800	\$ 12.843

La Convención Colectiva se extenderá a los trabajadores vinculados con contrato de aprendizaje del SENA.

La Empresa considerará en primera opción para patrocinar sus cupos en el SENA a los hijos de los trabajadores de la Empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA.- Desacoloramiento.

El Supervisor de la sección de horno de termoformado, soldadura oxiacetilénica, y soldadura de punto, podrá permitir a los trabajadores de esas labores un cambio de actividad quince (15) minutos antes de terminar la jornada laboral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA.- Naturaleza Jurídica de los Beneficios Pactados

Con excepción del subsidio de transporte y las primas extralegales, las partes acuerdan que ninguno de los beneficios pactados en la presente convención tiene carácter de salario, sino la de simple prestación extralegal y que por lo tanto no inciden en la liquidación de prestaciones sociales o indemnizaciones.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA

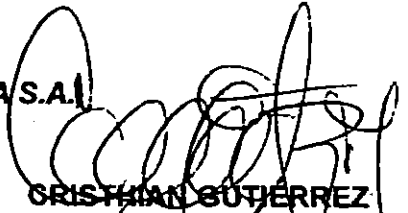
Todas las cláusulas, literales, párrafos, parágrafos y numerales de las convenciones colectivas anteriores que no fueron modificadas total o parcialmente durante la presente negociación continúan vigentes.

PARA CONSTANCIA SE FIRMA EL DÍA 17 DE OCTUBRE DE 2016 EN CINCO (5) EJEMPLARES, POR QUIENES REPRESENTARON A LAS PARTES EN LA NEGOCIACIÓN ASÍ:

Por la Sociedad **BUNDY COLOMBIA S.A.**


DIANA MARTÍNEZ MONÁ

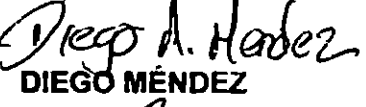

RONALD MARTÍNEZ

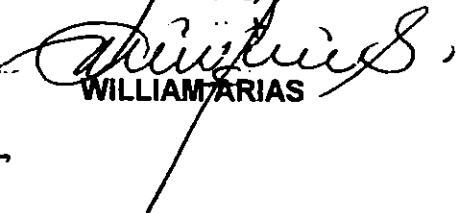

CRISTIAN GUTIÉRREZ


JUAN MANUEL GUERRERO MELO

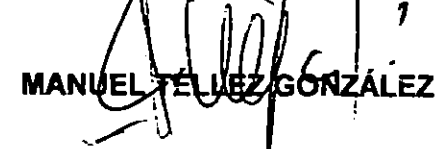
Por la Organización sindical **SINTRAMETAL,**


JAIRO AROCA


DIEGO MÉNDEZ


WILLIAM ARIAS

En calidad de asesor por parte de la CUT,


MANUEL TÉLLEZ GONZÁLEZ

 15

DP