

Sintomergio 1808



27 JUL 2016

00001440

7105045

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Apartadó, 25 de julio de 2016

MEMORANDO

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

5

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

Referencia: Depósito modificadorio de convención colectiva.

Estimada doctora Natalia,

De manera atenta me permito enviarle el formato diligenciado de **CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CONVENCIÓN COLECTIVA**; realizada por el señor Camilo Andrés Noreña Patiño, en calidad de apoderado de la sociedad inveragro acacia S.A.S., finca la ceiba.


Atentamente,


NASLY MENA CUESTA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Fotos: (78)
Elaboró: Nasly Mena
Revisó/Aprobó: Fara Mosquera
Ruta electrónica: C:\user\Documents\memorandos

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



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

Dirección Territorial de Urabá
Inspector de Trabajo Nasly Mena Cuesta
Número 014

CIUDAD:	Apartadó	FECHA:	21	07	2016	HORA	03:55 p.m.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	------------

DEPOSITANTE

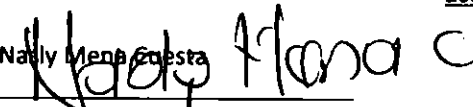
NOMBRE	CAMILO ANDRES NOREÑA PATIÑO		
No. IDENTIFICACIÓN	1.094.882.718 de Armenia		
CALIDAD	Apoderado		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Carrera 48 N° 12 Sur - 70 Oficina 503 Medellín		
No. TELÉFONO	3137070	Correo Electrónico	gestionhumana1@ceitropical.com

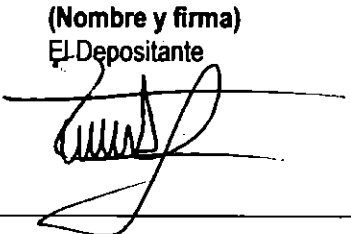
TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	INVERAGRO EL ACACIAS S.A.S. – FINCA LA CEIBA					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"					
CUYA VIGENCIA ES	01/07/2016 – 30/06/2017					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	36	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input type="checkbox"/>	Regional
				Local	<input checked="" type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	No. Folios		78		

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.
 En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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


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


 Camilo Andrés Noreña Patiño
 (Nombre y firma)
 El Depositante

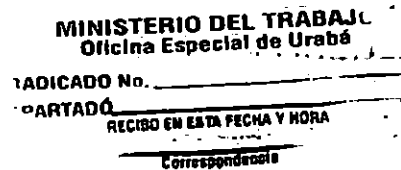
Medellín, julio 18 de 2016.

Señores

MINISTERIO DEL TRABAJO

OFICINA ESPECIAL URABA

La ciudad.



ASUNTO: otorgamiento poder.

YOLANDA GEORGINA RESTREPO GIRONA, mayor de edad, con domicilio en la ciudad de Medellín, identificada con la cédula de ciudadanía que aparece anotada al pie de mi firma, actuando como Representante Legal de la sociedad **INVERAGRO LA ACACIAS S.A.S.**, me permito manifestar que otorgo **PODER ESPECIAL, AMPLIO y SUFICIENTE** al doctor **CAMILO ANDRÉS NOREÑA PATIÑO**, abogado titulado y en ejercicio portador de la cédula de ciudadanía número 1.094.882.718 de Armenia Quindío y tarjeta profesional 193.053 del C.S de la J., para que en mi nombre y representación, realice el depósito de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la sociedad que represento y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria SINTRAINAGRO.

Cordialmente,

Yolanda Restrepo

YOLANDA GEORGINA RESTREPO GIRONA

C.C. 32.470.708

Notaria
Veinte
Medellin

PRESENTACION PERSONAL

Este memorial dirigido a: MINISTERIO DEL
TRABAJO

Fué presentado personalmente ante el suscrito NOTARIO por:
RESTREPO GIRONA YOLANDA GEORGINA



PA

Identificado con: C.C. 32470708

Tarjeta Profesional No. del C.S.J.

Medellin, 19/07/2016, a las 11:41:20 a.m.

Yolanda Restrepo
FIRMA

nh7m8m68y8mh8y

Ante del
BLANCA YOLANDA BERMUDEZ BELLO
NOTARIA 20 DEL CIRCULO DE MEDELLIN



**ACUERDO MODIFICATORIO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
SUSCRITA ENTRE LA SOCIEDAD INVERAGRO LA ACACIA S.A.S. Y EL
SINDICATO NACIONAL TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" PARA LA FINCA LA CEIBA.**

En el municipio de Apartadó, departamento de Antioquia, república de Colombia, el día 30 de junio de 2016, se reunieron los señores: **JAVIER FRANCISCO RESTREPO GIRONA** y **JOSÉ EDWIN GONZÁLEZ MORENO**, quienes actúan en nombre y representación de la sociedad **INVERAGRO LA ACACIA S.A.S.**, de una parte, y los señores **GUILLERMO RIVERA ZAPATA**, **GILBERTO TORRES ESPITIA** y **LUIS ENRIQUE VALVERDE**, representantes del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**; con personería jurídica número 002581 de julio 24 de 1975 del Ministerio de Trabajo, de otra parte, todos revestidos de plenos poderes, quienes suscribieron la convención colectiva de trabajo para la Empresa: **FINCA LA CEIBA**, se han reunido para modificar totalmente el acuerdo convencional con base en los siguientes:

ANTECEDENTES

PRIMERO: el 3 de enero de 2015 la sociedad **INVERAGRO LA ACACIA S.A.S.** y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria **SINTRAINAGRO**, suscribieron una convención colectiva de trabajo para la finca (empresa) **LA CEIBA**.

SEGUNDO: la convención colectiva de trabajo suscrita tendría una vigencia que iniciaría el 10 de febrero de 2015 y finalizaría el 30 de marzo de 2017.

TERCERO: las partes que suscribieron el acuerdo convencional deciden modificarlo totalmente, con el único propósito de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la finca **LA CEIBA**.

Los representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria **SINTRAINAGRO** y los representantes de la sociedad **INVERAGRO LA ACACIA S.A.S** revestidos de plenos poderes, con quienes

MINISTERIO DEL TRABAJO

22 JUL 2016 7088

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

Se recibió la convención Colectiva Pacto Colectivo Ley de Arbitraje

Contrato Sindical Acta de Acuerdo Firmada el día 30/06/2016

Entre la Empresa INVERAGRO LA ACACIA S.A.S

_____ y el Sindicato SINTRAINAGRO

_____ o sus trabajadores.

ENTREGADO POR: Camilo A. Noriega

RECEBIDO POR: Maria I. Borge

PRIMERO: Dejar sin validez alguna, la Convención Colectiva de Trabajo vigente y cualquier otra que se haya celebrado entre SINTRAINAGRO y La Sociedad INVERAGRO LA ACACIA S.A.S. para la finca LA CEIBA.

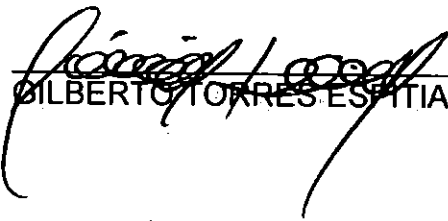
SEGUNDO: Suscribir un nuevo acuerdo convencional, el cual tendrá plena validez, regirá las relaciones de trabajo durante toda su vigencia y se aplicará a todos los trabajadores sindicalizados y a los beneficiarios del acuerdo convencional que laboren en la finca LA CEIBA.

TERCERO: la vigencia de la nueva Convención Colectiva de Trabajo será de doce (12) meses, contados desde el 01 de julio de 2016 hasta el 30 de junio de 2017.

Para constancia y aprobación firman las partes intervinientes en Apartadó Ant, a los 30 días del mes de junio de 2016.

POR SINTRAINAGRO:



GUILLERMO RIVERA ZAPATA


GILBERTO TORRES ESTITIA


LUIS ENRIQUE VALVERDE

POR LA EMPRESA:


JAVIER FRANCISCO RESTREPO G.


EDWIN GONZALEZ MORENO

MINISTERIO DEL TRABAJO

22 JUL 2016

1098
Por a los 22 de JULIO de 2016, la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos de la Oficina Especial de Urabá, recibió la convención Colectiva Pacto Colectivo Contrato Sindical Acta de Acuerdo Firmada el día 30/06/2016 Entre la Empresa INVERAGRO LA ACACIA S.A.S. y el Sindicato SIN TRAINAGRO y sus trabajadores.

ENTREGADO POR: Camilo A. Noriega
RECIBIDO POR: Maria Harjuz

Auxiliar Administrativo

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA SOCIEDAD
INVERAGRO LA ACACIA S.A.S., PARA LA EMPRESA: FINCA LA CEIBA, Y EL
SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA
"SINTRAINAGRO"**

AÑOS 2016- 2017

En el municipio de Apartadó, departamento de Antioquia, república de Colombia, el día 30 de junio de 2016, se reunieron los señores: **JAVIER FRANCISCO RESTREPO GIRONA** y **JOSE EDWIN GONZÁLEZ MORENO**, quienes actúan en nombre y representación de la sociedad **INVERAGRO LA ACACIA S.A.S.**, de una parte, y los señores **GUILLERMO RIVERA ZAPATA**, **GILBERTO TORRES ESPITIA** y **LUIS ENRIQUE VALVERDE**, miembros de la comisión negociadora, designados todos ellos como representantes del **SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"**, con personería jurídica número 002581 de julio 24 de 1975 del Ministerio de Trabajo, de otra parte, todos revestidos de plenos poderes, con el fin de celebrar la presente convención colectiva de trabajo para la Empresa: **FINCA LA CEIBA**.

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 asunción de la responsabilidad social, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los Derechos Humanos y Laborales, fortalecer la unidad y el desarrollo de la Región de Urabá, se firma la presente convención colectiva entre Sintrainagró y la Empleadora, la cual se regirá por los siguientes principios:

1. Las partes reconocen la legitimidad de la presente convención colectiva de trabajo y, por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la presente convención colectiva, 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 prácticas atentatorias contra el derecho de asociación sindical o la debida selección de personal, que lesionen

a los trabajadores, a los miembros de la Empresa y del Sindicato que hagan parte del Comité Obrero — Patronal o de la organización sindical, buscando siempre la concertación como mecanismo de solución de las controversias que en ejercicio de la actividad productiva laboral y sindical surjan durante la vigencia y ejecución de los presentes acuerdos.

3. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional.
4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.
5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.
6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.
7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.
8. Las partes reconocen la necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, 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 la observancia de las prescripciones y medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por las Empresas o las autoridades del ramo.
9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.
10. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.
11. Las partes ratifican que no habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación

sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.

12. Las partes reconocen la necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigentes, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.
13. Las partes ratifican que no habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social.
14. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.
15. Las partes reconocen la necesidad de propender por una sana administración del talento humano, entendiéndolo éste como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.
16. Entienden las partes que constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.
17. Las partes ratifican que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe; por tanto, la Organización Sindical que suscribe la presente convención colectiva se compromete a velar por que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual.

PRIMERA PARTE ASPECTOS NORMATIVOS

CAPÍTULO PRIMERO RECONOCIMIENTO Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 1º -RECONOCIMIENTO SINDICAL-: La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Sintrainagro, con personería jurídica No. 02581 de 1975, otorgada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, como representante de los trabajadores que se encuentren afiliados, en los términos de las leyes laborales colombianas. Igualmente, la Empresa reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado a las que se encuentre afiliado Sintrainagro.

ARTÍCULO 2º -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:

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

PARÁGRAFO UNO: La empresa respetará el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores beneficiados con la presente convención colectiva de trabajo.

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

CAPÍTULO SEGUNDO CAMPO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 3º -CAMPO DE APLICACIÓN-: La presente convención colectiva de trabajo beneficiará a los trabajadores afiliados a Sintrainagro que se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa. Lo anterior no obsta para que un trabajador vinculado a la Empresa, en quien no concurra la calidad de afiliado a Sintrainagro, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de Sintrainagro, en los términos de la legislación laboral colombiana.

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

El trabajador beneficiario de la presente 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 presente convención colectiva de trabajo, tendrá plenos efectos y consecuencias conforme a la legislación laboral colombiana.

CAPÍTULO TERCERO PERMISOS SINDICALES

ARTÍCULO 4º -PERMISO PARA LA COMISIÓN OBRERA-: Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal en cumplimiento de las funciones definidas en esta convención colectiva de trabajo, la Empresa concederá dos (2) día(s) de permiso por semana, no acumulable de una semana 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 éste expedida por el Sindicato.

Estos permisos no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de la finca, y tampoco más de un (1) día de permiso por representante del comité obrero por semana.

PARÁGRAFO UNO: El reporte del tiempo de permiso utilizado en cada día por el comité obrero patronal se efectuará con base en la jornada diaria establecida en la convención colectiva de trabajo.

PARÁGRAFO DOS: Los viáticos para las comisiones obreras serán de dieciocho mil seiscientos trece pesos (\$18.613) por cada día completo de permiso utilizado.-

ARTÍCULO 5º -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 veinticinco (25) días de permiso remunerados por año completo de vigencia de la convención colectiva de trabajo, no acumulables de un año a otro.

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

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

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

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

ARTÍCULO 6º -LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE SINTRAINAGRO Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE SINTRAINAGRO EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABÁ:-

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

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

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

CAPÍTULO CUARTO AUXILIO SINDICALES

ARTÍCULO 7º -AUXILIOS A SINDICAL-: Durante la vigencia de la convención colectiva, para atender los gastos derivados del fondo de licencias para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilio organizaciones segundo y tercer grado, construcción sede sindical, gastos derivados por programación, tiquetes y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la Empresa concederá un auxilio que se calculará a razón de doce pesos m.c. (**\$12**) por cada caja de 20 kilos exportada o proporcional para cajas de menor o mayor peso.

El auxilio sindical que se reconoce a Sintrainagro por cada caja de banano exportada de 20 kilos o proporcional, además de servir como fuente de pago de las compensaciones que se reconocen a los Directivos Sindicales de la Junta Nacional y de las Juntas Seccionales que hacen uso de las licencias acordadas convencionalmente, se destinará también para que la Organización Sindical sufrague los costos de la afiliación de éstos mismos directivos sindicales al sistema de subsidio familiar, como afiliados independientes o a través de un convenio interinstitucional, a efectos de que reciban las cuotas monetarias de subsidio familiar y las prestaciones en especie que suministra la Caja de Compensación Familiar.

PARÁGRAFO UNO: A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa autoriza a la comercializadora a la cual está afiliada, para que semanalmente retenga este auxilio de su liquidación de embarque y sea cancelado por la comercializadora a la tesorería de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro.

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

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

ARTÍCULO 8º -DESCUENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS-: La empresa realizará a los trabajadores beneficiados los descuentos sindicales en los siguientes términos:

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

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

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

CAPÍTULO QUINTO COMITÉ OBRERO PATRONAL

ARTÍCULO 9º. -COMITÉ OBRERO PATRONAL-: En la empresa existirá un comité obrero patronal, en la forma y términos que a continuación se determinan:

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

para eventos sindicales y cooperativos previstos en la presente convención colectiva de trabajo. El suplente tendrá las mismas garantías establecidas en la presente convención colectiva para los miembros principales del comité obrero cuando estuvieren reemplazando al principal.

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

Serán funciones del comité obrero patronal las siguientes:

1. Estudiar las inquietudes tanto de los trabajadores y la empresa respecto de las actividades, derechos y obligaciones, derivados del contrato de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.
2. Velar por el estricto cumplimiento de la convención colectiva de trabajo vigente y demás disposiciones legales.
3. Corresponderá a los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal, asistir a los trabajadores miembros del Sindicato, cuando éstos lo requieran, en las diligencias de descargos.
4. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener mejoras en la productividad y en calidad, y en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales.
5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar.
6. Asesorar a los trabajadores, si éstos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios, y deducciones que les haga las empresas.
7. Coordinar con los representantes de la empresa la rotación o traslado de trabajadores entre fincas de una misma empresa.
8. Vigilar para que a través del sistema de convocatoria a los días de corte y empaque no sean discriminados los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada especial.

PARÁGRAFO: Las recomendaciones del comité obrero patronal serán presentadas oportunamente a la empresa y ésta deberá considerarlas en un término de treinta (30) días aceptándolas o negándolas de manera motivada.

CAPÍTULO SEXTO ESTABILIDAD

ARTÍCULO 10º -PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA-: En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos: **a) Debido proceso**, que implica el trámite de un proceso disciplinario que otorgue oportunidades de ejercicio del derecho de defensa y de contradicción de las pruebas, dentro de los términos del procedimiento disciplinario previsto en la convención colectiva. **b) La proporcionalidad de la sanción**, entendida como la necesidad de calificar la gravedad de la falta y adecuar la sanción correspondiente tomando como base la naturaleza de la falta, la importancia del bien jurídico que busca proteger la obligación o la prohibición quebrantada y el efecto que dicho incumplimiento representa.

La calificación sobre la gravedad de la falta corresponderá a los representantes del Empresario de acuerdo con el orden jerárquico y se hará con los elementos de juicio recogidos en el respectivo proceso disciplinario, aplicando los siguientes criterios: **naturaleza de la falta y daño ocasionado**.

Antes de aplicar una cualquiera de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, o de proceder a dar por terminado el contrato de trabajo por la existencia de una justa causa de las consagradas en el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, la Empresa deberá agotar el procedimiento que a continuación se establece:

1. La Empresa citará por escrito al trabajador a descargos, quien podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero.
2. Cuando el trabajador llamado a descargo fuere un miembro del comité obrero patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o sub-directiva del Sindicato.
3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquél en que un representante de la empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

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

4. La Empresa podrá realizar las diligencias de descargos en las instalaciones de la Finca o en las oficinas centrales de la Empresa en Urabá. En este último evento la Empresa garantizará el transporte del trabajador para cumplir con tal fin.
5. En el cuerpo del acta de la diligencia de descargos se consignarán por separado las versiones e informes rendidos por personas convocadas a instancia de la Empresa, de una parte, y las manifestaciones y respuestas del trabajador implicado, así como las manifestaciones hechas por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes del Sindicato, que pueden ser los miembros del Comité Obrero, cuando éstos hicieran uso de este derecho, de otra parte. Con todo, cuando surja la necesidad de ampliar las versiones o manifestaciones dadas por los intervinientes y/o practicar otras pruebas para esclarecer aspectos relacionados con la presunta falta o con las versiones de los intervinientes en la diligencia, se practicarán a continuación de lo actuado, si fuere posible, o en caso contrario se suspenderá la diligencia para ser reanudada el día hábil siguiente.
6. Escuchados los descargos, o cuando la diligencia de descargos no pueda efectuarse por inasistencia del trabajador, la Empresa deberá resolver e informar dentro de los (4) días hábiles siguientes si impone o no la sanción o el despido.
7. Si escuchados los descargos la Empresa considera que no existe falta, concluye el procedimiento.
8. Si la Empresa le impone al trabajador la sanción disciplinaria, éste podrá interponer el recurso de reposición en contra de la decisión, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes.
9. Interpuesto en tiempo el recurso de reposición, la Empresa decidirá e informará sobre éste al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del mismo.
10. Cuando el recurso de reposición no se interponga oportunamente o cuando la Empresa al resolver el recurso decida confirmar la sanción disciplinaria, consistente en suspensión temporal del contrato de trabajo, la aplicación efectiva de la suspensión empezará a cumplirse dentro de cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión que resuelva el respectivo recurso o dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha de vencimiento del plazo para interponer el recurso, cuando este recurso no se hubiera interpuesto oportunamente, según el caso.

11. Para el cómputo de los términos del procedimiento disciplinario se entenderá que son días hábiles aquellos en que está distribuida la jornada de trabajo en la respectiva semana, de conformidad con las previsiones que sobre ésta se encuentran pactadas en la respectiva convención colectiva de trabajo.
12. Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este periodo, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.
13. Son sanciones disciplinarias: la llamada de atención o amonestación escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo.
14. El cómputo de la sanción disciplinaria consistente en suspensión temporal será por días calendarios sucesivos.
15. La asignación por reparto de las actividades propias del contrato de caja integral y la distribución del número de personas que conformen el equipo de corte y empaque las hará diariamente el administrador de acuerdo a las necesidades de cada embarque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Esta asignación de labores y la definición del pedido de fruta deberá comunicarse de manera oportuna a los trabajadores a efectos de facilitar procesos de concertación que garanticen el procesamiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO SÉPTIMO JORNADA DE TRABAJO Y FORMAS DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 11º -JORNADA DE TRABAJO-: A partir de la celebración de la presente convención colectiva de trabajo, la jornada máxima ordinaria laboral será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, distribuida libremente por la Empresa de acuerdo a sus necesidades en razón de las actividades de corte y empaque, sin que la jornada ordinaria diaria exceda de diez (10) horas y con un (1) descanso semanal remunerado.

El trabajo en horas extras no podrá exceder el límite máximo semanal establecido en la legislación laboral. Se entiende que en la jornada ordinaria laboral no se incluye el tiempo utilizado por el trabajador para su alimentación y descansos.

El empleador podrá citar al trabajador para laborar el sábado o el día de descanso semanal obligatorio; si el trabajador en la respectiva semana ya hubiere laborado la jornada semanal establecida, lo que labore el día sábado se entiende como trabajo

suplementario y el trabajo en el día de descanso semanal obligatorio será remunerado como trabajo dominical.

Para todos los efectos, en los valores unitarios pactados para la remuneración de las unidades de obra o al destajo se encuentran incluidos los eventuales recargos por trabajo nocturno y por trabajo suplementario, diurno o nocturno.-

ARTÍCULO 12º -JORNADA ESPECIAL-: Convienen las partes que para las labores de corte y empaque se podrán contratar trabajadores en jornada especial, con contrato a término indefinido, a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria semanal completa.

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

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

En ningún caso la decisión de no convocar a un trabajador vinculado en jornada especial para laborar en actividades de corte y empaque podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que a través del sistema de convocatoria no sean discriminados los trabajadores y, en el evento que esto ocurriera, informará a la respectiva Sub-directiva del Sindicato, quien de considerarlo necesario presentará el caso debidamente documentado a la comisión de seguimiento y verificación convencional.

PARÁGRAFO TRES: Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la Empresa así lo requiera, se podrán asignar trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial a la realización de cualquier labor diferente a las labores culturales básicas, es decir: "embolse- (identificación de fruta)", "desflore en campo", "control temprano de Sigatoka (CTS) o manejo integral de Sigatoka (MIS) o similares", "amarre", "deshoje", "desmache con palin o desmache tradicional", "fumigación de malezas" y "protección integral de fruta (desvío de racimo y puyón)", sea que éstas se ejecuten en forma separada o integradas en labores combinadas; de manera que además de participar en el "contrato de caja integral exportada", guardando la proporcionalidad establecida en este artículo, podrán ser asignados libremente a la

realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas "labores varias". No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencias de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la Empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas.

PARÁGRAFO CUATRO: Los trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial podrán rotar por las fincas en las que la Empresa desarrolle actividades a cualquier título, para la ejecución de las labores que le son permitidas según las previsiones de este acuerdo, sea que éstas se ejecuten en forma individual o como integrantes de grupos o cuadrillas de trabajo. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que rote por varias fincas será calculada con base al acuerdo convencional vigente en la finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El Comité Obrero-Patronal vigilará que la rotación o el traslado no tengan por causa uno cualquiera de estos motivos. Las objeciones del comité obrero a la rotación o al traslado se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad, o las condiciones en las que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca donde tenga radicado su contrato de trabajo.-

PARÁGRAFO CINCO: A fin de dar mayor claridad y transparencia en relación al reconocimiento y pago de los derechos laborales de los trabajadores vinculados en jornada especial, convienen las partes que la acusación y pago de éstos se regirá por las siguientes normas y en lo no previsto en ellas se aplicarán las disposiciones legales respectivas.

- a) Cuando se programe un embarque en día subsiguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima semanal hubieren cumplido esta jornada ordinaria semanal y, por ende, deban reconocerse recargos por trabajo suplementario en labores de corte y empaque, el pago de este recargo se hará por igual a los trabajadores vinculados en jornada máxima legal y a los trabajadores vinculados en jornada especial, que hubieren participado en el respectivo embarque.
- b) La afiliación y el pago de los aportes obrero-patronales al sistema de seguridad social integral, de los trabajadores de que se trata, se sujetarán íntegramente a lo dispuesto en las normas legales.
- c) El pago del descanso dominical y/o festivo(s) lo determinará la empresa sumando la totalidad de lo devengado dentro de la jornada ordinaria de la respectiva semana y dividiendo tal monto entre las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria semanal.

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

Con todo, la obligatoriedad de este acuerdo, como es obvio, presupone que el trabajador de jornada especial no se encuentre suspendido disciplinariamente, incapacitado para laborar, en uso del descanso vacacional o de licencias o permisos, tales como, más no de manera exclusiva, los permisos para eventos sindicales y cooperativos previstos en la convención colectiva; la licencia de paternidad (Ley María); la licencia de maternidad; la licencia de luto; los permisos no remunerados que le hubieran sido concedidos al trabajador; las licencias por causa de fuerza mayor o caso fortuito; las ausencias no justificadas a laborar en días en que el (la) trabajador(a) fue efectivamente convocado(a) para laborar; los permisos convencionales remunerados y todo otro evento que impida la prestación del servicio, que en todos los casos se sucedan en la respectiva catorcena o bisemana, eventos estos que para todos los efectos se imputarán al cumplimiento del número mínimo de días de convocatoria del respectivo periodo catorcenal y, por tanto, no darán lugar a remuneración alguna con base en este acuerdo. No se imputarán al cumplimiento de este acuerdo la utilización del "permiso sindical para Comisión Obrera" por parte de un trabajador de jornada especial.

ARTÍCULO 13° -MEJORAMIENTO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO-: A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo las empresas y el Sindicato adelantarán gestiones ante el Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena-, tendientes a que se intensifiquen los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.

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

ARTÍCULO 14° -NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y GÉNERO-: No se podrá exigir a los candidatos que participen en los procesos de selección cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta, siempre y cuando se acrediten las competencias, experiencias o condiciones requeridas.

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

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

PARÁGRAFO UNO: En aras de contribuir al desarrollo social y al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres de Urabá frente a la situación y condición para acceder a un puesto de trabajo en las empresas bananeras, a partir de la vigencia del presente acuerdo convencional, las empresas le entregarán preferentemente el control y manejo directo de los casinos a mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en manipulación de alimentos. Las empresas, por conducto de las cajas de compensación familiar, el programa Banatura, el Sena y las fundaciones sociales del sector, promoverán actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres cabeza de familia para habilitarles las competencias que les permitan asumir adecuadamente el suministro de alimentación en las fincas. Las empresas y Sintrainagro, a través del Departamento de La Mujer, coordinarán las actividades necesarias para materializar el objetivo de este acuerdo.

PARÁGRAFO DOS: De la misma manera las empresas estimularán la participación de mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en la elaboración de las dotaciones de trabajo para los trabajadores.

ARTÍCULO 15° -COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-: A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la Empresa entregará copia del contrato de trabajo a los trabajadores que se vinculen al servicio de la(s) finca(s).-

ARTÍCULO 16° -CÓMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES-: El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones.-

Al momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones la empresa pagará el valor de las vacaciones y la prima extralegal de vacaciones, donde existiera esta prestación.

PARÁGRAFO: Por regla general el reajuste al salario básico convencional operará cuando el devengado por unidad de obra dentro de la jornada ordinaria semanal sea menor a lo pactado como salario básico convencional por la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 17° -FORMAS DE REMUNERACIÓN: Del contrato de trabajo se deriva la obligación para la Empresa de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el

sistema de unidad de obra o destajo, o por unidad de tiempo, o por tareas o cualquier otro.

La remuneración por unidad de obra o al destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada ordinaria laboral semanal por el precio convenido para cada unidad en la presente convención colectiva de trabajo.

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

PARÁGRAFO: Por regla general el reajuste al salario básico convencional operará cuando el devengado por unidad de obra dentro de la jornada ordinaria semanal sea menor a lo pactado como salario básico convencional por la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 18º -APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990-: En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, la empresa otorgará dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. Este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

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

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

PARÁGRAFO UNO: Para los efectos de la aplicación del artículo 21 de Ley 50 de 1990, en tratándose de los miembros del Comité Obrero, el tiempo de permisos sindicales utilizados en la respectiva semana no se descontará para determinar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

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

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

ARTÍCULO 19 -SISTEMA DE CONTRATACIÓN-: Para las actividades normales o permanentes del cultivo los contratos de trabajo se celebrarán a término definido o indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción o en el transporte, plantaciones en siembra o cosecha programada, labores estacionarias, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales se podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

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

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

PARÁGRAFO DOS: Para ejecutar labores que no sean permanentes del cultivo y, en el caso de fuerza mayor, para actividades del giro ordinario de la actividad de la Empresa, así como para la realización de las labores de "construcción y mantenimiento de canales con pala", "la recolección de nylon y plásticos" y "siembras nuevas de lotes anexos a la finca" la Empresa podrá celebrar contratos con terceros independientes, que tengan por objeto la ejecución de obras o la prestación de servicios.

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

como, el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio.

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

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

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

La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que hubiera sido rotado temporalmente será calculada con base en el acuerdo colectivo de trabajo vigente en la finca de la que éste proviene, es decir donde labora habitualmente.

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

ARTÍCULO 20 -PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DÍAS SÁBADOS-: Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas y programas debidamente reconocidos por la autoridad competente y deba concurrir a clases o reuniones presenciales el día sábado, la empresa concederá permiso por ese día, según el caso, siempre que el número de trabajadores que hagan uso de este permiso no afecte la ejecución norma de las actividades de embarque de fruta (caja integral). Cuando lo anterior ocurra, se concertará la solución con Sintrainagro.

SEGUNDA PARTE RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA CONVENCION COLECTIVA

CAPITULO PRIMERO SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL Y SALARIOS A DESTAJO

ARTÍCULO 21° -SALARIO MÍNIMO -: A partir del inicio de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, por la jornada ordinaria diaria el salario mínimo convencional será equivalente a VEINTITRÉS MIL CUATROCIENTOS CUARENTA PESOS (\$23.440) para la jornada laboral de 8 horas, sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

ARTÍCULO 22° -VALOR DE LAS LABORES A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA-: A partir del 6 de junio de 2016 y hasta el día 30 de junio de 2017, los valores de las labores cuya remuneración se encuentra pactada al destajo o por unidad de obra se pagarán con base en los valores unitarios que se hacen constar en el siguiente cuadro.

PRECIO DE LABORES

Nombre de la labor	Frecuencia	Unidad pago	Valor
Amarre	1 vuelta sem.	Hectárea neta	\$ 4.966,50
Amarre por mata	Solo proyectos e cepas	Mata	\$ 108,00
Apertura bolsa empaque	Cuando la administración lo requiera	Por bolsa	\$ 7,94
Aplicación compost	Cuando la administración lo requiera	Kilo	\$ 15,87
Aporque	Cuando la administración lo requiera	Hora	\$ 2.930
Arranque De Bejuco.- Matapue	Cuando la administración lo requiera	Hora	\$ 2.930
Arranque Malezas	Cuando la administración lo requiera	Hora	\$ 2.930
Aseo empacadora	Una vez por semana	Toda	\$ 86.400,00
Básico	Cuando la administración lo requiera	Por hora	\$ 2.930
Bolsa bananera	Con repique	Caja exportada	\$ 1.701,00
Botada vástagos	día de embarque	Unidad	\$ 17,01
Botada vástagos esterillados	Semanal	Unidad	\$ 28,35
Cablero	Cuando la administración lo requiera	Por hora	\$ 3.061,80
Caciqueo	Cuando la administración lo requiera	Por hectárea	\$ 11.340,00
Caja aprovechamiento exportación	Con repique	Caja exportada	\$ 850,50
Caja integral especial granel	Con repique	Caja exportada	\$ 1.314,36
Caja integral granel	Con repique	Caja exportada	\$ 1.190,16
Caja integral pal/especial.	Con repique	Caja exportada	\$ 1.366,20
Caja integral pallet	Con repique	Caja exportada	\$ 1.233,49

Caja mercado nacional	Con repique	Caja recibida	\$ 680,40
Cargue pallets.	1 hora después de terminado embarque	Por pallet	\$ 1.270,08
Cargue y descargue cartón	Cuando la administración lo requiera	Caja completa	\$ 3,18
Cargue y descargue de estibas	Cuando la administración lo requiera	Unidad	\$ 79,38
Cargue y descargue de fertilizante	Cuando la administración lo requiera	Bulto 50 kilos	\$ 113,40
Cargue y descargue esquineros	Cuando la administración lo requiera	Unidad	\$ 3,96
Colocada De Fomy	Cuando la administración lo requiera	RACIMO	\$ 121,00
Colocada De Fomy en cable	Cuando la administración lo requiera	RACIMO	\$ 12,96
Colocada de tacos	Cuando la administración lo requiera	Taco	\$ 11,88
Colocada protector campo	Semanal	RACIMO	\$ 79,38
Colocada puentes	Cuando la administración lo requiera	Unidad	\$ 2.268,00
Construcción cuneta doble	Cuando la administración lo requiera	Metro lineal	\$ 1.292,76
Construcción cuneta sencilla	Cuando la administración lo requiera	Metro lineal	\$ 827,82
Desflore	2 vueltas semanales	Hectárea	\$ 1.863,40
Desflore X Bacotas	Proyecto 2 cepas	BACOTA	\$ 48,60
Deshoje	1 vuelta sem.	Hectárea neta	\$ 3.580,50
Desmache con palin	8 sem/libres	Hectárea neta	\$ 25.987,50
Desmache con sable	8 sem/libres	Hectárea neta	\$ 51.030,00
Desvio Y Proteccion Fruta	1 vuelta Semanal	Hectárea	\$ 3.218,60
Ecokey	Cuando la administración lo requiera	Por hora	\$ 2.930
Elaboracion Cubos Bolsa	Cuando la administración lo requiera	Hora	\$ 2.930
Embolse	2 vuelta sem.	Hectárea neta	\$ 3.278,88
Embolse	2 vuelta sem.	BACOTA	\$ 86,40
Encostalada y regada corona	Cuando la administración lo requiera	Por día de embarque 2 persona	\$ 3.061,80
Engrase cables	Cuando la administración lo requiera	Todos	\$ 79.380,00
Esterillada de Bastagos	Semanal	BASTAGO	\$ 28,35
Fertilización M/Organica	Cuando la administración lo requiera	Kilo	\$ 19,50
Fertilización foliar	Cuando la administración lo requiera	Hectárea neta	\$ 7.371,00
Fertilización y limpieza 60 gramos	Cuando la administración lo requiera	Bulto 50 kilos	\$ 4.520,25
Fumigacion Canal Primario	Cuando la administración lo requiera	Metro	\$ 36,69

Fumigacion Canal Primario	Cuando la administración lo requiera	Metro	\$ 36,69
Fumigacion Canal Secundario	Cuando la administración lo requiera	Metro	\$ 29,58
Fumigacion Canal Terciario	Cuando la administración lo requiera	Metro	\$ 21,27
Fumigación maleza	4/8 sem/libres	Hectárea neta	\$ 11.340,00
Fumigacion Parcheo	Cuando la administración lo requiera	Hora	\$ 2.968,81
Fumigacion Sigatoka	Cuando la administración lo requiera	Hora	\$ 2.968,81
Garruchada Boleja	Cuando la administración lo requiera	Hora	\$ 2.930
Hércules con abono incorporado	Cuando la administración lo requiera	Hectárea neta	\$ 135.633,96
Lavada cochinilla y fumagina	Cuando la administración lo requiera	Por hora	\$ 2.930
Lavada Epp	Cuando la administración lo requiera	UND/COMP.	\$ 867,51
Lavada planta de recirculación	Cuando la administración lo requiera	Hora	\$ 2.930
Lavada protector racimo	Cuando la administración lo requiera	Unidad	\$ 0,57
Limpia canal primario	Cada 8 semanas libres	Metro lineal	\$ 102,06
Limpia canal secundario	Cada 8 semanas libres	Metro lineal	\$ 79,38
Limpia canal terciario	Cada 8 semanas libres	Metro lineal	\$ 51,03
Mantenimiento Drenajes	Cuando la administración lo requiera	Hora	\$ 2.930
Mis	1 vuelta sem.	Hectárea neta	\$ 11.898,36
Nudo Bolsa Campo	Cuando la administración lo requiera	Hectárea	\$ 97,20
Pegada y armada caja completa	Cuando la administración lo requiera	Caja completa	\$ 34,56
Pre-aseos	Cuando la administración lo requiera	Por día de embarque	\$ 2.930
Preparación cinta embolse	Cuando la administración lo requiera	Unidad	\$ 5,67
Raleo/Desmache Plantilla	Cuando la administración lo requiera	Hectárea	\$ 75.600,00
Reamarre	Cuando la administración lo requiera	Hectárea neta	\$ 1.511,62
Régada De Cal al voleo	Cuando la administración lo requiera	Bulto 50 kilos	\$ 1.944,00
Repique De Matas	Cuando la administración lo requiera	Hora	\$ 2.930
Resiembra cabeza de toro	Cuando la administración lo requiera	Unidad	\$ 907,20
Resiembra cabeza de toro	Áreas renovación o viento	Unidad	\$ 623,70
Resiembra puyón	Cuando la administración lo requiera	Unidad	\$ 623,70
Riego Plantación	Cuando la administración lo requiera	Hora	\$ 4.082,40

PARÁGRAFO -DEFINICIÓN DEL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA-: Para aquellos eventos en que no sea posible la ejecución de la labor conjunta denominada "bolsa bananera" y sea necesaria la realización del "contrato de caja integral exportada, a juicio de la Empresa, se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el "contrato de caja integral", desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 1/5 lb.) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en pallets dentro del camión, debidamente arrumadas, amarrados al camión (pallets), protegidas(os) de la intemperie y empacadas de acuerdo a las especificaciones de calidad, calibración máxima y mínima, clase de sellos y empaque, dados en la orden de corte por la compañía comercializadora de banano. En la unidad de obra denominada "Caja Integral Exportada" participan, dentro del valor del contrato, las personas que realizan las siguientes labores: puyeros, coleros, empinadores, repicadores de cepas de cosecha, tapa vástagos con bolsa, garrucheros, baja bolsas, arregla equipos, pela vástagos, baja vástagos, desfloradores, volteadores de corona, desmanadores, bajafruta, gurvieros (saneadores de fruta), lavadores o pesadores, bandejeros, selladores, empacadores, tapadores-arrumadores, colocadores de caucho, aspiradores, paletizadores, auxiliares de cartonera (mete base o alimentador de cartón) y arrumadores. El total de cajas exportadas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2 lb) o proporcional al peso de la misma, se dividirá por el número de personas que participen en el contrato de "caja integral Exportada". La distribución del número de personas que conformen la cuadrilla de corte de fruta y la cantidad de cuadrillas a utilizar, la efectuara diariamente el Administrador de la finca, de acuerdo a las necesidades de corte y empaque. La distribución del número de personas que conformen las líneas de empaque, la cantidad de líneas de empaque a utilizar, y las labores específicas que haya que realizar en la planta empacadora durante el proceso de empaque, las hará diariamente el Administrador de acuerdo a las necesidades de corte y empaque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado. Queda claro que para el precio de caja integral exportada, se incluyen todas las labores necesarias para poder cumplir a satisfacción con los requisitos de exportación de cajas de banano exigidas por la Comercializadora. La cantidad de cajas exportadas en un bisemana, vale decir de lunes a domingo de la semana subsiguiente, se determinará por el número de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 1/2) o el equivalente a esta cuando se produzcan cajas de peso superior o inferior a cuarenta y dos y media y libras (42 1/2), dividido por el número de trabajadores que participen en el contrato de Caja Integral Exportada.

ARTÍCULO 23. -HOMBRE BROCHA-: Cuando la administración de la finca tome la decisión de utilizar durante la totalidad del embarque una persona en la labor de fumigado y sellado de coronas y como reemplazo de la "cortina" se pagará al salario promedio del embarque del día.

ARTÍCULO 24. -FORMA DE REMUNERACIÓN DE LABORES ATRASADAS-:

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

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

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

En las labores de desmache y fumigación de malezas se pagará la proporción por cada semana del ciclo.

2. Cuando la labor de 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.
3. La labor de limpia de canales podrá ser alternada con ciclos de fumigación de canales.
4. En la labor de limpia y fumigación de canales se pagará la proporción por cada semana del ciclo.

ARTÍCULO 25. -FRUTA PARA MERCADO NACIONAL-: Las partes acuerdan establecer una labor a destajo denominada "caja integral para fruta con destino al mercado nacional de 20 kilos" la cual se remunerará con el sesenta por ciento (60%) del valor establecido para la fruta Premium o proporcional de acuerdo al peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado.

ARTÍCULO 26: CICLOS DE LABORES.

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

Amarre, una vuelta semanal.

Deshoje, una vuelta semanal.

Protección de Fruta (comprende el desvío de puyón, desvío de racimo y Eliminación de puentes de hojas) una vuelta semanal.

Embolse, dos vueltas semanales.

Desflore en el campo, dos vueltas semanales.

Fumigación de malezas, cada cuatro semanas libres con contacto y cada ocho semanas libres con sistémicos.

Chapeo y limpia de canales primario, secundario y terciario: cada ocho semanas libres.

Desmanche, cada ocho semanas libres.

Miss, una vuelta semanal.

ARTÍCULO 27° -SUSTENTACIÓN DE LAS ÁREAS-: La empresa sustentará las áreas de los lotes, áreas de los cablevías y canales conforme a los planos.

topográficos o aerofotogramétricos elaborados técnicamente, según los listados anexos que forman parte de la presente convención colectiva. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se determinará de común acuerdo el lote a medir. En caso de presentarse una desviación considerable, se conformará una comisión integrada por un representante designado por el Sindicato y un representante de la empresa para acompañar una comisión de topografía que utilizará estaciones láser y amarre geodésico, para que realice una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor.

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

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

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

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

ARTÍCULO 28 -RENDIMIENTOS MÁXIMOS PARA LAS LABORES-: En cumplimiento del parágrafo 2º de la Estabilidad, contenido en los Acuerdos de Bogotá de Abril 09 de 1987, entre el sindicato Sintrainagro y cada finca o empresa, se establecerán de común acuerdo los índices de eficiencia de cada labor

(rendimiento mínimo y máximo) en jornada de ocho (8) y diez (10) horas, para determinar el precio a pagar en cada labor que se acuerde al destajo.

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

- Quedan vigentes los rendimientos máximos y mínimos que se tengan expresamente establecidos en la empresa.
- Los rendimientos máximos y mínimos podrán acordarse en la empresa durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

• **ANEXO TABLA DE RENDIMIENTOS PARA LAS LABORES**

NOMBRE DE LA LABOR	RENDIMIENTO PARA 10 HORAS			RENDIMIENTO PARA 8 HORAS		
	MÍNIMO	PROMEDIO	MÁXIMO	MÍNIMO	PROMEDIO	MÁXIMO
Amarre	6,60	7,50	11,00	5,28	6,00	8,80
Reamarre	17,00	20,00	29,00	13,60	16,00	23,20
Amarre + Reamarre	5,50	6,50	9,50	4,40	5,20	7,60
Embolse	10,00	12,00	17,50	8,00	9,60	14,00
Desflore campo	17,00	20,00	29,00	13,60	16,00	23,20
Embolse + Desflore	8,00	10,00	14,50	6,80	8,00	11,60
Deshoje	15,52	18,00	26,00	12,42	14,40	20,80
Protección de fruta	17,00	20,00	29,00	13,60	16,00	23,20
Deshoje + Protección	10,00	12,00	17,50	8,00	9,60	14,00
Désmache	1,00	1,50	2,00	0,80	1,20	1,60
Fumigación	3,50	4,00	5,50	2,80	3,20	4,40

Comité de Productividad: En coordinación de Augura y Sintrainagro crearán un Comité de productividad integrado por Funcionarios de Augura, Representantes del Sindicato, Productores y Propietarios, que se ocupará de establecer rendimientos

máximos y mínimos en la ejecución de las labores a destajo y de la revisión de otros factores que contribuyan al aumento de la productividad de las fincas. Además revisará el MANUAL TÉCNICO para realizar las modificaciones que sean del caso.

ARTÍCULO 29 -PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS-: Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial:

1. Queda expresamente definido que la empresa o finca no está obligada ni a aceptar ni a reconocer el pago de las unidades de obra que excedan las acordadas en las tablas de rendimiento máximo para cada jornada de ocho (8) o diez (10) horas de trabajo.
2. El trabajador se compromete a realizar personalmente la labor tanto en los términos estipulados como en la forma de hacerla que se encuentra descrita en el Manual Técnico de Labores. En todos los contratos de trabajo suscritos, se tiene pactado con todos los trabajadores como falta grave, el uso de "ayudante" en las labores de la finca, por ello y por la obligación especial que tiene todo trabajador de realizar personalmente todas y cada una de las labores que se le asignen, la empresa, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo, no acepta "ayudante" en ninguna de las labores.
3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por sí mismo.
4. Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto del presente acuerdo no son aceptables en el reporte diario de trabajo. Ningún empleado de administración o supervisión, está autorizado a cambiar o modificar los precios y las condiciones de los contratos pactados. La Empresa no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto del presente acuerdo convencional y no está obligada a pagarlos.
5. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.
6. La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el Sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.

7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto del presente acuerdo convencional. Lo que queda en el texto del presente acuerdo convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.
8. Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada los materiales y herramientas necesarias, se deben recoger en el almacén o bodega de la finca; así mismo, al terminar la jornada tanto las herramientas como los materiales sobrantes deben devolverse al almacén o bodega de la finca.
9. De acuerdo con lo convenido en los contratos de trabajo suscritos por la empresa con todos sus trabajadores, todo trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día Domingo o festivo realizado por el trabajador, para su reconocimiento y pago debe ser autorizado por el personal administrativo previamente y, en lo posible, por escrito. El patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en horas extras, o en dominicales o festivos que no haya sido autorizado por el personal administrativo.
10. Todas las labores de este Manual Técnico se deben efectuar con una eficiencia del ciento por ciento, ya que de esto depende la buena marcha de la empresa. Lo que se pacta en el presente acuerdo convencional el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la finca, está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto represente doble ejecución para efectos de pago.
11. A criterio del personal de administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.
12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el Moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente para aquellos trabajadores que viven en campamentos de la finca, de animales domésticos, particularmente cerdos y gallinas. El no atender esta instrucción se considera falta disciplinaria.

Todo trabajador está obligado a informar a la administración o supervisión de la finca, de la presencia de alguna planta que manifieste signos anormales o síntomas de alguna enfermedad.

13. A fin de evitar iniquidades en la distribución del trabajo, ningún trabajador puede tener dos contratos a la vez, ni pueden reportar la realización de dos (2)

contratos el mismo día, a menos que se trate de un día en que el embarque termine a medio día o antes.

PARÁGRAFO UNO: En los valores pactados para las labores que se realizan por unidad de obra o a destajo se encuentran incluidos los eventuales recargos legales por trabajo suplementario o en tiempo extra, en consecuencia, la Empresa no reconocerá otros recargos por trabajo suplementario o extraordinario a destajo o por unidad de obra.

PARÁGRAFO DOS: La convención colectiva de trabajo establece la forma de realizar cada labor. Todas las labores se realizarán en la forma establecida en la presente convención colectiva, sustituyendo así todos los acuerdos existentes en la empresa.

PARÁGRAFO TRES: Todas las labores se realizarán de acuerdo a las normas técnicas y agronómicas impartidas por la empresa. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores el Manual Técnico de descripción de oficios. Todas las labores se desarrollarán o realizarán tal como se encuentra estipulado en el "manual técnico" que hace parte del presente acuerdo convencional.

PARÁGRAFO CUATRO: La Constitución Nacional, la Ley Laboral, el Reglamento Interno de Trabajo y el presente acuerdo convencional son los únicos estatutos legalmente válidos entre las partes y por ello los acogen íntegramente.

PARÁGRAFO QUINTO: Todas las labores culturales se pagarán por hectárea neta sembrada en banano.-

ARTICULO 30. INCREMENTO DE LA PARICION EN SIEMBRAS NUEVAS Y EN AREAS DE RENOVACION: Cuando en las siembras nuevas o en lotes definidos de renovacion de la plantacion de una finca, se presenten altos indices de paricion por hectarea, haciendo que el rendimiento de las labores se reduzca de manera significativa, afectando el ingreso del trabajador. La empresa respectiva y Sintrainagro concertaran la manera de remunerar las labores por unidad de obra (hectarea neta o racimo). La disposicion anterior unicamente tendra aplicacion hasta la segunda sepa, a partir de esta se remunerará por hectareas.

ARTICULO 31. LABORES NUEVAS Y ENSAYOS: La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando, suprimiendo algunas labores, teniendo en cuenta los acuerdos convencionales.

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

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

Durante este período las labores sujetas a estudio y ensayo se pagarán con base en el salario promedio devengado por el trabajador en los últimos tres meses, en proporción a las horas trabajadas.

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

Durante este período se adelantarán actividades de inducción y capacitación por los días requeridos, durante los cuales se buscará desarrollar en el trabajador las destrezas y habilidades necesarias para el desempeño de la labor con la eficiencia final requerida, sin perjuicio de los beneficios estipulados en la convención colectiva.

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

El comité obrero patronal y la empresa, con participación de las demás instancias directivas de Sintrainagro, buscarán concertar los valores de estas labores, teniendo en cuenta criterios objetivos como los precios de actividades similares, la complejidad de la nueva labor, el esfuerzo requerido por el trabajador, el aporte o la importancia de la labor al proceso productivo o a la calidad de la fruta.

GUANTE BOLSA
AMARRE AÉREO
SELLOS DE TRAZABILIDAD
CIRUGÍA Y DESHOJE (COMBINADA DE DOS)
CIRUGÍA, DESHOJE Y PROTECCIÓN DE FRUTA(COMBINADA DE TRES)
LAVADO DE COCHINILLA Y FUMAGINA
CORTE ECUATORIANO O CON ESCALA
HIDRATACIÓN DE RACIMO Y MASAJE EN CABLE VÍA
REPIQUE EN CASITA
DESMACHE EN SIEMBRAS NUEVAS
DOSIFICACIÓN FERTILIZANTE
EMBOLSE MODIFICADO
HÉRCULES
APLICACIÓN DE NITRAX
APLICACIÓN DE FERTIQUIN
FERTILIZACIÓN CON BARRENO
FERTILIZACIÓN LIQUIDA
GALLINAZA -APLICACIÓN, LABOR COMPLETA-
PEGADA DE CAJA
TABLA DE ALTA PARICIÓN
ASEO EMPACADORA
REPIQUE DE MATAS POR HECTÁREA
REGADA DE CAL
CHAPEO CON GUADAÑADORA
FUMIGACIÓN DE CABLE VÍA
BANALASTI
SIEMBRA DE COBERTURA
FUMIGACIÓN DE MALEZAS CON DOS (2) PRODUCTOS
CARGUE DE PALLET DESPUÉS DE TERMINADO EL EMBARQUE
COMPOSTELA
EMBARQUES NUEVOS
AMARRE CON NYLON RECICLADO
HECHURA DE PITAS PARA AMARRE
SACADA DE RECHAZO EN CANASTILLA (EN ZONA DE GURBIA) gurbia
EMPAQUE NACIONAL EN CANASTILLA
ABONO EN COSECHA
MANTENIMIENTO DE ÁREA CON MOKO
HECHURA DE CONOS CON NYLON RECICLADO
SACADA DE GUANTELETE

DOLE MAESTRA
COBANA REWER
MINIFALDA EN LA LIMPIA DE CANALES
HOMBRE AGRICULTOR
EMBARQUE DOLPHY (CORTADA DE LA BOLSA)
FUMIGACIÓN BEJUCO
LABOR DE RIEGO
EMBARQUE CAJA SINGLE
EMBARQUE CAJA SONFIL
LAVADA DE BANDEJAS EMPACADORA
CORTE ECUATORIANO
CAJAS SUPERIORES A 20 KILOS

CAPITULO SEGUNDO NORMAS BÁSICAS PARA LA EJECUCIÓN DE LAS LABORES

ARTÍCULO 32: NORMAS BÁSICAS PARA LA EJECUCION DE LABORES. El presente manual fija las normas y condiciones mínimas sobre como se realizaran las distintas labores en la empresa.

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

A juicio de la empresa, las labores de la plantación, bolsa bananera, caja integral exportada, labores generales y mantenimiento de drenajes, obedecerán a una programación semanal hecha por la administración de la finca, la cual se entregará al trabajador.

Hace parte de este manual y por tanto del acuerdo colectivo de trabajo la tabla de rendimientos mínimos y máximos para cada labor.

LABORES DE PLANTACIÓN

Las labores culturales del campo y de todas aquellas que tengan relación con el buen desarrollo de la plantación y el, mantenimiento correcto del estado fitosanitario del cultivo serán programadas y presupuestadas por la administración y se harán de acuerdo con las recomendaciones agronómicas impartidas por los técnicos.

1. DESMACHE

Objetivos

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

Las labores del desmachador son las siguientes.

1. Esta labor se realizará con ciclos de 8 semanas libres.
2. El desmachador seleccionará los puyones a dejar únicamente en las matas paridas. A las plantas sin parir se le dejarán todos los puyones de agua que tengan; siempre se eliminarán los orejones y rebrotes de mala presentación.
3. La selección de los puyones a dejar en las plantas paridas se hará de acuerdo con su tamaño, vigor, ubicación y orientación.
4. El desmachador trabajará con dobles opuestos únicamente cuando haya espacios en las orillas de los cables y de los canales.
5. El corte de los puyones eliminados, orejones, rebrotes yseudotallos se hará de adentro hacia fuera evitando herir la planta madre. El corte se efectuará a ras del suelo procurando que se vea el ñame o rizoma del puyón eliminado.
6. El corte del tronco o pseudotallo del racimo cosechado se efectuará paulatinamente a medida que se vaya pudriendo éste, es decir, que a las cepas verdes se irán despuntando las partes podridas.
7. En época de verano, no se destroncara, se dejará podrir para preservar la humedad.
8. En el desguasque de la planta y el puyón se eliminarán únicamente las partes secas y los cortes se harán de abajo hacia arriba evitando herir la planta.
9. La cepa de la planta desmachada debe quedar libre de las basuras, hojas, puyones eliminados y nylon.
10. Los residuos del desmache no deben caer o dejar sobre los canales, botalones, cunetas de drenaje, sangrías, áreas de cable amarre o soporte o sobre las otras plantas.
11. La programación de cada lote se entregará por escrito a cada desmachador indicando el número de plantas requeridas por hectárea para ejecutar correctamente su labor.

12. En las fincas donde existan brotes de moko u otras enfermedades es obligatorio para el desmachador usar el sabletero con las recomendaciones sanitarias establecidas.
13. La unidad de pago del desmache es por hectárea neta realizada y recibida a satisfacción.

2. DESMACHE CON PALIN.

Objetivos

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

Descripcion y pasos de la labor Desmache con Palin.

1. Esta labor se realizará con ciclos de 8 semanas libres.
2. El demachador seleccionará el mejor puyón a dejar únicamente en las matas paridas. A las plantas sin parir se le dejarán todos los puyones de agua que tengan; siempre se eliminarán los orejones y rebrotes de mala presentación se le quitarán los hijos rastrosos.
3. La selección de los puyones a dejar en las plantas paridas se hará de acuerdo con su mejor tamaño, mejor vigor y orientación, siempre cumpliendo con los parametros dados por la empresa.
4. El desmachador trabajará con dobles solo cuando la empresa lo requiera. Los puyones opuestos únicamente se dejarán cuando haya espacios en las orillas de los cables y de los canales.
5. El corte de los puyones eliminados, orejones, rebrotes y pseudo tallos se hará de adentro hacia fuera evitando herir la planta madre. El corte se efectuará profundo cortando el punto de crecimiento.
6. En las fincas donde existan brotes de moko u otras enfermedades es obligatorio para el desmachador usar Atomizador y Desinfectante con las recomendaciones sanitarias establecidas. Se maneja el mismo parametro del mis. (manejo integrado de sigatoka)
7. Los residuos del desamache no se deben dejar en los canales o sistemas de

drenajes, en el area de fertilizacion del puyón, areas de cables vias, o sobre otras plantas.

8. El troncon o seudo tallo que se vaya descomponiendo, se doblara hacia un sitio que no afecte la plantacion o los drenajes.
9. El desmachador no esta autorizado a capar matas sin la instruccion directa del administrador.

Rendimiento: hasta un maximo de 3 hectareas en jornadas de 10 horas y 2.4 en jornadas de 8 horas. Hectareas/dia/hombre. El trabajador debera ejecutar la labor ajustandose a los requisitos previstos para todas las labores en el presente acuerdo convencional.

Herramientas, equipos y materiales:

- Palin
- Lima
- Atomizador o Desinfectante.

3. EMBOLSE

Objetivos

- a. Mantener el racimo inmune a toda clase de daños, causados por insectos, hongos o patógenos.
- b. Identificar para poder llevar el inventario de fruta (existencias por edad y lote por lote).

Las labores del embolsador son las siguientes:

1. Embolsará únicamente en bacotas que estén inclinadas (colgando)
2. Debe doblar hacia atrás y enredar la hoja placenta para que no regrese a su posición, nunca cortarla.
3. Cortará únicamente las hojas que estén pegadas a la bacota y que pueden ocasionar daños al racimo; apartándolas en el centro de la calle para conservar limpia la base de la mata.
4. Distribuirá la bolsa alrededor del vástago, en forma de campana, es decir, que no quede retorcida.
5. Amarrará la bolsa arriba de la cicatriz de la hoja "placenta".

6. Sacudirá las brácteas desprendidas en los racimos embolsados en la anterior vuelta.
7. Desmanará el racimo cuando la cara interna de la mano falsa esté paralela al suelo. Desmanará la falsa y una, dos o tres manos a juicio de su inmediato superior. Siempre dejando la espuela en la mano falsa.
8. Deberá desbacotar el racimo cuando haya una longitud de 10 centímetros entre la bellota y la cicatriz de la mano falsa (espuela), teniendo cuidado al desbacotar que sea desprendiendo la bellota sin desgarrar el vástago para evitar la pudrición.
9. El embolsador deberá dejar de la punta de la bacota hacia abajo una longitud de bolsa igual a la mitad del tamaño de la bacota.
10. Identificará la edad del racimo con la cinta o pintura de color correspondiente a la semana.
11. Con el objeto de mantener un buen control sobre las existencias de racimos, el embolsador deberá cortar en el momento del embolse las puntas de las bacotas, separadas por lote y presentarlas a quien la administración designe para su respectivo contéo.
12. Deberá hacer dos (2) vueltas por semana. Con intervalo mínimo de dos días entre vuelta y vuelta.
13. La unidad de pago de embolse es por hectárea neta, o bacota realizada y recibida a satisfacción.
14. Usará el tipo de bolsa indicado por la empresa y se llevará al campo en fajas sin recortar y abiertas.

4. DESFLORE EN EL CAMPO

Objetivos

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

Las labores del desflorador son:

1. Cuando la empresa decida realizar esta labor en el campo, lo hará dando dos (2) vueltas semanales, eliminando las flores de las manos que estén horizontales, para evitar que el látex manche la fruta. En esté estado, la flor,

presenta un color miel y debe desprenderse fácilmente.

2. Normalmente para desflorar un racimo se necesitan dos pasadas a cada racimo con intervalo aproximado de tres (3) días entre ellas. En la primera pasada (vuelta) usualmente se desfloraran las tres primeras manos, y en la segunda pasada (vuelta) se levanta la bolsa y se desfloran las manos de abajo restantes sin permitir que las flores queden dentro de la bolsa.
3. Esta labor se remunerará por hectárea neta.
4. Si el racimo no presenta condiciones optimas para hacerle esta labor por estar pasado de tiempo, se debe dejar de hacerla, caso en el cual si al momento de cosecha llegan racimos sin desflorar o parcialmente desflorados, éstos deberán ser desflorados dentro del contrato de caja, integral o bolsa bananera sin ningún costo para la finca.

5. COLOCADA PROTECTOR RACIMO EN CAMPO

Objetivos

- a. Prevenir los daños causados por el roce de la fruta con la bolsa o entre si durante el proceso de crecimiento y de cosecha.
- b. Mejorar el rendimiento en el proceso de empaque y reducir el riesgo de rechazos

Las labores del trabajador son:

1. La colocacion del protector se realizara en el campo cuando el racimo tenga tres semanas de edad y ya este desflorado.
2. Se colocara el protector en todas las manos del racimo. Exepto la mano superior.
3. Cuando se coseche, y el racimo llegue a la barcadilla el protector sera retirado en el area de desmane por una persona que acompañe al desmanador, de manera que a medida que va retirando cada protector los apile, organice y/o almacene tal como se le indique por parte de la administracion.

6. AMARRE

Objetivo

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

Las Labores del amarrador son:

1. Se realiza una vuelta semana hectárea neta, únicamente amarrando plantas con racimos.
2. El amarrador llevará al campo, el nylon que a juicio de la administración sea suficiente para la realización de la labor y será transportado en la forma como ésta lo indique.
3. Las herramientas a utilizar será una machetilla, navaja o gubia. En los lotes afectados por enfermedades (moko, bacteriosis, etc.); no se utiliza aguja; se utilizará la doble enlazada o bózal.
Calculará la longitud de la cuerda ideal, orientándola adecuadamente, sin desperdicio de nylon. El nudo en el "cogollo" de la mata deberá abarcar 3 ó más vainas y no quedará ni muy flojo ni demasiado ajustado para evitar ahorcar la mata.
4. En la planta en donde se va a amarrar la cuerda, la aguja se introducirá superficialmente alseudotallo y en un costado; la altura de amarre con respecto al suelo debe ser más o menos de cincuenta (50) centímetros (rodillero).
5. El ojal no deberá quedar demasiado ancho para evitar desperdicios; el nudo del remate debe ser sencillo y con tres (3) ojales, no deben quedar colas después del nudo.
6. La planta a amarrar no debe templarse demasiado para evitar el repeche del racimo.
7. Los apoyos en los cuales se sujetarán los extremos de las cuerdas deberán ser en su orden:
 - A. Matas paridas
 - B. Matas próximas a parir
 - C. Estacas clavadas al suelo cuando no exista posibilidad de hacerlo en A ó B
 Nunca debe amarrar a puyones, resiembras, torres, puentes.
8. Siempre debe evitarse el roce de cuerdas, entre si o con racimos lo cual se conseguirá con una adecuada orientación de los hilos.
9. Los rendimientos de nylon debe guardar proporción con los racimos embolsados.
10. La unidad de pago para esta labor será por hectárea neta realizada o por mata amarrada y recibida a satisfacción.

7. REAMARRE

Objetivo

Corregir y dar mantenimiento al amarre ya realizado.

Las labores en el reamarre son:

1. Esta labor no se hace para corregir anomalías en la ejecución del amarre. La empresa únicamente programará esta labor para retemplar, restituir o reorientar cuerdas que se hayan aflojado o roto por efecto del viento u otros factores. Esto
2. Esta labor se remunerará por hectárea neta realizada y recibida a entera satisfacción.

8. DESHOJE

Objetivo

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

Las labores del deshojador son:

1. La herramienta a utilizar será el cuchillo curvo o deshojadora, no debe utilizarse la media luna o machete.
2. El deshojador únicamente cortará a ras delseudotallo de la planta, las hojas agobiadas o dobladas. A las hojas en buen estado que toquen el racimo, solo se les cortará la parte que roce con este a fin de que no se produzca maltrato de hoja a los frutos no deshoje innecesario.
3. No se eliminarán hojas que no estén dobladas, afectadas por sigatoka o por daños significativos causados por insectos. En lo posible no cortar hojas a los puyones.
4. El deshojador deberá apartar de la base de la mata toda la hoja y no dejará "puentes" de hojas cortadas que queden prensadas en las matas vecinas. También cuidará que las hojas no caigan sobre los puyones, cuerdas de nylon, cables y drenajes.
5. Esta labor se realizará una vuelta semanal y se pagará por hectárea neta.

9. MIS (MANEJO INTEGRAL DE SIGATOKA)

"Deshoje y Cirugía" la cual se denominara "deshoje combinado - Sigatoka y sanidad-(miss)" y se establecen la forma de ejecución de las mismas, los rendimientos máximos y mínimos, la frecuencia y el valor unitario de la misma.

OBJETIVOS:

- Disminuir el inoculo de Sigatoka Negra en forma temprana.
- Reducir el daño severo causado al follaje por la Sigatoka Negra y la posible maduración temprana del racimo.
- Evitar el repique de racimos por el bajo número de hojas.

DESCRIPCIÓN Y PASOS DE LA LABOR COMBINADA.

1. Desinfectar las herramientas mata a mata en áreas o fincas con MOKO. A diez metros a la redonda del área de moko.
2. Cortar secciones dobladas de hojas.
3. Cortar desde la base las hojas dobladas y secas en todo tipo de matas.
4. Eliminar los foliolos de todos puyones que tengan cualquier sintoma de sigatoka o maduración.

5. Hacer cirugía en las hojas que tengan sigatoka. Solo se quitara el área afectada con sigatoka.
6. Eliminar las hojas bajas secas.
7. Cortar desde la base las hojas puente.
8. Eliminar la hoja completa cuando tiene mas de la mitad dañada por Sigatoka Negra.
9. Eliminar las puntas de las hojas afectadas por Sigatoka Negra.
10. Apartar de la base de la mata las hojas cortadas.
11. No dejar los residuos de las hojas o material quitado en los drenajes y en el área al frente del puyón.
12. Al momento de bajar las hojas cortadas, tener cuidado de no dañar la candela de los puyones de reemplazo.
13. No dejar hojas enganchadas en las plantas deshojadas ni en las vecinas.
14. Cortar las hojas a ras del pseudo-tallo, evitando dejar pedúnculos largos.

Rendimiento: Hasta un máximo de 5.0 hectáreas en jornadas de 10 horas y 4.0 hectáreas en jornadas de 8 horas día/hombre. El trabajador deberá ejecutar la labor ajustándose a los requisitos previstos para todas las labores en el acuerdo colectivo de trabajo.

Frecuencia: Una vuelta semanal, hasta cuando la administración de la empresa decida libremente suspender la ejecución de la labor combinada y retornar a la ejecución separadas de las labores de "protección integral de fruta" y "deshoje", previstas en el acuerdo colectivo de trabajo.

HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MATERIALES:

- Deshojadora o Cirujana.
- Machetilla
- Lima
- Atomizador y Desinfectante.

Precisiones a la labor combinada pactada: La empresa quedará en libertad de suspender la labor combinada (deshoje y cirugía) y, consecuentemente, realizar de manera separada las labores de "deshoje" y "protección integral de fruta" y cirugía, con sujeción a las condiciones previstas en la convención colectiva.

10. PROTECCIÓN DE FRUTA

Objetivo

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

Las labores de la protección de fruta son:

1. El objeto de esta labor es proteger el racimo del daño que pueda sufrir por causa de roce con el puyon, nylon, torres,seudotallo, etc. El desvío se hace con nylon, guasca, cena de hoja pedazo de tronco o seudotallo según se de el caso.
2. Al desviar el puyon se debe tener cuidado de no quebrarlo o causar daño a sus hojas.
3. Se debe desviar el racimo que este en contacto con seudotallos (repechado), torres, cable vías. Se hará con nylon teniendo en cuenta prevenir el desgarre del vástago y/o mal formaciones de fruta.
4. Esta labor se realiza semanalmente y se remunerará por hectárea neta realizada y recibida a satisfacción.

11. FUMIGACIONES DE MALEZAS

Objetivo

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

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

Las labores del fumigador son:

1. Para esta labor se tienen establecidos dos ciclos básicos dependiendo del tipo de herbicida (contacto o sistémico) y la época del año (invierno o verano): para herbicidas de contacto es de 4 semanas y para herbicidas sistémicos es de 8 semanas.
2. El herbicida se entregará de acuerdo con las programación de cada lote, considerado como dosis normal 500 a 600 centímetros cúbicos por hectárea ya sea de contacto o sistémico. La mezcla de herbicida debe ser realizada en la planta empacadora y bajo la responsabilidad de su inmediato superior. Por ser esta labor de efecto retardado, las malezas que no sean eliminadas se repasarán cuando se vea el resultado de la primera aplicación.
3. Para aplicar los herbicidas de contacto o sistemicos se utilizarán boquillas recomendadas técnicamente. Las boquillas y los equipos no podrán ser modificados en ninguna forma.
4. Las aplicaciones quedan sujetas a las condiciones del clima; es decir, que en caso de lluvias, brisas o vientos fuertes, se debe suspender la aplicación hasta

tanto las condiciones sean favorables. El fumigador no debe dejar herbicidas preparados de un día para otro y en ningún caso deben ser fumigados.

5. Las recomendaciones de seguridad para el manejo de herbicidas deben ser cumplidas estrictamente.
6. Los herbicidas deben ser preparados en canecas plásticas con aguas limpias, libres de barro, materia orgánica y otras impurezas y de ser necesario adicionar colorantes.
7. La remuneración de esta labor será por hectárea neta realizada y recibida a entera satisfacción, teniendo en cuenta que el área neta llega hasta el borde del canal e incluye las sangrías.

12. APLICACIÓN DE FERTILIZANTES

Objetivo

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

Las labores del fertilizador son:

1. Antes de aplicar los fertilizantes, la cuadrilla o equipo de abonadores deberá recibir la programación por escrito por parte del administrador, donde se especificarán en forma clara los lotes a fertilizar y los productos a aplicar con sus correspondientes cantidades dadas en gramos de fertilizante a aplicar por mata.
2. Los supervisores organizarán los equipos de tal manera, que una vez recibido del almacenista los bultos fertilizantes, se procederá de inmediato a desmenuzar cada bulto, aporreándolo hasta homogenizar el granulado; después, se procederá a mezclar los fertilizantes para luego ser transportados a los distintos lotes y efectuar su aplicación.
La aplicación deberá hacerse a media luna uniformemente a una distancia del puyón de 40 a 50 centímetros, limpiando las hojas o basuras que se encuentren en esta área. Esta labor exige la utilización de guantes.
3. Cuando la aplicación sea en forma líquida, la mezcla preparada se debe aplicar continuamente. Si el recipiente es de 20 litros, no se deben transportar más de dos por garrucha.
La aplicación se debe hacer en la misma forma como se aplica el fertilizante sólido.
4. La remuneración a esta labor se hará por bulto de 50 kilos o su equivalente.
5. La aplicación de fertilizantes incluye el retiro de la bodega, el transporte y

aplicación dosificada, con el dosificador asignado por la administración del producto a la planta, de acuerdo con las técnicas, las recomendaciones agronómicas y con el programa que para el efecto haga el administrador, y el retorno de los empaques (sacos o bultos) vacíos a la bodega.

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

14. ENCALADA O CORRECTIVOS AL SUELO: Se pagará por bultos de 50 kilos o su equivalente. Se aplicará según las recomendaciones técnicas, sin que caiga a los cables o canales, incluyendo acarreo desde la bodega hasta el lugar de aplicación.

15. CORTE DE RACIMOS

1. El Puyero está en la obligación de informarse sobre los colores de la fruta a cortar y su calibración. Además, que manos del racimo va a calibrar y con que máximo o mínimo de líneas es la calibración. Siguiendo las instrucciones de la empresa.

2. El puyero llevará la siguiente herramienta: calibradores de buen estado, puyas y sable.

3. El puyero verificará el color de la cinta que identifica la edad del racimo o frutos; luego, calibrará correctamente uno de los tres (3) dedos centrales de la mano indicada por la administración del racimo a cosechar, una vez hecho lo anterior, procederá a cortar de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

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

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

El empinador debe tapar el corte del vástago con un pedazo de bolsa de la parte de abajo, para que el látex no manche las manos de la parte superior, o utilizar el método que la administración indique para prevenir que el latex deteriore la fruta. Adicionalmente si la administración lo requiere, deberá rociar con agua el racimo de modo que se aminore el roce entre manos en el transporte y se obtenga un mejor aprovechamiento.

- g. El puyero cortará el tronco a una altura de 1.50 metros; el corte debe hacer en bisel, cuidando de no ir a dañar el puyón.

El repique de la mata ya cosechada (incluida dentro del precio del contrato de caja integral), se realizará en forma individual por una persona en la cuadrilla, debe colocar los residuos vegetales en el centro de la calle, en casita, o como la administración lo indique; cortará las hojas de seudotallo y parte del tronco; partirá las hojas a la mitad, recogiénolas y amontonándolas, luego colocará encima el resto del seudotallo o tronco cortado en varias partes, conservando el aseo de la plantación. Deberá siempre evitar el cortar o reventar pitas que estén sosteniendo otras matas, y deberá cuidar no introducir material vegetal en las áreas de fertilización, cunetas, sangrías, cable vías, etc. así como tampoco ocasionar daños a puyones.

16. TRANSPORTE DE FRUTA

1. El garruchero es la persona responsable del transporte de los racimos. Trabaja con un equipo de 20 a 25 garruchas. Al recibir el equipo, verificará que se encuentre en buen estado.
2. El garruchero ayudara a armar el viaje evitando el maltrato de los racimos con los separadores. Además, no deberá manchar los frutos con grasa. Debera mantener la velocidad adecuada para no generar daños en los racimos, y tener especial cuidado en las curvas.

17. **DESFLOR EN EMPACADORA:** Desflorar el racimo de abajo hacia arriba para evitar manchas de látex; adicionalmente no deben haber mas de 15 racimos desflorados antes de ser desmanados y a las horas de salir a tiempos de

comidas no pueden quedar racimos desflorados.

18. DESMANE

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

19. SELECCIÓN

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

1. Revisar bien la mano.
2. Se quitaran los residuos de las flores.
3. Se suprimirán con la gurbia bien afilada los dedos defectuosos (saneamiento), dejando parte del pedúnculo.
4. Debe partirse la mano en gajos o clústeres aprovechando al máximo el saneo hecho anteriormente y buscando la buena configuración de éste.
5. Debe pulirse bien la corona haciendo cortes planos y en forma de mesa. Quitando el tejido triturado y áspero, cortando las orillas puntiagudas y pedazos de tejido extraños.
6. Colocar suavemente el clúster en el tanque y con la corona sumergida evitando que caiga sobre otro ya depositado.
7. En embarques tipo banavack que permite el empaque de manos enteras, deberán retirarse los dedos laterales de las manos y un dedo del centro, con lo cual se procurará un mejor ajuste en el empaque.

20. **DESLECHE:** El proceso de desleche comienza con el desmane. El tiempo de duración en el tanque después de realizar la selección, será de 15 a 20 minutos como mínimo.

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

21. **LLENADO PESAJE**

1. Antes de comenzar cada embarque y el transcurso de éste, se calibrarán las básculas con un patrón de peso, observando que la aguja indicadora éste en posición correcta, antes de llenar cada bandeja.
2. Las bandejas se llenarán cuidadosamente con gajos grandes, medianos y pequeños, consiguiendo el peso exigido.
3. Los clústeres deben quedar colocadas ordenadamente descansando sobre la curva de los bananos, de tal manera que facilite la colocación de sellos.
4. Siempre se iniciarán los embarques con las bandejas completamente limpias, sobre todo, libres de sellos para así evitar que los sellos diferentes a los del embarque se adhieran a la fruta del nuevo embarque.
5. Los gajos o clúster que presenten defectos deben ser retornados a los gurbieros para su reproceso.

22. **SELLADO:** El sellado de la fruta se hará del primer dedo del clúster, de la izquierda a derecha y en forma alternada, colocando los sellos en la parte frontal central de los dedos. No deberá quedar ningún clúster sin sello.

23. **EMPAQUE:** El empaque de la fruta se hará teniendo en cuenta los distintos tipos de clústeres o manos seleccionados durante el proceso de los racimos. Cada empacador numera la base con el número asignado (1, 2, 3, etc.). el ordenamiento de los clústeres dentro de la caja, obedecerá a instrucciones precisas de la comercializadora de orden. No se empacará en ningún caso clústeres defectuosos. Ni se empacará en ningún caso en cajas defectuosas (mal grapadas, húmedas, deterioradas). El arrume de cajas en general, deberá hacerse bajo techo, a la sombra y sobre estibas.

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

- a. No tirar cajas.
- b. Colocar o estibar cajas en forma correcta y alineada.

- c. Los esquineros y el zuncho deben quedar correctamente colocados. El zuncho se tensionará correctamente, la grapa debe ser colocada de manera que no se suelte o permita que se destensione el zuncho.
- d. El zuncho se debe cortar de manera que no se presente desperdicio, o sea después de haber colocado la grapa y no antes, obteniendo de esta manera el rendimiento normal de 26 metros lineales por palets.
- e. Los palets deben quedar bien asegurados en el camión, amarrados a la carrocería y protegidos de la lluvia y del sol.

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

24. **COLOCADA DE TACO:** Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, la cantidad de tacos por pallet sera el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesario su utilización.

25. BOTAR RECHAZO

Objetivo

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

- 1. Esta labor incluye para su remuneración, el cargue y descargue en los sitios asignados por la empresa, tratamientos con cal y/o herbicidas para evitar problemas sanitarios y ecológicos. Para su ejecución, la administración designará el número de trabajadores para que garantice la ejecución de esta labor.
- 2. La labor de botada de rechazo se liquidará según el número de cajas exportadas. La forma de pago, se establece dividiendo el número de cajas por el número de personas que intervengan y multiplicando por el precio pactado.
- 3. En este caso de no ejecutarse esta labor ya sea porque se recolecta por parte del camiones comercializadores de rechazo o porque se procese para comercializarlo en el interior o exterior del país. **El pago de esta labor se hará proporcionalmente a lo que debe definitivamente para votar.** En el acuerdo colectivo de trabajo está diseñado el esquema de remuneración de la labor.

26. **PICADA DE RECHAZO:** Se realiza en la plantación con un mínimo de cuatro (4) cortes al banano o dedo antes de que esté maduro.

27. CABLERO

Objetivo

Dar mantenimiento a los cable vías.

1. El cableero será la persona encargada del mantenimiento preventivo global de los cable vías de la plantación, manteniendo en buen estado las torres, los ganchos, las curvas, las agujas, los cabezales y las chanelas, etc. Dicho mantenimiento se garantizará gracias a la revisión diaria de los sistemas y al cambio de piezas.
2. Mantendrá el nivel adecuado y distribución correcta de las torres. Reemplazará las chanelas, las torres, los ganchos y bases que están en mal estado. Las placas deberán permanecer limpias de basuras, tierra y elementos extraños.
3. Deberá también garantizar el buen estado de la vía, esto es puentes, desagues, apertura y limpieza de la vía.

La programación de mantenimiento será ordenada por la administración.

Se exceptúa de la anterior norma las fincas que por poseer infraestructura de cables metálicos ó madera inmunizada no necesitan cableero; en estas, cuando la administración lo requiera se dará un mantenimiento a la red de cable vías, apretando las chanelas, enderezando torres, ajustando ganchos, limpiando y desaguando la vía, y en fin todas las labores que correspondan.

28. **DESCARGUE DE CARTÓN:** En la labor de descargue de cartón, las unidades a pagar se liquidarán sobre la correspondiente remisión. El valor a cancelar será el resultante de multiplicar el número de cajas por el valor pactado y dividir éste por el número de personas que intervengan en esta labor.
29. **CARGUE DE PALLET:** Se ratifican los acuerdos que estén pactados en el acuerdo colectivo de trabajo, así como aquellos que consten en actas firmadas relacionadas con la estipulación de la labor cargue de pallets; no obstante lo anterior en aquellas empresas en las que existan dificultades, empresa y sindicato buscarán dirimir las y se acogeran a algún acuerdo existente que presente problemas.
30. **ENGRASE DE CABLES:** De acuerdo con los conceptos técnicos esta labor solo tiene como finalidad el evitar procesos de corrosión en los cables-vías. Sin perjuicio de los acuerdos vigentes entre las Empresas y Sintrainagro sobre frecuencia y precio de esta labor, las empresas en cuya convención no se encuentre previsto el precio y/o frecuencia deberán acordarse estos en el marco del procedimiento transitorio establecido para las labores nuevas pendientes de negociación.

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

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

- 32. HOMBRE BROCHA:** Cuando la administracion de la finca tome la decision de utilizar durante la totalidad del embarque una persona en la labor de fumigado y sellado de coronas y como reemplazo de la "cortina" se pagara al salario promedio del embarque del dia.

33. EL CARTONERO

1. El cartonero será la persona responsable del manejo general del cartón, su aseo y organización; se encargará de recibirlo, armará las cajas y entregará de acuerdo con los pedidos de fruta con la suficiente anticipación y con el visto bueno del coordinador de la empacadora.
2. Mantendrá en correcto estado el inventario e informará a la administración de todos los movimientos del cartón; todo en coordinación con el almacenista y el coordinador de la empacadora.
3. Por ningún motivo el cartonero está autorizado aprestar o permitir salida del cartón sin autorización del administrador. En caso de omitirse la anterior norma, el cartonero será responsable económicamente de dicho faltante.

34. ASEO GENERAL DE EMPACADORA

Sin perjuicio de la incorporacion de adelantos tecnicos en los procesos de aseo general de empacadora, el periodo de esta labor es semanal. En consecuencia, cuando por culpa de la empresa se produzcan atrasos en la ejecucion de esta labor, se aplicaran los acuerdos vigentes para el pago de atrasos en labores.

Objetivo

Mantener la planta de la empacadora limpia.

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

y delantales.

1. Antes de iniciar el embarque, la planta empacadora deberá estar completamente limpia.
2. Se aplicará desinfectante después de cada embarque, alrededor de la planta y piso de la misma.
3. Se hará cambios de agua y limpieza del tanque cuando sea necesario a juicio de la administración, utilizando los métodos recomendados.
4. Los desperdicios deberán eliminarse constantemente durante el embarque después del proceso.
5. Las bandejas deberán permanecer limpias y libres de látex y sellos.
6. El número de personas que hacen esta labor serán determinados por la administración y precio pactado para efectuarla se reparte equitativamente entre las personas asignadas.

35. POLEA DE RECHAZO: Se entiende por Polea o banda de rechazo, una banda transportadora de funcionamiento electro-mecánico; generalmente construida en acero inoxidable la cual está colocada a todo lo ancho del tanque y que por sí sola genera un movimiento que transporta mecánicamente la fruta de rechazo. Su objetivo es evacuar la fruta que no posee características de empaque. Solamente en aquellas fincas que posean este sistema habrá que realizar el aseo y el mantenimiento de éstas.

36. RESIEMBRA

Objetivo: Mantener los índices de población por hectárea de acuerdo a las recomendaciones técnicas.

1. Dentro de la plantación de resementarán puyones de 1.80 metros mínimo de altura, en los que se despuntarán las hojas del puyón resembrado, dejando intacta la hoja bandera, o semillas de cabeza de toro, de altura mínima de 1.30 metros en las cuales se deberá limpiar de raíces y conservarle como mínimo dos botones (hijos) que al sembrar se orientarán.
2. El campo abierto; esto es un área sin plantas, se aceptarán puyones más pequeños o semillas.
3. La resiembra deberá obedecer a la programación de la finca y se autorizan una vez hechos los conteos de la población con que se evaluará el índice de plantas por hectárea.
4. Esta labor incluye la alineación, el arranque, arreglo, desinfección, transporte, ahoyado, fertilización y siembra de plántula, siguiendo las recomendaciones de los técnicos.

5. En las siembras o resiembras que se utilizan plántulas provenientes de meristemo, únicamente se tendrá en cuenta la alineación, el transporte, ahoyado, fertilización y siembra de plántula, siguiendo las recomendaciones de los técnicos.

La remuneración a esta labor se hará por hectárea, puyón, cabeza, cabeza de toro, o por unidad de tiempo de acuerdo a los pactado recibida a satisfacción.

Esta labor solamente se hará por personal capacitado y seleccionado por la administración de la empresa.

37. **FUMIGACIÓN PARA CONTROL DE SIGATOKA:** Esta labor se efectuará bajo autorización y recomendación estricta de la administración, localizando en forma precisa los focos de sigatoka a controlar, utilizando el producto o productos que recomienden los técnicos y teniendo como guía las exigencias ordenadas por el departamento de control de sigatoka de la comercializadora.

La administración de la finca dotará al trabajador de equipo y herramientas indispensables para efectuar su labor, y coordinará con el trabajador la hora y tiempo de la aplicación de los respectivos fungicidas.

38. **ENCAMELLONE** (organización de basura y residuos de cosecha en la plantación). La labor de encamellone se hará eventualmente una vez cada año en toda finca, deberá ser ordenada por la administración y se realizará en equipo, que será organizado por el administrador en número y ubicación. Colocarán los seudotallo, las hojas, las cepas y de más residuos de cosecha, en surcos con los cual, facilitará las demás labores y la aplicación de abonos o fertilizantes, se hará en forma más racional.

El nylon deberá sacarse de la plantación y quemarse, de tal manera que únicamente quede en ella la materia orgánica, debidamente distribuida.

39. **CACIQUEO- Objetivo -:** Mantener el pie de los puyones limpios con el fin de garantizar una mejor labor sobre ellos. La labor de caciqueo de hará cuando la administración de la empresa considere necesario su ejecución. Colocarán los seudotallos, hojas, las cepas y demás residuos de cosecha a una distancia de 50 cms. Hacia fuera de la mata.

40. **REPIQUE DE MATAS NO COSECHADAS**

Objetivos

Conservar el estado fitosanitario de la plantación.

Esta labor se realizará por orden de la administración en los casos en que haya que repicar matas y racimos por motivos de vientos, tempestades, huelgas, fruta caída, o fruta pasada de vitola.

Se pactará por hectárea o por día, de acuerdo a las necesidades de la administración.

41. PROCESO DE BOLEJA: Esta labor se realiza cuando la comercializadora lo autoriza, procediendo de acuerdo con las exigencias de dicha comercializadora en cuanto a edad, color etc.

42. PROCESO DE BOLEJA AL CABLEVIA O EN PLANTACIÓN: Comprende el corte, repique de la mata, coleo al cable, descargue, arrume de racimos, recogida de plástico de embolsa y cinta de identificación, repique racimo boleja en el sitio y tratamiento sanitario del sitio donde se efectuó el repique con cal y fumigación con agroquímico.

43. LABORES EN MANTENIMIENTO DE DRENAJES.

43.1. CONTROL DE MALEZA

Objetivo

1. Mantener los canales y cunetas libres de malezas para evitar la propagación de esta en la plantación
2. Permitir una mejor circulación de aguas.
3. Como estética de la plantación.

Esta labor se realizará de acuerdo a los ciclos pactados y por el método recomendado bien sea por el mecánico (rula, guadañadora) o utilizando herbicidas. Todas las basuras (mepas, hojas, racimos, bolsa, nylon, malezas eliminadas, etc.) deben ser sacadas de los drenajes colocadas de manera que no caigan dentro de éstos nuevamente. Para lograr que estos mantengan el cauce normal de las aguas.

43.2. RECAVA DE CANALES

Objetivos

Esta labor se debe realizar de acuerdo con la programación de labores aprobada por la dirección de la empresa, siempre que se obtenga mínimo una palada de corte (30cms.), se sacarán todos los sedimentos que se presenten, los que deben quedar en el lado externo del talud, procurando siempre conservar el nivel del drenaje y la dirección del talud con el fin de mantener el buen funcionamiento evitando charcos o tapones.

Para recibir los trabajos se hará en estaciones de recibo cada veinte (20) metros y para ello intervendrán el coordinador de turno y el trabajador.

La unidad de pago para esta labor será en metro lineal realizado y recibido a satisfacción.

43.3. FUMIGACIÓN CANALES

Objetivos

Alternativa para dar cumplimiento a la programación de la limpieza de drenajes.

Se hará con el producto que recomiende la empresa, cumpliendo las condiciones sanitarias exigidas por el ICA y el ministerio de salud; se seguirán las recomendaciones técnicas hechas por el fabricante del herbicida. Incluye todo el canal hasta el borde (los dos taludes, el plan y los dos andenes), siguiendo el ordenamiento exigido por la administración e incluye lavada diaria de los equipos en el lugar señalado por la administración.

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

CAPITULO TERCERO PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 33° - PRIMA DE VACACIONES- Durante la vigencia de la presente convención colectiva, como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador beneficiario una prima de vacaciones en cuantía de ochenta y seis mil cuatrocientos pesos **\$86.400**. Este beneficio se pagará siempre y cuando se disfrute de dicho descanso y mientras subsista el contrato de trabajo.

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

ARTÍCULO 34° - PRIMA NAVIDAD O AGUINALDO-: Durante la vigencia de la presente convención colectiva, a aquellos trabajadores que hayan laborado a su servicio durante doce (12) meses de cada año, la Empresa les pagará en el mes de diciembre una prima de navidad o aguinaldo en cuantía de ciento ocho mil pesos **\$108.000.**

Si el trabajador tuviere más de dos (2) meses y menos de doce (12) meses se le pagará un aguinaldo proporcional al tiempo laborado durante el año. Tendrán derecho a dicho aguinaldo los trabajadores que estén vinculados a la empresa el día 20 de diciembre del respectivo año y que su tiempo de vinculación sea superior a dos (2) meses.

ARTÍCULO 35° -AUXILIO DE MATRIMONIO-: Durante la vigencia de la presente convención colectiva, cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, ésta reconocerá un auxilio de matrimonio en cuantía de noventa y siete mil doscientos pesos **\$97.200.**

PARÁGRAFO- PERMISO Y REMUNERACIÓN POR MATRIMONIO-: En caso de matrimonio eclesiástico o civil, la empresa concederá al trabajador un permiso por tres (3) días remunerados con el salario básico convencional.

ARTÍCULO 36° -AUXILIO DE MATERNIDAD-: Durante la vigencia de la presente convención colectiva, en caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, inscrita en la administración de la empresa, la empresa reconocerá un auxilio de maternidad en cuantía de ciento ocho mil pesos **\$108.000.**

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

Para tener derecho al pago de este auxilio, el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento del hijo o certificado médico de aborto.

PARÁGRAFO UNO -PERMISO Y REMUNERACIÓN POR MATERNIDAD-: En estos mismos casos, la empresa concederá al trabajador un permiso por maternidad de cinco (5) días hábiles, si el hecho ocurre en la zona de Urabá; o de ocho (8) días hábiles, si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá. Estos días de permiso serán remunerados con el salario básico convencional.

PARÁGRAFO DOS: Sin perjuicio de acuerdos específicos que sobre el mismo tema se encuentren vigentes en algunas empresas, las disposiciones convencionales vigentes sobre "auxilio de maternidad" se aplicarán también cuando el (la) trabajador(a) adopte legalmente un(a) hijo(a).

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

ARTÍCULO 37° -AUXILIO MUERTE FAMILIARES-: Durante la vigencia de la presente convención colectiva, en caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, que estuviere debidamente inscrito ante la administración de la empresa, la empresa reconocerá un auxilio en cuantía de ciento ocho mil pesos **\$108.000**.

Se entiende como familiares del trabajador: Esposa o compañera permanente, padres e hijos.

En caso de existir dos o más familiares laborando en la empresa, se otorgará un solo auxilio.

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

PARÁGRAFO UNO - Para el reconocimiento de este auxilio no será exigible que el familiar conviva con el trabajador, ni la dependencia económica. Los demás requisitos previstos en el acuerdo convencional seguirán vigentes.

PARÁGRAFO DOS -PERMISO Y REMUNERACIÓN POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES-: En estos mismos casos, la empresa concederá al trabajador un permiso por tres (3) días calendario, si el fallecimiento ocurre en la zona de Urabá, o de cinco (5) días calendario, si el fallecimiento ocurre fuera de la zona de Urabá. Estos días de permiso serán remunerados con el salario básico convencional y no serán acumulables con la licencia de luto.

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

ARTÍCULO 38° -AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR-: Durante la vigencia de la presente convención colectiva, en caso de fallecimiento de un trabajador, sin perjuicio del auxilio de entierro que consagra la Ley 100 de 1993, la empresa pagará un auxilio en cuantía de quinientos cuarenta mil pesos **\$540.000** a quien acredite haber sufragado los gastos funerarios.-

ARTÍCULO 39° -AUXILIO DE ESCOLARIDAD PRIMARIA Y SECUNDARIA: Durante la vigencia de la presente convención colectiva, la empresa reconocerá al trabajador, por una sola vez, un auxilio de escolaridad por cada hijo registrado en la administración de la empresa, y ante la Caja de Compensación, y previa comprobación de que adelanta estudios en un establecimiento legalmente aprobado, por un valor de doce mil novecientos sesenta **\$12.960**.

El hijo del trabajador beneficiado con ese auxilio debe presentar el certificado de ingreso del presente año del establecimiento donde se encuentra matriculado. La no presentación de estos documentos a más tardar al finalizar la tercera (3a) catorcena del año exime a la empresa de pagar dicho auxilio. Este auxilio se pagará en la cuarta catorcena del año a menos de que existan problemas de fuerza mayor.

ARTÍCULO 40° -AUXILIO PARA DEPORTES Y RECREACIÓN-: Durante la vigencia de la presente convención colectiva, para la finca LA CEIBA se constituye un fondo para deportes por valor de setecientos mil pesos (\$700.000). En este valor quedan incluidos cualquier posible inscripción, arbitraje, o cualquier costo semejante.

ARTICULO 41. AUXILIO DE CASINO: La empresa reconocerá un auxilio mensual de CUARENTA Y CINCO MIL PESOS **\$45.000** para el casino que funcione en sus instalaciones sin que ello implique la existencia de relación laboral alguna.

PARÁGRAFO UNO: este auxilio se le entregará a la(s) persona(s) que administra(n) el casino dividido en contados catorcenales.

ARTÍCULO 42° -SUMINISTRO DE DOTACIÓN POR LABOR-: Las empresas suministrarán a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, conforme a lo establecido en la ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial

establecido en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor deberá ser utilizado por el trabajador como parte de los elementos de protección del trabajador en los términos de la ley.

TERCERA PARTE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 43 - DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN. Los Empresarios Bananeros de Urabá y Sintrainagro declaran su común entendimiento en cuanto a que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de riesgo común o profesional son responsabilidad de las respectivas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud de la subrogación de riesgos surtida por causa de la afiliación y el pago de las respectivas cotizaciones patrono-laborales.

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

Bajo el entendido de las declaraciones precedentes, las partes que suscriben la convención colectiva de trabajo asumen el compromiso de impulsar los siguientes planes de acción:

1. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, dispongan y/o contraten en la zona de Urabá una oferta completa y constante de servicios médicos especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de mediana y alta complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral suministren al trabajador-afiliado los medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia del

paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.

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

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

3. La Empresa, a través del responsable de salud ocupacional o de su representante, y Sintrainagro, por conducto del Secretario de Salud de la Junta Nacional o de la Junta Seccional, propenderán para que en los eventos en que por razones de salud se remita el trabajador fuera de la Zona Bananera de Urabá, la entidad remitente le extienda y pague la incapacidad por los días respectivos, debido a que es una obligación a cargo del sistema de seguridad.
4. Los empresarios bananeros y Sintrainagro, en una comisión paritaria, elaborarán un instructivo para informar a los trabajadores y empresarios, sobre los procedimientos y plazos necesarios para la calificación del estado de invalidez.
5. A partir de la vigencia de la presente convención, los empresarios dispondrán en cada una de las fincas de un (1) ejemplar de la planilla de autoliquidación de los aportes a la seguridad social del mes anterior, con el propósito de que el trabajador que lo desee haga copia de ésta para su uso individual.
6. Los empresarios bananeros y Sintrainagro realizarán las gestiones necesarias para que la Superintendencia Nacional de Salud, participe en las reuniones de la Mesa Tripartita por la Salud de Urabá.

ARTÍCULO 44 -COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)-: Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1984, reglamentado por la resolución número 02013 de 1986, el Decreto Ley 1295 de 1994 y el Decreto 1443 de 2014, en la Empresa operará un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

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

PARÁGRAFO UNO. En el evento en que un trabajador hiciera parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y del Comité Obrero Patronal, los permisos que convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

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

ARTÍCULO 45 -RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL-: La Empresa y Sintrainagro adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARL correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley.

En coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la Empresa realizará programas preventivos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos y de laboratorio clínico, según lo establecido en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborado en coordinación con la respectiva ARL.

Se establecerá entre los Empresarios, el Sindicato y las entidades administradoras del Sistema Integral de Seguridad Social presentes en la zona (salud, pensiones y riesgos laborales) un Comité Tripartito en Seguridad Social que impulsará la realización de una investigación completa que permita establecer el mapa de riesgos ocupacionales de todas las labores de la agroindustria bananera. De acuerdo con los resultados, propondrán un plan de intervención para eliminar y mitigar los riesgos encontrados y establecerán un sistema de seguimiento de los resultados de la investigación y de las acciones definidas, elaborando los perfiles de prevención y tratamiento de las enfermedades comunes o profesionales que se presentan en la actividad bananera, según las prioridades arrojadas por los indicadores epidemiológicos. Para dar cumplimiento a lo anterior, las Empresas se comprometen a entregar los resultados de dicha investigación y el mapa de riesgos

resultante dentro de los seis meses posteriores a la iniciación de la misma. Las bases y metodología de la misma se definirán dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la Convención.

PARÁGRAFO UNO: Las empresas colocarán a disposición del Sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento.

PARÁGRAFO DOS: Las Empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de conformidad con la Resolución 2013 de 1986, el Decreto 1295 de 1994 y el Decreto 1443 de 2014 y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con Sintrainagro y con la respectiva ARL.

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

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

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

PARÁGRAFO SEXTO: Sintrainagro y las empresas que no suministren agua apta para el consumo humano, buscarán los mecanismos necesarios para posibilitar el suministro de ésta, en los términos establecidos en la ley.

ARTÍCULO 46-FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ-: A través de los Comités Paritarios de Salud y Seguridad en el Trabajo y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales,

agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.

- A. PAGO DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL:** Las incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria, se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles.

En el evento en que el régimen legal sobre incapacidades originadas por enfermedad general no hospitalaria sea más desfavorable al establecido en las convenciones colectivas objeto de revisión, serán reconocidas de acuerdo con lo que se tuvo en éstas y que se denominó "Sistema de Eventos". El trabajador endosará el certificado de incapacidad a la empresa para efectos del cobro respectivo a la EPS, si fuese pertinente, o para reconocer los días de incapacidad a cargo del empleador, mientras los asuma la seguridad social.

- B. PAGO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD DE ORIGEN PROFESIONAL:** Conforme a lo prescrito en el decreto 1295 de 1994 y demás disposiciones legales que lo modifiquen, adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente laboral y enfermedad laboral se pagarán de acuerdo con el régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible.

- C. PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, NO HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:** Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes laborales o enfermedad laborales, no hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente laboral o se diagnostique la enfermedad laboral.

- D. PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:** Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes laborales o enfermedad laborales, hospitalarias, se pagarán a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente laboral o se diagnostique la enfermedad laboral.

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

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

económicos por incapacidad temporal que sean expedidos y certificados por la respectiva EPS o ARL.-

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

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

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

PARÁGRAFO QUINTO: En caso de accidente laboral se reconocerá el valor correspondiente al tiempo trabajado o el valor de las unidades de obra realizadas en el respectivo día hasta el momento en que se produce el accidente laboral que se reporta a la ARL. Bajo el entendido recíproco de que se trata de garantizar el pago efectivo de la retribución salarial por un trabajo realizado por el trabajador, la administración de la finca deberá reportar al responsable del proceso de nómina las cantidades de obra o las unidades de tiempo que el trabajador hubiera realizado o laborado hasta el momento del

accidente laboral, para lo cual se utilizarán los conceptos de nómina existentes, a los efectos de que el pago de esa remuneración se suceda en forma concomitante al pago del salario de la respectiva catorcena o bisemana.

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

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

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

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

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

- F. ADICIÓN SOBRE GESTIÓN DEL AUSENTISMO-:** La Empresa enviará mensualmente a la respectiva seccional de Sintrainagro a la cual pertenezca la respectiva finca, una relación de los casos de ausentismos de los

trabajadores, indicando los índices de frecuencia y número de días de incapacidad, y los casos de trabajadores que reiteradamente se ausentan del trabajo en el primer día hábil de la semana.

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

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

- G. REUBICACIÓN:** En caso de que por cualquier enfermedad un trabajador no pueda realizar determinadas labores, según el Departamento competente de la EPS o de la ARL, la Empresa deberá reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la recomendación médica y por el tiempo requerido para su recuperación.

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

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

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

Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador a una ciudad distinta de Medellín, y éste no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador a la ciudad de Bogotá D.C. para ser evaluado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá el alojamiento y la alimentación, en dinero o en especie, a elección de ésta. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Cuando la Empresa opte por el suministro en dinero del servicio de alojamiento y alimentación, deberá reconocerle al trabajador un auxilio extralegal por la suma de cincuenta mil pesos (**\$50.000**) por cada día en que efectivamente deba permanecer en la ciudad de destino para recibir las atenciones médicas, según la programación de citas ordenadas por la EPS o la ARL, o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones/AFP). Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

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

Cuando la Empresa decidiera suministrar en dinero el servicio de desplazamientos internos para asistir a las citas para atenciones médicas o la

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

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

Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas en esta disposición, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá y no le sea expedido un certificado de incapacidad temporal, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador fuera de la zona de Urabá para asistir a calificación por parte de la Junta Regional o Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa le concederá permiso no remunerado por los días en que acredite haber asistido a las respectivas citas y por los días en que se cumplieron los desplazamientos entre la zona de Urabá y la ciudad de destino y viceversa, para lo cual el trabajador deberá presentar las evidencias documentales pertinentes.

ARTÍCULO 47 -FUMIGACIONES AÉREAS-: Sin perjuicio de otros acuerdos vigentes con Sintrainagro, en ningún caso los trabajadores laborarán en la plantación en el momento en que se realicen en la finca fumigaciones aéreas para el control de la Sigatoka negra. La empresa adoptará un sistema de comunicación o de aviso general para confirmar que se realizará la fumigación programada. En el evento de que la comunicación no funcione por cualquier causa, los trabajadores se movilizarán a la empacadora cuando se inicie la fumigación aérea.

PARÁGRAFO 1º: Cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante el tiempo de la fumigación aérea, se remunerará este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

PARÁGRAFO 2º: El tiempo que dure la fumigación aérea, encontrándose los trabajadores en las instalaciones de la planta empacadora, se imputará a las actividades recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990,

remunerando este tiempo con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas.

ARTÍCULO 48 -NATURALEZA JURÍDICA DEL AUXILIO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL-: El auxilio económico por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de riesgo profesional constituye una típica prestación social y, por tanto, no constituye factor salarial. Entienden también las partes que las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o riesgo profesional no están previstas como causal de suspensión del contrato en la legislación laboral vigente (Artículo 51 del C.S. del T.) y, por tanto, para efectos de la causación de prestaciones sociales o descansos vacacionales no se descontarán los días de incapacidad temporal por enfermedad común o riesgo profesional. Por la misma razón, al momento de determinar el ingreso salarial promedio que serviría de base a la liquidación de una prestación social, descanso vacacional o una prestación extralegal fijada en días de salario, el valor del auxilio económico por incapacidad temporal no se incluye dentro de los acumulados salariales, de una parte, y tampoco se descuentan los días de incapacidad temporal porque no se ha sucedido una suspensión del contrato de trabajo, de otra parte.

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

CUARTA PARTE FONDOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS ÍNDICES SOCIALES

ARTÍCULO 49º -FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA-: Durante la vigencia del presente acuerdo convencional el fondo rotatorio para préstamos de eventos de calamidad doméstica será de un millón de pesos \$1.000.000.

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de trescientos mil pesos (\$300.000). No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el de estos préstamos serán imputados al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en el respectivo acuerdo colectivo de trabajo.

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

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

Los préstamos se pagarán con diez (10) cuotas de amortización catorcenales sucesivas equivalentes al diez por ciento (10%) del préstamo.

La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciará en la semana inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso.

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

PARÁGRAFO PRIMERO: Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, la empresa dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la solicitud efectuará el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada.

El trabajador beneficiario del préstamo acreditará el cumplimiento de los requisitos necesarios para el otorgamiento del crédito, dentro de los siguientes plazos: **a)** si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de quince (15) días hábiles siguientes al desembolso, y **b)** si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (08) días hábiles siguientes al desembolso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Constituye falta grave: **a)** No acreditar dentro del término establecido para ello, las pruebas tendientes a justificar la obtención del crédito, **b)**

La obtención fraudulenta del crédito, y c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

REGLAMENTACIÓN DEL FONDO.

1. **OBJETO:** Ayudar a los trabajadores en la solución de calamidades domésticas.
2. **BENEFICIARIOS:** El personal de la Empresa que se beneficia con el presente acuerdo convencional.
3. **DESTINACIÓN DE LOS PRÉSTAMOS:** Sólo se otorgarán para atender los siguientes casos de calamidad doméstica:
 - 3.1 Enfermedad de los padres, esposa o compañera permanente, hijos legalmente reconocidos que dependan económicamente del trabajador y que hayan sido previamente inscritos en la Empresa o ante la Caja de compensación familiar-
 - 3.2 El pago de servicios médicos, compra de droga, hospitalización e intervención quirúrgica, de una cualquiera de las personas enunciadas en el numeral 3.1.
 - 3.3 Sufrir hurto o actos delictuosos que afecten en forma grave y directa el patrimonio del trabajador, cuando hubieren sido debidamente denunciados ante la autoridad competente.
 - 3.4 Sufrir daños en la vivienda del trabajador originados por fenómenos naturales, tales como terremoto, huracán, inundaciones, incendio, etc.

REQUISITOS PARA ADJUDICACIÓN DEL PRÉSTAMO.

1. Que el trabajador formule la solicitud del préstamo, mediante el diligenciamiento del formato que para el efecto entrega la Empresa. El formato contendrá la siguiente información:
 - 1.1 Autorización del trabajador a la Empresa para efectuar los descuentos por nómina.
 - 1.2 Autorización del trabajador a la Empresa para descontar el saldo del préstamo de la liquidación definitiva, en caso de retiro del trabajador.
 - 1.3 Nombre y parentesco de la persona afectada por la calamidad ocurrida.
 - 1.4 Pruebas de la ocurrencia de la calamidad.
 - 1.5 Cuantía del préstamo solicitado.

1.6 Deudas pendientes con la Empresa.

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

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

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

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

Que el trabajador llene los demás requisitos y condiciones establecidas en el presente reglamento.

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

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

MONTOS: Según el caso.

PLAZO: Se pagarán con cuotas de amortización semanales del diez por ciento (10%) sobre el devengado total.

TRÁMITE PARA UTILIZAR EL CRÉDITO.

1. El interesado llenará un formulario de solicitud especialmente diseñado para el efecto.
2. Este será presentado ante la Empresa, para el estudio respectivo.

CANCELACIÓN Y EXTINCIÓN DEL PRÉSTAMO: Se cancelará y se dará por extinguido el plazo en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador pague la totalidad de la obligación contraída con la Empresa.
2. Cuando el trabajador se desvincule definitivamente de la Empresa.
3. Cuando el trabajador presente pruebas o documentos falsos.

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

AMORTIZACIÓN DEL PRÉSTAMO. El trabajador amortizará el préstamo mediante la cancelación de las cuotas fijas, las cuales serán deducidas directamente de la nómina.

Con cuotas extraordinarias que el trabajador proponga o se estipulen para el préstamo.

DEDUCCIÓN DE CUOTAS ORDINARIAS. La deducción de cuotas ordinarias de amortización se iniciará en la semana inmediatamente siguiente a la fecha del desembolso. Como tal, se entiende la fecha de recibo que tenga el comprobante de caja, la cual será comunicada por el empleado que desempeñe en la Empresa las funciones de Cajero.

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

ARCHIVO DE DOCUMENTOS. Copias de todos los documentos inherentes al otorgamiento del préstamo, abonos extraordinarios, cancelación del préstamo, deberán quedar archivados en la hoja de vida del trabajador.

PRUEBAS DE LA EXISTENCIA DE LA CALAMIDAD DOMESTICA.

1. En caso de Muerte: Copia del certificado de defunción.
2. En caso de hurto o similares: Copia de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y el valor de los objetos hurtados.
3. En caso de enfermedad de familiares del trabajador que dependan económicamente de él, se debe presentar dictamen de un médico autorizado para ejercer la profesión, los demás documentos y evidencias que se estimen necesarios, tales como fórmula médica, valor de la droga, etc.

Cualquier falsedad en informaciones o datos requeridos por la empresa para obtener un auxilio será sancionado de acuerdo a la ley laboral.

PARÁGRAFO UNO: Una vez presentada la solicitud de crédito por calamidad doméstica, la empresa dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la solicitud efectuará el desembolso correspondiente, siempre y cuando la solicitud sea aprobada.

El trabajador beneficiario del préstamo acreditará el cumplimiento de los requisitos necesarios para el otorgamiento del crédito, dentro de los siguientes plazos: a) si el hecho ocurre fuera de la zona de Urabá el plazo máximo será de quince (15) días hábiles siguientes al desembolso, y b) si ocurre dentro de la zona de Urabá el plazo será de ocho (08) días hábiles siguientes al desembolso.

PARÁGRAFO DOS: Constituye falta grave: a) No acreditar dentro del término establecido para ello, las pruebas tendientes a justificar la obtención del crédito, b) La obtención fraudulenta del crédito, y c) La destinación del crédito para fines distintos del aprobado.

ARTÍCULO 50° -FONDO PARITARIO DE VIVIENDA-: Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para capitalización de los Fondos Paritarios de Vivienda, la Empresa destinará la suma de cuarenta mil pesos (\$40.000) por hectárea neta sembrada en banano.

El fondo rotatorio de vivienda se sujetara a las disposiciones normativas contenidas en los acuerdos generales vigencia 2015-2017 que reglamentan su funcionamiento.

QUINTA PARTE DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 51. -NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES-: A partir de la vigencia del presente acuerdo convencional, los beneficios extralegales pactados en favor de los trabajadores no constituyen salario y, en consecuencia, no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones legales, indemnizaciones, aportes a la seguridad social y aportes parafiscales.

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

ARTÍCULO 52. -MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL-: El presente acuerdo convencional sólo podrá ser modificada por acuerdo entre las mismas partes que la suscriben, esto es, una comisión negociadora designada Sintrainagro, de una parte, y una comisión negociadora designada por la Gerencia de la Empresa, de la otra parte. Cualquier modificación que se realice sin el lleno de este requisito, no obliga a las partes.

ARTÍCULO 53. -IMPUTACIÓN DE LO PACTADO-: Acuerdan las partes que los beneficios consagrados en el presente acuerdo convencional son imputables a los que tuviere que hacer la Empresa durante la vigencia convencional, por Ley o por orden de autoridad competente, en tal forma que si los aumentos o beneficios fueren superiores a los estipulados en esta convención, la Empresa únicamente reajustará la diferencia y si fueren inferiores, se cumplirá con lo pactado en el presente acuerdo convencional.

ARTÍCULO 54. PAGO CON MEDIOS ELECTRÓNICOS Y CHEQUE

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

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

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

PARÁGRAFO: Los representantes de los empresarios bananeros de Urabá y Sintrainagro se comprometen a efectuar gestiones ante las entidades financieras presentes en la zona bananera de Urabá, para procurar que se instalen cajeros electrónicos con sistemas de identificación biométrica (huella digital).

ARTÍCULO 55: VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA; La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia comprendida entre el día 01 de Julio de 2016 y el día 30 de Junio de 2017.


ARTÍCULO 56. -DENUNCIA Y PRÓRROGA-: El presente acuerdo convencional podrá ser denunciada por las partes en los términos establecidos en la legislación laboral. En el evento que la convención no sea denunciada, su vigencia se prórroga conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

En constancia se firma por los que intervinientes en dos (2) ejemplares del mismo tenor en Apartadó, el día 30 de junio de 2016.

POR SINTRAINAGRO:



GUILLERMO RIVERA ZAPATA




GILBERTO TORRES ESPITIA

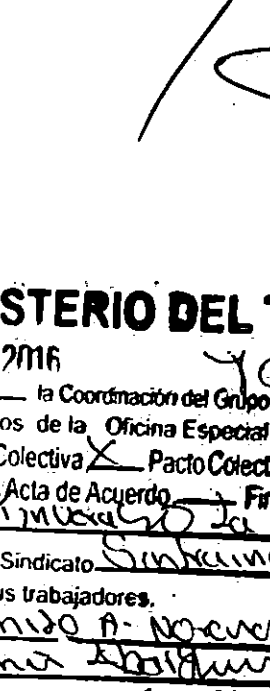


LUIS ENRIQUE VALVERDE

POR LA EMPRESA:



JAVIER FRANCISCO RESTREPO G.



EDWIN GONZALEZ MORENO

MINISTERIO DEL TRABAJO
22 JUN 2016 4000
Se dio a los _____ la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y
Resolución de conflictos de la Oficina Especial de Urabá.
Se recibió la convención Colectiva Pacto Colectivo Laudo Arbitral
Contrato Sindical Acta de Acuerdo Firmada el día 30/06/2016
Entre la Empresa SINTRAINAGRO La Alcañal S.A.S.
_____ y el Sindicato Sintrainagro
_____ o sus trabajadores.
ENTREGADO POR Camilo A. Novoa
RECIBIDO POR Nancy Rodríguez
Auxiliar Administrativo