



**PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL
FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE
CONVENIONES, 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 – Apartadó
Inspector de Trabajo: Marlene Caraballo R.**

Número: 017

CIUDAD:	Apartadó	FECHA:	09	11	2016	HORA	2:45 P.M.
----------------	----------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	RAFAEL ANTONIO ARGOTE ROMERO		
No. IDENTIFICACIÓN	C.C. 71.693.572		
CALIDAD	Representante legal		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Cra. 98 No. 91 38 – Apartadó – Antioquia		
No. TELÉFONO	8293113	Correo Electrónico	agroban.nomina@une.net.co

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	AGROPECUARIAS BANANERAS S.A. "AGROBAN"					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"					
CUYA VIGENCIA ES	Desde el 01 de julio de 2015 hasta el 30 de junio de 2017					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	154	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input type="checkbox"/>	
				Regional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Local	<input type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		83		

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.

MARLENE CARABALLO RODRÍGUEZ
Inspector de Trabajo y S.S. (E)

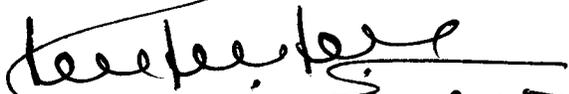
RAFAEL ANTONIO ARGOTE ROMERO
Representante legal
"AGROBAN S.A."

APARTADO 9 NOVIEMBRE DEL 2016

SEÑORES: MINISTERIO DEL TRABAJO APARTADO

POR MEDIO DE LA PRESENTE HAGO EM
TREGA PARA SU DEPÓSITO; CON VECCIÓN
COLECTIVA DE TRABAJO; FIRMADA EN
TRE AGROBAN S.A.S CON NIT # 811012506-9
Y REPRESENTANTE LEGAL RAFAEL ANTONIO
ARGOTE ROMERO CON CC # 71'693572 DE
MEDELLIN. Y EL SINTRAINAGRO

ATTE


RAFAEL ANTONIO ARGOTE ROMERO
CC # 71'693572

K24 98 # 91-38 APARTADO (ANTIOQUIA)

TEL : 8280643 APARTADO (ANT)

AGROBAN.NOMINA@UNE.NET.CO

MINISTERIO DEL TRABAJO
Oficina Especial de Urabá
RADICADO No. 1724
APARTADO - 9 NOV 2016
RECIBO EN ESTA FECHA Y HORA
5:00 PM
Correspondencia

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA AGROPECUARIAS BANANERAS S.A. Y EL SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO".

En el municipio de Medellín, Hotel Plaza Rosa- Medellín, el día 25 de Mayo 2015, entre los representantes de los empresarios bananeros de Urabá vinculados a la presente negociación, de una parte, y los representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria-SINTRAINAGRO, y la empresa **AGROPECUARIAS BANANERAS S.A " AGROBAN S.A"**, para sus fincas **SAN RAFAEL, SAN ANDRES, LABRADOR Y LAS CHELAS**, de otra parte, se han celebrado los siguientes acuerdos que se elevarán a Convención Colectiva de Trabajo, para cada una de las empresas o fincas incluidas en el acta de acuerdos generales de la negociación colectiva y sus respectivas aclaraciones y adiciones.✓

El Sindicato estuvo representado por los señores: Guillermo Rivera Zapata, Luis Enrique Valverde, Adela Torres Valoy, Daniel Guerra Oviedo, Benjamin Rojas Chamorro, Jose Isel Quinto Hurtado, Jorge Andres Vargas, Jesus Algarin Jimenez, Crecencio Serna Pandale, Gilberto Torres E, Medardo Cuesta Quejada, Esteban Gulfo Romero, Jose Luis Flores Pajaro, Marcelino Mosquera, Ramon Graciano Bran, Jose Bello Ortega y Eusebio Palmera Berrio.✓

Productores Bananeros: Estuvo Representada los Señores: Juan Esteban Alvarez, Luis Carlos Jaramillo Franco, Jorge Ivan Jimenez B, Claudia Argote Romero, Jose Fernando Jaramillo V, Javier Restrepo Girona, Efrain Rodas Ramirez, Raul Ricardo Restrepo Ramos, Luis Alberto Sanin C.✓

Asesor Cut: Pedro Pablo Barbosa

Asesor Juridico Sintrainagro: Manuel Patiño Perdomo

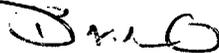
Facilitadores del Proceso: Juan Camilo Restrepo G y Jhon Jairo Gallego Q.✓

La presente Convención Colectiva de Trabajo regula las relaciones entre AGROBAN S.A., fincas **SAN RAFAEL, SAN ANDRES, LABRADOR, CHELAS** y sus trabajadores, representados legalmente por el Sindicato Nacional de trabajadores de la Industria Agropecuaria -SINTRAINAGRO-, convención que se consigna en las siguientes cláusulas:✓

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 entre Sintrainagro y los Empresarios Bananeros de Urabá, la cual se registrará por los siguientes principios:✓

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los Jueces de la República.✓
2. Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes.✓
3. 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.✓
4. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los convenios internacionales de la OIT, ratificados por la legislación nacional.✓
 5. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, filiación política, expresión, negociación colectiva y huelga de todos los trabajadores, ejercidos conforme a la constitución, la ley y la presente convención.✓
 6. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.✓
 7. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.✓
 8. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.✓
 9. 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.✓
 10. 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.✓
 11. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.✓
 12. 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.✓
 13. 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 vigente, 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 ✓

14. 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 ✓
15. Las partes ratifican su respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales ✓
16. 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 ✓
17. 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 ✓
18. Las partes ratifican que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, por tanto, la Organización Sindical que suscribe el presente acuerdo convencional se compromete a velar por que sus afiliados cumplan cabalmente con el contrato individual ✓
19. **DIALOGO SOCIAL Y CONCERTACION:** Para efectos de analizar y concordar programas de productividad y competitividad, ligados a la globalización comercial, los empresarios bananeros, representados por Augura y Sintrainagro realizarán procesos de diálogo social y concertación, dirigidos a mejorar las posibilidades del sector bananero y proteger los derechos laborales de los trabajadores ✓

ASPECTOS NORMATIVOS

CAPITULO I

RECONOCIMIENTO Y GARANTIAS SINDICALES

ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO SINDICAL

La empresa reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria -SINTRAINAGRO- con personería jurídica No. 02581 del 24 de junio de 1975, otorgada por el Ministerio de 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 encuentra afiliado SINTRAINAGRO ✓

ARTICULO 2. GARANTÍAS SINDICALES

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



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 ✓
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, ó 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 las instalaciones, el cumplimiento de las funciones sindicales de las juntas directivas principales, subdirectivas, comisión de quejas y reclamos, comisión obrera y de los delegados designados por los trabajadores o directivos para las actividades sindicales, en los términos establecidos en la ley y en la convención colectiva de trabajo que resulte de las presentes negociaciones ✓

ARTÍCULO 3: COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONVENCIONAL

Se nombra una comisión paritaria de seguimiento a la convención, conformada por seis (6) miembros con sus respectivos suplentes, así: ✓

Por Sintrainagro.

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

Por los empresarios.

Tres (3) representantes de los productores bananeros con voz y voto, con sus respectivos suplentes, quienes asistirán en caso de ausencia temporal o definitiva del respectivo principal ✓

FUNCIONES

1. Establecer mecanismos para evaluar y estudiar alternativas y sistemas que mejoren la productividad y la competitividad de las empresas ✓
2. Hacer un seguimiento periódico a los temas y a las tendencias que presenta el mercado internacional del banano ✓
3. Crear mecanismos adecuados para tramitar y encausar las relaciones institucionales con el Estado en temas de mutuo beneficio para las partes ✓
4. Definir las políticas y efectuar los seguimientos necesarios en relación con los contratos sindicales que se celebren entre la Organización Sindical y las empresas o fincas correspondientes ✓
5. Crear los mecanismos de control y seguimiento necesarios para el buen desarrollo del trabajo relacionado con la evaluación de los índices de precios al consumidor en la región de Urabá ✓



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

TOMA DE DECISIONES: La comisión de Verificación y Seguimiento tomara sus decisiones por consenso.✓

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

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

PARÁGRAFO 1: La comisión de veeduría convencional tendrá como una de sus funciones, estudiar y decidir, luego de la respectiva evaluación del caso debidamente documentado, si la conducta del empleador que despide a un miembro de la comisión obrera, cualquiera fuera la causa, es violatoria o no de la ética empresarial, de los principios establecidos en el preámbulo de la presente convención y en particular si constituye o no persecución sindical y hará las recomendaciones pertinentes en caso de encontrar tal conducta violatoria de las materias señaladas.✓

Igualmente si fuese el trabajador miembro del comité obrero quien se considerase, por parte de la empresa, incurso en una conducta presuntamente violatoria de los principios señalados en el preámbulo de ésta convención, corresponderá a ésta misma comisión efectuar las recomendaciones pertinentes. Previo estudio del caso debidamente documentado.✓

Las recomendaciones a que se alude, en ambos casos, serán sanciones sociales y éticas consistentes en el llamamiento expreso para que el infractor adecue su conducta a los valores y principios consignados en el preámbulo de la presente convención.✓

PARÁGRAFO 2: Con todo, en cuanto se refiere al examen de la legalidad o no de un despido de un trabajador miembro del comité obrero patronal, cualquiera sea su causa, la decisión será competencia de la autoridades jurisdiccionales.✓

PARÁGRAFO 3: La comisión de veeduría y seguimiento convencional se reunirá en forma ordinaria dentro los primeros diez (10) días de cada trimestre calendario. dentro del término señalado cualquiera de las partes puede convocar la reunión de la comisión de que se trata. en forma extraordinaria la comisión de veeduría convencional se reunirá cuando sea convocada por la mayoría absoluta de los integrantes.✓

PARÁGRAGO 4: La comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, dirigida a los representantes de las partes en las comisiones obrero-patronales de las fincas, sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa, y en particular de la proporcionalidad de la falta y la sanción.✓

CAPITULO II ASUNTOS SINDICALES

ARTÍCULO 4: PERMISOS PARA LA COMISIÓN OBRERA

Para ser utilizado por los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal en el cumplimiento de las funciones definidas en la convención colectiva de trabajo, la empresa concedera a SINTRAINAGRO permisos por finca, no acumulables de una semana a otra, de acuerdo al siguiente detalle.✓

Ono

Fincas	No. PERMISOS SEMANALES
San Rafael	2
San Andres	1
Labrador	1
Chelas	2

La empresa dará permiso para dos (2) trabajadores, un (1) día a la semana por cada uno, utilizados en diferente día, sin exceder de dos días a la semana para cumplir con sus actividades como miembro del comité obrero .

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 mas de dos (2) trabajadores de la finca.

PARÁGRAFO 1: El reporte del tiempo del permiso utilizado en cada día por el comité obrero patronal se efectuará con base en la jornada diaria establecida convencionalmente.

PARÁGRAFO 2: La finca concederá viaticos para la comisión obrera, por cada día de permiso utilizado durante la vigencia de los acuerdos convencionales, los cuales se incrementarán en igual proporción al aumento de salarios, tanto para el primer año, el valor del viatico sindical **\$18.673. (DIEZ Y OCHO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y TRES PESOS M.L..)**.

ARTÍCULO 5: PERMISO PARA EVENTOS SINDICALES Y COOPERATIVOS.

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

Fincas	No. PERMISOS AL AÑO
San Rafael	29 días / año
San Andres	26 días / año
Labrador	26 días / año
Chelas	42 días / año

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

Estos días de permiso no podrán ser utilizados simultáneamente por más de dos (2) trabajadores de una misma 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 comunicacion escrita firmada por el Presidente y el Secretario de Educacion de la respectiva Seccional de Sintrainagro con una antelación no inferior una (1) semana, indicando expresamente los trabajadores designados, la naturaleza del evento, el lugar de celebración y su duración.

En ningun caso estos dias de permiso no podran utilizarse para la realizacion de actividades diferentes a las expresamente señaladas en esta disposicion. En caso de constatarse la desviación y/o la indebida utilización de estos

permisos, se procederá a establecer la responsabilidad del trabajador implicado, para lo cual se tramitará el correspondiente procedimiento disciplinario.✓

PARÁGRAFO 1: REMUNERACIÓN PERMISO EVENTOS SINDICALES: La remuneración se efectuará previa presentación de la constancia de utilización de este expedida por el sindicato, con base en el salario promedio del último año obtenido por el trabajador que haga uso del permiso.✓

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 calculo 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 6: LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE "SINTRAINAGRO" Y LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES DE "SINTRAINAGRO" EN LOS MUNICIPIOS DEL EJE BANANERO DE URABA.✓

La empresa en su(s) finca(s) concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio que resulte elegido miembro de las juntas directivas seccionales de los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó y de la junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO, por el tiempo que duren en el ejercicio del cargo.✓

Durante el período que dure dicha licencia, se suspende para el trabajador la obligación de prestar el servicio 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 1 : 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.✓

ARTÍCULO 10: PERMISOS SINDICALES EN EVENTOS DE INTEGRACION O ENGLOBAMIENTO DE FINCAS:

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

- 1.) Se sumarán el número de permisos sindicales para eventos sindicales y cooperativos que cada una de las áreas a integrar tenga previsto en la respectiva convención. De igual manera, a la sumatoria de las áreas se le aplicará la tabla prevista dentro de los Acuerdos Generales de la convención 2015 – 2017. Así las cosas, se obtienen dos totales, en tal caso el número de permisos sindicales para eventos, será la mitad de la diferencia existente entre las dos cifras así obtenidas, más lo que por convención le corresponda de acuerdo a la nueva área total integrada.✓
- 2.) El número de permisos para comités obreros en caso de integración o englobamiento se mantendrán siempre y cuando las dos empacadoras subsistan en funcionamiento. En caso contrario, se tendrá un solo comité obrero que tendrá el número de días de permiso de acuerdo a la tabla que prevén los acuerdos generales 2015 – 2017.✓



CAPITULO III
AUXILIOS A SINTRAINAGRO

ARTÍCULO 7: AUXILIOS A SINTRAINAGRO

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

A partir de la vigencia de los presentes acuerdos generales (2015-2017), 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 estos 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 vinculada, 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 –Augura- un listado de las Empresas deudoras de auxilio sindical y de cuotas sindicales, para que ésta a través de circulares generales o comunicaciones individuales solicite a los productores la cancelación de lo adeudado a través del pago directo a Sintrainagro o autorizando a la comercializadora a la cual esté vinculado para que retenga esta suma de sus liquidaciones semanales de embarque y las traslade a la Tesorería de la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro.

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

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

PARÁGRAFO: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2015-2017), durante esta suspensión del contrato de trabajo corren a cargo de la Empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con el Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP), el Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).



ARTÍCULO 8: 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 ✓

PARÁGRAFO 1: A partir de la firma de la presente Convención, en caso de que la empresa incurra en mora en el traslado de las cuotas sindicales y/o descuento sindical por la negociación, se procederá de la siguiente forma: Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al descuento, el sindicato realizará el correspondiente requerimiento de traslado de los dineros descontados por la empresa, a la tesorería del sindicato. Una vez efectuado el requerimiento escrito, prestará mérito ejecutivo la relación de descuento efectuado que hubiere entregado el empresario al sindicato y/o el desprendible de pago entregado al trabajador por el empleador, más el correspondiente requerimiento de pago realizado por el sindicato. Seconsidera que el empleador estará en mora una vez transcurridos cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que efectúe el descuento al trabajador ✓

PARÁGRAFO 2: 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, entre otros ✓

PARÁGRAFO 3: La empresa realizará, además de los descuentos establecidos en la Ley y la Convención, aquellos créditos aprobados por los trabajadores por concepto de útiles escolares entregados por la papelería de Sintrainagro, siempre que asegure la libre decisión del trabajador al autorizar el descuento y siempre que no se superen los niveles razonables de endeudamiento y las cuotas pactadas no afecten la porción no embargable del salario, procurando un adecuado uso de este servicio regulador de precios que constituye un aporte social para todos los afiliados a la Organización Sindical ✓

**CAPITULO IV
COMITÉ OBRERO PATRONAL Y ESTABILIDAD**

ARTÍCULO 9: COMITÉ OBRERO PATRONAL:

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

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



El suplente tendrá las mismas garantías establecidas convencionalmente para los miembros principales del comité obrero cuando estuvieren reemplazando al principal ✓

El representante de los trabajadores deberá estar vinculado 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 estos lo requieran, en las diligencias de descargos ✓
4. Presentar a la empresa sugerencias y recomendaciones para obtener el mejoras en la productividad y en calidad, en el funcionamiento de los servicios de vivienda, transporte, educación, bienestar social y en general las iniciativas que tiendan a mejorar las relaciones obrero-patronales ✓
5. Presentar recomendaciones para el mejoramiento y utilización de los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar que canaliza los recursos destinados al pago del subsidio familiar ✓
6. Asesorar a los trabajadores, si estos lo requieren, en el trámite de las reclamaciones originadas en las liquidaciones, pago de salarios, y deducciones que haga la empresa a los trabajadores ✓
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 1: Las recomendaciones del comité obrero patronal serán presentadas oportunamente a la empresa y esta deberá considerarlas en un termino de treinta (30) días aceptándolas o negándolas de manera motivada ✓

ARTÍCULO 10: PROCEDIMIENTOS PARA APLICAR SANCIONES Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:

En el ejercicio de la prerrogativa disciplinaria que la normatividad laboral asigna a los empresarios deberán garantizarse los siguientes principios básicos: a) **Debido proceso**, que implica el tramite 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 respresenta ✓

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 ✓

OMO

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 7 del decreto 2351 de 1.965, 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 miembro del Comité Obrero.
2. Cuando el trabajador llamado a descargos fuere un miembro del comité obrero-patronal, el procedimiento aquí establecido se llevará a cabo haciéndole saber al trabajador la facultad que lo asiste de hacerse asesorar por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del sindicato, o de dos (2) miembros de la junta directiva principal o subdirectiva del sindicato.
3. La citación para que el trabajador presente descargos deberá hacerla la Empresa dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a aquel en que ocurrió la presunta falta, cuando fuere una falta disciplinaria, o dentro de los cuatros (4) días hábiles siguientes a aquel en que un representante de la Empresa haya tenido conocimiento del hecho, cuando se trate de un delito.

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

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

4- La empresa podrá realizar la diligencia 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 cuatro (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 informara 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 resuelve 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 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.
- 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 período, 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 procedimiento de todas las cajas de banano que hubiera pedido la comercializadora en cada día, con ajuste a la duración máxima de la jornada diaria prevista en la convención colectiva.

Cuando en el curso de la jornada diaria se requiera procesar un pedido adicional cuyo procesamiento llegará 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, este podrá acudir a la jurisdicción del trabajo.

PARÁGRAFO 1: La comisión de verificación y seguimiento convencional tendrá dentro de sus funciones la de promover la realización de actividades de capacitación, dirigida a los representantes de las partes en las comisiones obrero-patronales de las fincas, sobre la aplicación del procedimiento disciplinario convencional y sobre los derechos fundamentales a la igualdad y a la defensa, y en particular de la proporcionalidad de la falta y la sanción.

PARÁGRAFO 2: 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 3: 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.

PARÁGRAFO 4: En virtud de lo dispuesto en el presente acuerdo sobre modificación del procedimiento disciplinario, las partes convienen derogar expresamente la disposición convencional que establecía la posibilidad de interponer recursos en contra de la decisión del empleador consistente en declarar la terminación del contrato de trabajo sin que medie justa causa, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 6 de la ley 50 de 1990. Modificado por el artículo 28 de la ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 11: TABLA INDEMNIZATORIA GENERAL:

La empresa pagará en caso de despido de trabajadores sin justa causa, una indemnización según la siguiente tabla:

	SAN RAFAEL Y SAN ANDRES	LABRADOR	CHELAS
Trabajadores con vinculación de más de dos (2) meses y hasta un año de servicios	52 días	45 días	53 días

Si tuviere más de un (1) año de servicios, pagará la tabla legal a partir de este año, es decir, sumado a lo pagado por el periodo entre dos meses y un año de servicios.

PARA FINCA CHELAS

- 1.. Cincuenta y tres (53) días de salario diario promedio del último año cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año y una vez superado el periodo de prueba.
- 2.. Si tuviere un (1) año a cinco (5) años de servicios continuos se le pagará (20) veinte días adicionales al salario diario promedio del último año, sobre los cincuenta y tres básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcional por fracción.
- 3.. Si tuviere más de cinco (5) años de servicios continuos y menos de diez (10), se le pagará veinte y cinco días adicionales al salario diario promedio del último año, sobre los cincuenta y tres básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcional por fracción.
- 4.. Si tuviere más de diez (10) años de servicios continuos, la empresa se sujetara en materia de indemnización a los previstos sobre el particular en la ley laboral.

Las indemnizaciones de que trata el presente artículo sustituyen las previstas en la ley.

TABLA INDEMNIZATORIA ESPECIAL:

Si se trata de despedir sin justa causa a un trabajador miembro del comité obrero, se le pagará una indemnización según la siguiente tabla:

	SAN RAFAEL Y SAN ANDRES	LABRADOR	CHELAS
Trabajadores con vinculación de más de dos (2) meses y hasta un año de servicios	59 días	45 días	60 días

A partir del segundo año se aplicará la tabla que consagra el C.S.T. Es decir, sumado a lo pagado por el periodo comprendido de dos meses a un año.

PARA FINCA CHELAS:

1. Si el trabajador miembro de la comisión tuviere mas de un(1) año de servicio continuo y menor de 5 años, se le pagaran adicionales a los días del literal a., veinticinco días de su salario promedio, por año de servicio y proporcional por fracción de año.
2. Si el trabajador miembro de la comisión tuviere mas de cinco año de servicio continuo y menor de diez años, se le pagaran adicionales a los días del literal b., treinta días de su salario promedio, por año de servicio y proporcional por fracción de año.
3. Si el trabajador miembro de la comisión tuviere mas de diez año de servicio continuo, se le pagaran adicionales a los días del literal a., cuarenta días de su salario promedio, por año de servicio y proporcional por fracción de año.

**CAPITULO V
DISPOSICIONES SOBRE ADMINISTRACION DE LA RELACION LABORAL
SISTEMAS DE CONTRATACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO**

ARTÍCULO 12: SISTEMA DE CONTRATACIÓN:

Para las actividades normales o permanentes de la Empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral.

PARÁGRAFO 1: Cuando se contrate personal a término fijo para siembras nuevas, una vez se inicie la producción en esas áreas, estos trabajadores se preferirán para ser contratados a término indefinido, siempre que cuenten con los conocimientos requeridos para la realización de las labores encomendadas.

PARÁGRAFO 2 : Cuando se contrate a un trabajador con contrato a término fijo, se informará a la Comisión Obrera la causa y condiciones de la contratación.

D.M.C

PARÁGRAFO 3: En caso que se presente vacante en un cargo desempeñado por un trabajador contratado a término indefinido en jornada ordinaria y a juicio de la Empresa fuere necesario su reemplazo, se contratará un trabajador a término indefinido. En estos casos, se recurrirá preferentemente a uno de los trabajadores vinculados en jornada especial y que reúna los requisitos exigidos para desempeñar dicha labor.

Cuando dentro de los sesenta (60) días siguientes al cambio en su jornada de trabajo, el trabajador no reúna los requisitos de idoneidad para desempeñarlo, regresará a su contrato de jornada especial. Con todo, la única razón que determinará esta modificación será la falta de idoneidad para desempeñar las labores encomendadas; en ningún caso podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador.

Cuando en virtud de lo dispuesto en este párrafo se produzca el cambio en la modalidad de contrato de trabajo, pasando de jornada especial a jornada máxima legal, la liquidación y reconocimiento de las prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones, que se causen con posterioridad al cambio de modalidad del contrato, se hará en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado.

Con todo, el cambio o variación de la jornada de trabajo, no conlleva la liquidación del contrato de trabajo inicial, ni la suscripción de un nuevo contrato.

PARÁGRAFO 4: 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.

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

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

PARAGRAFO 5. La remuneración de las labores efectuadas por el trabajador que hubiera sido rotado temporalmente será calculada con base en la convención colectiva vigente en la finca de la que éste proviene, es decir donde labora habitualmente.

PARAGRAFO 6. Por excepción, cuando la 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.

PARÁGRAFO 7. En ningún caso se podrán realizar labores normales o permanentes de la(s) finca(s), con trabajadores por factura o por contrato de obra civil. Lo anterior se establece sin perjuicio de lo que se ha pactado sobre realización de labores con contratistas independientes o mediante contrato sindical.

PARAGRAFO 8. 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 finca.

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 13: JORNADA DE TRABAJO

La empresa tendrá, a partir de la celebración de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una jornada máxima ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Estas cuarenta y ocho (48) horas semanales serán distribuidas por la empresa así: Lunes a Jueves diez (10) horas diarias y el viernes ocho (8) horas, de acuerdo a las necesidades empresariales en razón de las actividades de corte y empaque. Se entiende que en la jornada ordinaria laboral de ocho o diez horas, no se incluye el tiempo utilizado por el trabajador para su alimentación. Conforme a la ley cuando en una semana exista un día de fiesta, la jornada laboral ordinaria será de 40 horas distribuidos en los días ordinarios de esa semana. Igual, cuando en una semana existan 2 días de fiesta, la jornada laboral se reduce solo a 32 horas.

PARÁGRAFO 1: La jornada de trabajo que se extiende a diez (10) horas de lunes a jueves, se entiende que es para compensar el trabajo del día sábado. Estas dos (2) horas no se computan como trabajo extra o suplementario de acuerdo a lo dispuesto por la Legislación laboral.

PARÁGRAFO 2: Cuando el empleador requiera al trabajador para laborar los días sábados o domingos y éste en la respectiva semana ya hubiere laborado cuarenta y ocho (48) horas, el tiempo que labore el día sábado se entiende como trabajo extra o suplementario y se pagará con los recargos legales y el tiempo del domingo será remunerado como trabajo dominical.

PARÁGRAFO 3: Teniendo en cuenta la importancia de la actividad exportadora realizada por la empresa, se acuerda por las partes que en los días sábados o domingos que la sociedad comercializadora le programe un embarque al empleador y los trabajadores hubieren cumplido el día viernes con la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales, la empresa podrá citar a los trabajadores a laborar, los cuales serán remunerados con los recargos legales.

PARÁGRAFO 4: Para efectos de remunerar, las incapacidades y los permisos remunerados se tendrá en cuenta la jornada establecida por el día en que estos hechos ocurran, es decir, la remuneración será por diez (10) horas o por ocho (8) horas de acuerdo al día de ocurrencia, con el promedio legal o convencional establecido.

Para remuneración del trabajo de horas extras se aplicarán los recargos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo sobre el valor pactado por unidad de tiempo o unidad de hora según el caso.

ARTICULO 14: ACUERDO INTEGRAL SOBRE JORNADA ESPECIAL

Con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la Empresa los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la Empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral, convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente convención colectiva se podrán contratar trabajadores en jornada especial; a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se le pagan a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales (2013-2015), 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.

ENC

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.

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

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

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

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 CUATRO: 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

[Handwritten signature]

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 palín 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 el parágrafo uno de este artículo, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas "labores varias". No obstante lo anterior, cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o 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 QUINTO: A partir de la vigencia de los presentes Acuerdos Generales (2013-2015), 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 en la convención colectiva vigente en la finca donde el (la) trabajador(a) tenga radicado su contrato de trabajo. La decisión de rotar temporal o definitivamente a un trabajador de jornada especial de una finca a otra no podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o 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 SEXTO: A fin de dar mayor claridad y transparencia en relación al reconocimiento y pago de los derechos laborales de los trabajadores vinculados en jornada especial, convienen las partes que la causación y pago de 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 siguiente a aquel en que los trabajadores vinculados en la modalidad de jornada ordinaria máxima legal hubieren cumplido esta jornada ordinaria semanal y, por ende, deban reconocerse recargos por trabajo suplementario en labores de corte y empaque, el pago de este recargo se hará por igual a los trabajadores vinculados en jornada máxima legal y a los trabajadores vinculados en jornada especial, que hubieren participado en el respectivo embarque.
- b) La afiliación y el pago de los aportes obrero-patronales al sistema de seguridad social integral, de los trabajadores de que se trata, se sujetarán 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.

ARTÍCULO 15: SISTEMA DE CONTRATACIÓN ESPECIAL:

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

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

Los terceros contratistas independientes deberán garantizar a los trabajadores dependientes o asociados, según el caso, la cobertura en todos los riesgos amparados por el sistema de seguridad social integral (salud, riesgos profesionales y pensiones), así como, el ingreso mínimo legal, durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio.

- b) para las labores de "riego" y "renovación de plantación" las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo o contratos sindicales con sintrainagro, a elección de la empresa.

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

ARTÍCULO 16: FORMAS DE REMUNERACIÓN

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

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

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

PARÁGRAFO 1: 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 las

Ono

cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria.✓

Por excepción, cuando por razones no imputables a los trabajadores, en los días en que se ejecute el contrato de caja integral, se obtenga una remuneración inferior al salario básico convencional, y no se asigne un segundo reparto a los trabajadores, la Empresa reajustará al salario básico convencional del día la remuneración de los participantes en el contrato de caja integral exportada. Con todo, la sumatoria de lo devengado por el trabajador durante el embarque y el segundo reparto, en caso de existir, no podrá ser inferior al salario básico convencional.✓

En los valores unitarios de las labores ejecutadas a destajo o por contrato, se consideran incorporados los eventuales recargos por trabajo nocturno o de tiempo suplementario o de horas extras.✓

La remuneración de trabajo de horas extras se hará aplicando los recargos previstos en el Código Sustantivo de Trabajo.✓

La remuneración en la empresa se entenderá referida al trabajo realizado durante la jornada ordinaria diurna contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo. El trabajo nocturno, el extraordinario diurno, así como el realizado en dominicales y festivos, se pagará con los recargos establecidos por la Ley.✓

CAPITULO VI VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 17: VIGENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

La vigencia de la convención colectiva de trabajo que se suscriben como resultado de la presente negociación será de dos(2) años contados desde el día 01 de Julio de 2015 hasta el día 30 de Junio de 2.017.✓

El primer año estará comprendido entre el día 01 de Julio de 2015 y el día 30 de Junio de 2016. El segundo año de vigencia estará comprendido entre el 01 de Julio de 2016 y el 30 de Junio de 2.017.✓

ARTÍCULO 18: 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 concorra la calidad de afiliado a Sintrainagro, decida libremente beneficiarse de la presente convención colectiva, para lo cual será necesario el pago de la cuota por beneficio convencional a favor de Sintrainagro, en los términos de la legislación laboral colombiana.✓

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

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

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



ARTÍCULO 19: INCORPORACION DE DISPOSICIONES CONVENCIONALES:

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

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

PARÁGRAFO 1 : En las relaciones laborales solo intervendrán las autoridades que señala la constitución y la ley, esto es, las autoridades administrativas y/o jurisdiccionales; en consecuencia es compromiso de empresa y trabajadores velar porque en las relaciones laborales no intervengan actores distintos en los señalados en la constitución nacional, la ley y la convención colectiva de trabajo.

**CAPITULO VII
SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES
SALARIOS**

ARTÍCULO 20: INCREMENTO SALARIAL:

Para el primer año de vigencia de los acuerdos convencionales suscritos como resultado de la presente negociación (2015-2017), comprendido entre el día 01 de julio de 2015 y el día 30 de junio de 2016, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual al **seis por ciento (6%)**. Este incremento, previa concertación entre la Empresa y la Subdirectiva de Sintrainagro correspondiente, se aplicará de manera ponderada en las Empresas que requieran hacer ajustes en la remuneración de los grupos de labores y/o al interior de uno o varios grupos de labores.

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

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

PARAGRAFO DOS: Para el segundo año de vigencia de los Acuerdos Convencionales suscritos como resultado de la presente negociación, comprendido entre el día 01 de Julio de 2016 y el día 30 de Junio de 2017, el salario básico convencional y los salarios a destajo se incrementarán en un porcentaje igual a la variación del IPC -obrero a nivel nacional-, certificado por el DANE para el periodo comprendido entre el 1° de Julio de 2015 y el 30 de junio de 2016.

A partir del 01 de Julio de 2015, por la jornada ordinaria laboral diaria, de ocho (8) horas distribuidas como se establece en la presente Convención Colectiva de Trabajo, todo trabajador de las fincas (**SAN RAFAEL, SAN ANDRES,**

[Handwritten signature]

LABRADOR) tendrá derecho a un salario mínimo o de protección de VEINTI TRES MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS M.L.(\$23.691.00)

y para la finca CHELAS salario mínimo de VENTI TRES MIL CUATROCIENTOS DIEZ PESOS M.L.(\$ 23.410.00) por el primer año de vigencia de la convención, sin perjuicio del pago de dominicales, festivos y demás recargos legales.

ARTÍCULO 21: SALARIOS A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA:

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, el valor del salario a destajo o por unidad de obra para las labores de caja integral, amarre, embolse, deshoje, desflore en campo, desmache, fertilización sólida, fumigación con herbicida de contacto (gramoxone), fumigación con herbicida sistemático (Roud-up), protección integral de fruta y reamarre, se establece en relación a la productividad de la finca durante la bisemana (catorcena) en que se efectúen las labores a remunerar.

ARTICULO 22: APLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL AL CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA.

En las convenciones colectivas en las que el valor unitario del contrato de caja integral común paletizada -20 kilos- sea igual o inferior a mil doscientos cincuenta pesos (\$1.250), los incrementos salariales pactados para cada año se aplicarán de manera lineal.

En las convenciones colectivas en las que el valor unitario del contrato de caja integral común paletizada -20 kilos- sea superior a mil doscientos cincuenta pesos (\$1.250) se podrá acordar al momento del vaciado de la convención la aplicación ponderada del incremento salarial, con el propósito de ajustar estos valores a los promedios generales de la zona de Urabá, o acordar con Sintrainagro fórmulas que permitan ajustar estos valores a los mismo promedios generales y los mecanismos de compensación de estos ajustes.

AGROBAN S.A
PRECIOS DE LAS LABORES PARA 2015-2017
SAN RAFAEL- SAN ANDRES- LABRADOR
ANEXO # 1

AGROBAN S.A
PRECIOS DE LAS LABORES PARA 2015 - 2017
CHELAS
ANEXO # 2

MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN DE DRENAJES (CANALES):- Comprende las limpias, chapeos, fumigaciones, recavas, roturas, ampliaciones y demás.

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

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

Amarre, una vuelta semanal.

Reamarre, una vuelta catorcena.

Deshoje, una vuelta semanal. Consistirá en la eliminación de las hojas no funcionales de la mata.

Protección de Fruta (comprende el desvío de puyón y desvío de racimo), una vuelta semanal, cuando la administración lo estime y lo mismo para la ejecución de la labor.

Embolse, dos vueltas semanales (prematuro).

Embolse, una vuelta semanal (presente).

Desflore en el campo, dos vueltas semanales (si se realiza).

Fumigación de Malezas, cada cuatro semanas libres con Contacto y cada ocho semanas libres con Sistémicos.

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

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

Desmache, mínimo cada ocho semanas libres.

Fertilización, bulto de 50 kg., según programación, o proporcional al peso del bulto de abono.

En la labor eliminación de todos los dedos laterales, cuando la eliminación de los dedos laterales se haga en tres o menos manos del racimo no se pagará esta labor.

PARÁGRAFO 1: PAGO DE ATRASOS: Cuando la ejecución de las labores de amarre, deshoje y embolse se atrase por causas imputables al sindicato o a los trabajadores, este atraso se pagará así:

Primera semana de atraso el 70% del valor pactado.

Segunda semana de atraso el 60% del valor pactado.

Tercera semana de atraso el 50% del valor pactado.

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

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

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

PARÁGRAFO 2: Cuando los atrasos de estas labores sean imputables a la empresa, esta pagará el 100% del valor unitario pactado para la labor.

ARTÍCULO 23: APLICACIÓN DE LA TABLA DE PRODUCTIVIDAD POR PERIODO CATORCENAL (BISEMANAL):

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, el valor del salario a destajo o por unidad de obra para las labores de plantación y de Caja Integral Exportada, se establece con relación a la productividad de cada finca durante la bisemana (catorcena) en que se efectúen las labores a remunerar, en la siguiente forma:

1. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea igual o inferior a setenta cajas por hectárea bisemana (70 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, la empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo (De acuerdo con el parágrafo de este artículo) realizadas durante la correspondiente bisemana, con base en la primera escala de precios establecida en la tabla de producción.
2. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libra (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a setenta cajas por hectárea bisemana (70 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a ochenta cajas por hectárea bisemana (80 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, la empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo (De acuerdo con el parágrafo de este artículo), realizadas durante la correspondiente bisemana, con base en la segunda escala de precios establecida en la tabla de producción.

030

030

3. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb.) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a ochenta cajas por hectárea bisemana (80 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a noventa cajas por hectárea bisemana (90 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, la Empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo (De acuerdo con el parágrafo de este artículo), realizadas durante la correspondiente bisemana, con base en la tercera escala de precios establecida en la tabla de producción.
4. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb.) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a noventa cajas por hectárea bisemana (90 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a cien cajas por hectárea bisemana (100 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, la Empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo (De acuerdo con el parágrafo de este artículo), realizadas durante la correspondiente bisemana, con base en la cuarta escala de precios establecida en la tabla de producción.
5. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a cien cajas por hectáreas bisemana (100 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, e inferior o igual a ciento diez cajas por hectárea bisemana (110 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, la Empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo (De acuerdo con el parágrafo de este artículo), realizadas durante la correspondiente bisemana, con base en la quinta escala de precios establecida en la tabla de producción.
6. Cuando la exportación de cajas de cuarenta y dos y media libras (42 y 1/2 lb.) o el equivalente cuando se produzcan cajas de pesos superior o inferior, sea superior a ciento diez cajas por hectárea bisemana (110 cjs/ha/bisemana) sobre el área total de la finca, la Empresa remunerará el contrato de "caja integral", de acuerdo a la clase de caja exportada, y las labores básicas de campo (De acuerdo con el parágrafo de este artículo), realizadas durante la correspondiente bisemana, con base en la sexta escala de precios establecida en la tabla de producción.

*Queda claro que con
Bolsas como regla en los
cuartos para el 2015-2017*

030

Fruta mercado nacional: Cuando se efectuó la labor a destajo "caja integral" para la fruta con destino al mercado nacional de 20 kg. se remunerará con una suma equivalente al 60% del valor establecido para la fruta premium o proporcional al peso de la caja si este es superior o inferior al peso antes señalado.

PARÁGRAFO 1: Las labores culturales o de plantación se pagarán por hectárea neta sembrada en banano.

ARTÍCULO 24: CONTRATO DE CAJA INTEGRAL EXPORTADA:-

Se pagará como actividad conjunta entre todas las personas que participen en el contrato, desde el corte del racimo de banano hasta el empaque final de la caja de cuarenta y dos libras y media (42 1/5 lb) o proporcional al peso de la misma, debidamente estibadas o situadas en palets dentro del camión, debidamente arrumadas, amarrados al camión (palets), 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 efectuará diariamente el Administrador de la finca, de acuerdo a las necesidades de corte y empaque. La distribución del número de personas que conformen las líneas de empaque, la cantidad de líneas de empaque a utilizar, y las labores específicas que haya que realizar en la planta empacadora durante el proceso de empaque, las hará diariamente el Administrador de acuerdo a las necesidades de corte y empaque, a la cantidad de cajas solicitadas por la comercializadora y al tipo de empaque solicitado.

PARÁGRAFO 1: LIQUIDACIÓN CONTRATO DE CAJA INTEGRAL: La cantidad de cajas exportadas en una semana, vale decir de lunes a domingo, se determinará por el número de cajas de 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 libras (42 1/2). 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).

ARTÍCULO 25: RECHAZO DE CAJAS:

Entre las Empresas y Sintrainagro se continuarán impulsando acciones que contribuyan a la reducción de las cajas rechazadas, interviniendo las causas que origina los rechazos.

Cuando de hecho se presenten rechazos se realizará la correspondiente verificación de las causas o motivos del mismo. La duda en relación con la causa determinante del rechazo y con la responsabilidad directa del trabajador en el mismo, como ocurre en los casos de "cicatriz de fricción" y "cuello roto", se interpretará a favor de éste y por tanto no se aplicarán sanciones disciplinarias. Cuando en el curso de la investigación se pruebe que la causa de rechazo obedece a la intención positiva de dañar o a grave negligencia imputable al trabajador implicado, este hecho será valorado siguiendo el procedimiento establecido en la convención colectiva y éste podrá ser sancionado.

PARAGRAFO 1: En caso de pérdidas de cajas no imputables a la responsabilidad del trabajador como: accidente del camión o falta de transporte oportuno y cuando por error de la administración la fruta no reúna los requisitos exigidos por la comercializadora en la orden de corte, se reconocerá el pago de dichas cajas en ese día.

Cuando se produzca rechazos de cajas elaboradas se descontará del contrato de cajas integral, en el día que se produce el rechazo, para todo el personal que participa en el contrato de "Caja Integral Exportada".

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

ARTÍCULO 26: DEFINICIÓN Y ACUERDOS SOBRE CAJA INTEGRAL ESPECIAL PALETIZADA.

1. Se entiende por caja especial aquella que en su elaboración y procesamiento, requiere un mayor número de operaciones manuales que las requeridas para la caja común 20 kilos palletizada. La caja especial, conforme a convenio entre las partes y con fundamento en los estudios efectuados, comporta para su procesamiento, aproximadamente un 18% más de tiempo de trabajo que el demandado para la elaboración de la caja común 20 kilos palletizada.
2. Las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre 0 y 18%, con relación al precio previsto para la caja común 20 kilos palletizada, se llevarán al tope máximo del 18%, después de aplicarse el incremento para la caja común 20 kilos palletizada, acordado en la presente convención.

[Handwritten signature]

3. Para las cajas especiales palletizadas, cuyos precios tengan una diferencia entre el 18,01 y el 28%, igualmente con relación a la caja común 20 kilos palletizada, se incrementarán en un valor igual al 60% del incremento acordado para la caja común 20 kilos palletizada.✓
4. Para las cajas especiales palletizadas, cuya diferencia en precio y con relación a la caja común 20 kilos palletizada sea superior al 28,01%, se incrementarán en un valor igual al 20% del incremento pactado para la caja común 20 kilos palletizada.✓

Para el segundo año de vigencia, el procedimiento antes descrito se seguirá efectuando con miras a establecer, en lo posible, diferencias del 18% entre las cajas común 20 kilos palletizada y caja especial palletizada.✓

5. Para todos los efectos se consideran cajas especiales, entre otras las siguientes:✓
 1. CHICOPACK, BANACLUSTER, CLUSTERBACK, TURBANITA, PICOLA, PETITE, MINIPACK, CHIQUITA JUNIOR, TROPYPACK, TRES LIBRAS.✓

PARÁGRAFO 1: Sin perjuicio de lo anterior, todas aquellas fincas y/o empresas que a la fecha hayan celebrado y firmado acuerdos relacionados con el precio de la caja tres libras, mantendrán vigentes estos acuerdos.✓

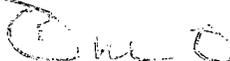
En el evento en que resultará un empaque de caja diferente a los enumerados y que demande proceso repetitivos que reduzcan notoriamente el rendimiento normal del proceso de corte y empaque, dicho empaque se considera como empaque especial. Para clasificar este tipo de empaque, se tendrá en cuenta el concepto técnico de la comercializadora.✓

SECCIÓN CUARTA ACUERDO POR LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD Y EL TRABAJO DECENTE

ARTICULO 27: ACUERDO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LA PRESERVACIÓN DE LOS NIVELES DE TRABAJO DECENTE ALCANZADOS EN LA ZONA BANANERA DE URABÁ.

En desarrollo del numeral dos (2) del Preámbulo incorporado a las convenciones colectivas de trabajo, según el cual "el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical son propósitos comunes", los representantes de Sintrainagro y de los productores bananeros comprometidos en la presente negociación expresan su común entendimiento sobre las siguientes consideraciones previas:✓

1. Que el sub-sector bananero colombiano, en particular el que desarrolla actividades en la zona de Urabá, ha visto afectadas seriamente la sostenibilidad y la competitividad de sus empresas, como consecuencia de la reducción de los ingresos por la revaluación de moneda nacional, el incremento de los costos de los bienes y servicios comprometidos en el proceso productivo, el descenso de los indicadores de productividad de las plantaciones y la sensible afectación de la capacidad de inversión de los empresarios.✓



2. Que las empresas están 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.

3. Que los representantes de Sintrainagro y de los productores bananeros se comprometen a implementar nuevas formas de organización del trabajo que contribuyan a superar la espiral adversa de "improductividad y baja capacidad de inversión", haciendo posible la ejecución oportuna y eficiente de las prácticas agrícolas y la maximización de los resultados de las inversiones.

Con base en las consideraciones precedentes, los representantes de Sintrainagro y de los empresarios bananeros vinculados a esta negociación colectiva (2013-2015) se comprometen a desarrollar, entre otras acciones pertinentes, algunas variaciones en las formas de organización y retribución del trabajo en las plantaciones bananeras, que consulten los intereses comunes de preservar el ingreso salarial de los trabajadores, el mejoramiento de los niveles de exposición a factores de riesgo ocupacional inherentes a las actividades, la obtención de eficiencias por reducción de los tiempos y movimientos comprometidos en las labores, la mejora en la calidad de las prácticas agrícolas y la obtención de impactos positivos sobre los indicadores de productividad de las plantaciones y rentabilidad de las Empresas.

ARTÍCULO 28: MANUAL TÉCNICO:

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

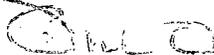
ARTÍCULO 29: PRECISIONES A LOS CONTRATOS PACTADOS:

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

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

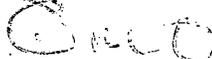
Las siguientes precisiones hacen parte del acuerdo salarial.

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 todo 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 aceptará "ayudante" en ninguna de las labores.✓
3. La administración de la finca tiene completa libertad para programar las labores. La realización de las labores en las plantaciones bananeras obedece a una programación que es atributo, responsabilidad y razón de ser de la administración y supervisión de la finca. Por lo tanto, la orden para realizar una labor debe ser explícita, específica, directa y, en la medida de lo posible, por escrito; por lo tanto no puede provenir sino del personal de administración de la finca. Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, un trabajador de la finca puede programar la realización de una labor por sí mismo.✓
4. Las labores que no estén expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva no son aceptables en el reporte diario de trabajo. Ningún empleado de administración o supervisión, está autorizado a cambiar o modificar los precios y las condiciones de los contratos pactados. La finca no es responsable de convenios o arreglos que se hagan por fuera del texto de la convención colectiva y no está obligada a pagarlos.✓
5. La finca es libre de definir si una labor se debe realizar o no, o si se realiza en forma conjunta (en cuadrilla) o de manera individual.✓
6. La empresa estará en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; y solamente se encontrará obligada a llegar a un acuerdo con el sindicato para definir el valor que se pagará por la nueva labor o la nueva modalidad de pago si se trata de la modificación de una labor ya existente.✓
7. Las presentes instrucciones técnicas modifican cualquier otra forma o situación bajo la cual se estén ejecutando las labores aquí definidas. Solamente tienen validez las labores y precisiones sobre su realización que quedan expresamente indicadas en el texto de la presente convención colectiva. Lo que queda en el texto convencional modifica o sustituye cualquier acuerdo previo que existiera entre las partes.✓
8. Para realizar cualquier labor, al inicio de la jornada los materiales y herramientas necesarias se deben recoger en el almacén o bodega de la finca; 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 dependerá la buena marcha de la empresa. Lo que se pacta en la convención colectiva de trabajo, es el trabajo bien hecho. Por lo tanto, la finca no está obligada a recibir ni a pagar labores mal ejecutadas, incompletas o hechas sin atender las instrucciones y especificaciones impartidas. La administración o supervisión de la finca, está facultada para solicitar a un trabajador rectificar y recomponer una labor mal hecha sin que esto represente doble ejecución para efectos de pago.✓
11. A criterio del personal de administración y supervisión de la finca, un operario puede cambiarse de oficio si su rendimiento es bajo o la calidad de su trabajo es deficiente, sin que esto represente desmejora en su condición.✓

12. Por razones fitosanitarias y técnicas para proteger la sanidad de la plantación y evitar la propagación de enfermedades, tales como el moko, se prohíbe la tenencia dentro de la plantación, especialmente 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.
13. Todo trabajador esta 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.
14. El contrato de fertilización pactado en la presente convención colectiva de trabajo incluye: La sacada del bulto de la bodega de la finca, el transporte al sitio donde se va a aplicar, la golpeada para deshacer terrones y la regada al pie de los puyones cumpliendo con las instrucciones que imparta el supervisor. La empresa proveerá al trabajador de un recipiente con una medida específica con el fin de racionalizar una aplicación uniforme a todas las unidades productivas de la plantación.
15. La limpia de canales, tanto primarios como secundarios y terciarios, se realizará cortando la maleza a ras y sacando la basura del plan del canal, con una frecuencia de un ciclo cada ocho (8) semanas libres según lo programe la administración de la empresa.
16. FUMIGACIÓN DE CANALES: Esta labor se realizará con herbicidas de contacto o sistémicos, con una frecuencia de un ciclo de cada ocho (8) semanas libres. El precio pactado por la unidad de obra (metro lineal) comprende la fumigación de los dos (2) lados del canal llegando hasta el borde superior, las dos (2) ranflas o taludes del canal y el vaso o plan del canal. Los precios establecidos para las labores, por metro lineal, se aplicarán a la fumigación de los canales primarios, secundarios, terciarios, madre viejas y caños según corresponda. El precio base para determinar el valor de este contrato se establecerá según el precio promedio del muestreo que realizó AUGURA en las fincas que actualmente hacen esta labor.
17. La resiembra incluye: la marcada del sitio a sembrar, el arranque, el transporte al sitio de resiembra, la ahoyada y la siembra.
18. Dentro de la labor de embolsa se incluye la postura de la bolsa, la identificación del racimo mediante el uso de cinta o pintura, el desmane, el desbacote y la sacudida de brácteas de cada racimo cuando le corresponde.
19. El repique de la mata cosechada esta incluida dentro del valor del contrato de la caja integral. Así mismo, el contrato de corte y repique de boleja en el campo incluye tanto el repique del racimo como el de la mata. En ambos casos esta labor se realiza en forma individual y debe evitarse reventar pitas que están sosteniendo matas, dejar basuras encima de otras matas o de los puyones o al pie de matas vecinas; así mismo debe evitarse tirar material vegetal a las sangrías, canales de drenaje o cablevías.
20. Corte, garrucha y arrume de boleja: este contrato se liquida por racimo. Para liquidar el contrato se multiplica el valor unitario por el número de racimos arrumados en el patio de la empacadora y se divide por el total de personas que participaron en la cuadrilla sin excluir ninguna persona.
21. A fin de evitar inequidades en la distribución del trabajo, ningún trabajador debe tener dos (2) contratos a la vez, ni puede reportar la realización de dos (2) contratos el mismo día, a menos que se trate de un día en que el embarque termine a medio día o antes.
22. La labor de botada de rechazo y vástago deberá ser rotada entre el personal según el criterio de la administración de cada finca.
23. Comité de productividad: En coordinación de AUGURA y SINTRAINAGRO se creará un comité de productividad integrado por funcionarios de AUGURA, representantes del sindicato, productores y propietarios que se ocuparán.



de establecer rendimientos máximos y mínimos en la ejecución de las labores a destajo y de la revisión de otros factores que contribuyan al aumento de la productividad de las fincas. Además revisarán el manual técnico para realizar las modificaciones que sean del caso.

24. La labor de cargue de cajas o palet después de terminado el embarque se remunerará después del número de horas fijadas en la convención colectiva que se modifica con los presentes acuerdos.
25. Remuneración botada de rechazo: Cuando la fruta de rechazo sea botada en su totalidad por el personal de la finca, la empresa continuará pagando esta labor en la forma prevista en la Convención Colectiva de trabajo. Cuando la fruta de rechazo sea recogida por "bolejeros o rechaceros" se procederá de la siguiente forma: Cuando al finalizar la semana, no obstante tener la finca contratado la recogida por bolejeros o rechaceros del rechazo, esta no se efectúe total o parcialmente, podrá ser ejecutada por los trabajadores de la finca a los cuales se les pagará de la siguiente manera: a) Cuando tengan que botar el rechazo de un día se pagará el treinta por ciento (30%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. b) Cuando tengan que botar el rechazo de dos (2) días se pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. c) Cuando tengan que botar el rechazo de tres (3) días se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. d) Cuando tengan que botar la totalidad del rechazo de la semana se pagará el cien por ciento (100%) del valor pactado convencionalmente para dicha labor. No obstante lo anterior no deberá entenderse que el rechacero o bolejero deba ir en cada uno de los días de embarque para efectos de determinar el número de días con base en el cual se pagará esta labor, es decir, que podrá recoger al final de la semana la totalidad del rechazo, en este evento se entiende que el trabajador no ha tenido que ejecutar ninguna labor y en consecuencia no se remunerará. Por lo tanto se entiende que al finalizar la semana lo que se paga efectivamente el trabajador de la finca es por la botada de rechazo acumulada dentro de los días dejados de recoger por el bolejero o rechacero.
26. En el evento en que el trabajador deba realizar la botada de puntilla o espuela total que quede en la planta empacadora al final de la semana, se remunerará con el diez por ciento (10%) del valor establecido para la botada de rechazo en la semana.
27. Manejo de compostadero: Si en la finca se utiliza el sistema de carretillas para el transporte del rechazo hasta al compostadero (labor pendiente de descripción dentro del manual de labores) esta utilizará una persona por cada 100 hectáreas que posea la finca para que realice esta labor, remunerada con el salario promedio del día con el cual se remunere un trabajador que participe del contrato de caja integral exportada. Si la labor se ejecuta en un día en que no haya embarque, se remunerará con el salario promedio de un trabajador que haya participado en el contrato de caja integral del día inmediatamente anterior, proporcional a la jornada de 8 o 10 horas.
28. Si el subproducto resultante del compostadero se aplica en la plantación, esta labor se remunerará al destajo con la misma asignación que se tenga establecida convencionalmente para la aplicación de abonos correctivos de suelos (gallinaza, humus etc.).
29. El aseo de empacadora incluye: Aseo de zonas de empaque, zona de barcadilla, zona de desmane, zona de selección, zona de sellado, zona de pesado, zona de paletizado, planta eléctrica, trampas de sólidos, banda transportadora de rechazo, rechacero, puente de observación, planta de tratamiento de agua, transportadores de bases, tapas y bandejas, aseo de tanques, aseo de baños, aseo oficina y aseo almacén. Sin perjuicio de la incorporación de adelantos técnicos en los procesos de aseo general de empacadora, el periodo de esta labor es semanal. En consecuencia, cuando por culpa de la Empresa se produzcan atrasos en la ejecución de esta labor, se aplicaran los acuerdos vigentes para el pago de atrasos en labores.
30. Pegada de Cajas: La labor de pegada de cajas comprende las actividades de destapone, marcada, sellada, armada y pegada. En esta labor el pago se hará por "caja completa elaborada" y no por caja exportada.

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

31. Engrase de cable vía: De acuerdo con los conceptos técnicos esta labor sólo tiene como finalidad el evitar procesos de corrosión en los cable-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 la frecuencia deberán acordarse éstos en el marco del procedimiento transitorio establecido por las labores nuevas pendientes de negociación.

32. Cuando la administración de la finca tome la decisión de utilizar 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.

PARAGRAFO 1: En el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentren pactadas con las diferentes fincas, las partes respetarán los acuerdos existentes en cuanto a precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos.

PARÁGRAFO 2: La convención colectiva de trabajo establece la forma de realizar cada labor. Todas las labores se realizarán en la forma establecida en el presente acuerdo convencional, sustituyendo así todos los acuerdos existentes en la empresa.

PARÁGRAFO 3: La Constitución Nacional, la Ley Laboral, El Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo son los únicos estatutos legalmente válidos entre las partes y por ellos lo acogen íntegramente.

NORMAS BASICAS PARA LA EJECUCIÓN DE LABORES

INTRODUCCIÓN

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

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

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

LABORES DE PLANTACIÓN

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

A. DESMACHE

Objetivo:

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

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

2. El desmachador seleccionaría los puyones a dejar únicamente en las matas paridas. A las plantas sin parir se les dejarán todos los puyones de aguja que tengan; siempre se eliminarán los orejones y rebotes de mal 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 trabajaría con dobles opuestos únicamente cuando haya espacios en las orillas de los cables y de los canales.✓
5. El corte de los puyones eliminados, orejeras, rebotes y pseudo-tallos 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 pseudo-tallo del racimo cosechado se efectuará paulatinamente a medida que se vaya pudriendo éste, es decir, que las cepas verdes se irán despuntando las partes podridas.✓

En época de verano, no se despuntará, se dejará podrir para preservar la humedad.✓

7. En el destronque 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.✓
8. La cepa de la planta desmachada debe quedar libre de las basuras, hojas, puyones eliminados, nylon, maleza, etc.✓
9. Los residuos del desmache no deben caer o dejarse sobre los canales, botalones, cunetas de drenaje, sangrías, áreas de cable, nylon de amarre o soporte ó sobre otras plantas.✓
10. 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.✓
11. En las fincas donde existen brotes de moco u otra enfermedad es obligatorio para el desmachador usar el sable tero con las recomendaciones sanitarias establecidas.✓
12. Una normal y correcta ejecución de esta labor conlleva a un rendimiento de 1 a 1:5 hectáreas por día.✓
13. La unidad de pago del desmache es por hectárea neta realizada y recibida a satisfacción.✓

B. EMBOLSE

Objetivo:

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

Las labores del embolsador serán las siguientes.✓



1. Embolsará únicamente en 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 puedan ocasionar daño al racimo; apartándolas y colocándolas en el centro de la calle para conservar limpia la base de la mata.✓
4. Distribuirá la bolsa al rededor del vástago, en forma de campana, es decir, que no quede retorcida.✓
5. Amarrará y anudará en la parte de debajo de ésta en caso necesario.✓
6. Sacudirá las brácteas desprendidas de los racimos embolsados en las vueltas anteriores.✓
7. Desmanará el racimo cuando la cara interna de la mano falsa esté paralela al suelo. Desmanará la falsa y una, dos o tres manos a juicio de su inmediato superior. Siempre dejando la espuela en la mano falsa.✓
8. Deberá desbacotar el racimo cuando haya una longitud de 10 centímetros entre la bellota y la cicatriz de la mano falsa (espuela), teniendo cuidado al desbacotar que sea desprendido 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 bocotas, separadas por lote y presentarlas a quien la administración designe para su respectivo conteo.✓
12. Deberá Hacer dos (2) vueltas por semana. Con un intervalo mínimo de dos días entre vuelta y vuelta.✓
13. Una normal y correcta ejecución de esta labor conlleva a un rendimiento de 9 a 13 hectáreas día.✓
14. La Unidad de pago del embolse es por hectárea neta realizada y recibida a satisfacción.✓
15. Usará el tipo de bolsa indicada por la empresa y se llevará al campo en fajas sin recortar y abiertas.✓

C. DESFLORE EN EL CAMPO

Objetivo:

- a. - Prevenir los daños causados por las flores durante el proceso de cosecha.✓

One

- b. - Mejora el rendimiento en el proceso de empaque y reducir el riesgo de manchas por látex.

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

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

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

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

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

D. AMARRE

Objetivo:

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

1. -Se realiza una vuelta semana hectárea neta, únicamente amarrando plantas con racimo.
2. - El amarrador llevará máximo dos (2) rollos de nylon al campo los cuales irán en tula con candado.
3. - Las herramientas a utilizar serán una aguja de acero y navaja o gurbia. En los lotes afectados por enfermedades (moco, bacteriosis, etc.), no se utilizará aguja, se utilizará la doble enlazada o bozal.
4. - Calculará la longitud de la cuerda ideal, orientándola adecuadamente, sin desperdicio de nylon. El nudo en el " cogollo" de la mata deberá abarcar 3 o más vanas y no quedar ni muy flojo ni demasiado ajustado para evitar ahorcar la mata.
5. - En la planta donde se va a amarrar la cuerda, la aguja se introducirá superficialmente al seudo-tallo y en costado; La altura de amarre con respecto al suelo debe ser más o menos de cincuenta (50) centímetros (rodillero).

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

6. - Los apoyos en los cuales se 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.
7. Siembre debe evitarse el roce de las cuerdas entre sí o con racimos lo cual se conseguirá con una adecuada orientación de los hilos.
8. Los rendimientos de nylon deben guardar proporción con los racimos embolsados. Un rollo de nylon pesa aproximadamente 6.3 kilos y un kilo alcanza para amarrar entre 20 y 24 matas. Por lo tanto un

rollo alcanza para 156 matas con un promedio de embolse de 45 bacotas / hectáreas, nos permite amarrar 3.5 has.

9. Una normal ejecución de esta labor conlleva a un rendimiento de 6 a 7 has/hombre/día, de acuerdo a la capacidad del trabajador y al número de racimos a amarrar.
10. La unidad de pago para esta labor será por hectárea neta realizada y recibida a satisfacción.

E. REAMARRE

Objetivo:

Corregir y dar mantenimiento al amarre ya realizado.

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

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

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

F. DESHOJE

Objetivo:

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

1. - La herramienta a utilizar será el cuchillo curvo o deshojadora, no deberá utilizarse la media luna o machete.
2. - El deshojador únicamente cortará a ras del pseudo-tallo de la planta las hojas agobiadas y/o dobladas o en estado de infección que amerite cortarla por instrucciones de la administración. A las hojas en buen estado que toquen el racimo, sólo se les cortará la parte que roce con éste a fin de que no se reproduzca maltratado de hoja a los frutos; no deshoje innecesario.
3. - No se eliminarán hojas que no estén dobladas (a no ser que ya esta no sea funcional), 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 cortada y no dejará "puentes" de hojas cortadas que queden prensadas en las matas vecinas. También cuidará que las hojas no caigan sobre los puyones, cuerdas de nylon, cables y drenajes.
5. - Esta labor se realizará una vuelta semanal y se pagará por hectáreas netas.
6. Una normal y correcta ejecución de esta labor conlleva a un rendimiento entre 15 y 22 hectáreas.

G. PROTECCIÓN DE FRUTA

Objetivo:

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

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

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

Se debe desviar el racimo que esté en contacto con pseudo-tallos (repechado), torres, cable-vías. Se hará con nylon teniendo en cuenta prevenir el desgarre de vástago y/o malformaciones de fruta.

Una correcta ejecución de esta labor conlleva a un rendimiento por día de 14 a 20 hectáreas.

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

Nota: Una correcta y normal ejecución de esta labor realizada conjuntamente o al mismo tiempo que con el Deshoje conlleva a un rendimiento de 8 a 15 hectáreas por día.

H. FUMIGACIÓN 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.

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

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

Para aplicar herbicidas de contacto se realizarán boquillas TK2.5 o TK 5 y para herbicidas sistémicos boquillas tipo T—Jet. Las boquillas y los equipos no podrán ser modificados en su forma con el fin de que salga mayor cantidad de mezcla.

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 herbicida preparado de un día para otro y en ningún caso deben ser fumigados.

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

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

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

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.

I. PARCELA

Objetivo:

Mantener el racimo immune de toda clase de daños, causados por insectos hongos o patógenos.

Identificar los racimos para poder llevar el inventario de fruta (existencia por edad y por lote).

Prevenir los daños causados por las flores durante el proceso de cosecha.

Mejora el rendimiento en el proceso de empaque y reducir el riesgo de manchas de latex, además, de evitar la caída de matas a partir del momento de parición.

La labor **PARCELA** consta de integrar las siguiente labores:

1. Se embolsara las bacotas que esten inclinadas (colgando).
2. Debe doblar hacia atras y enredar la hoja placenta para que no regrese a su posición, nunca cortarla.
3. Cortar la hojas que esten pegando con la bacota y que puedan ocasionar daño al racimo, apartandolas y colocandolas en el centro de la calle para conservar limpia la base de la mata.
4. Distribuirá la bolsa al rededor del vastago en forma de campana, es decir, que no quede retorcida.
5. Amarrará y anudara en la parte de debajo de esta en caso necesario.
6. Sacudirá las bractees desprendidas de los racimos embolsados en las vueltas anteriores.
7. Desmanará el racimo cuando la cara interna de la mano falsa esté paralela al suelo. Desmará la falsa y una, dos, tres, cuatro 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 de la bellota y la cicatriz de la mano falsa (espuela), teniendo cuidado al desbacotar que sea desprendido la bellota sin desgarrar el vastago 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 baccota. (de 15 a 20 centímetros).
10. Identificará la edad del racimo con la cinta o pintura de color correspondiente a la semana o semana subsiguiente.
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 baccotas, separadas por lote y presentarlas a quien la administración designe para su respectivo conteo.
12. Deberá hacer hasta cuatro vueltas por semana., con un interval mínimo de un día entre vuelta y vuelta. El numero de vueltas es marcado por la pericia del operario.
13. Una normal y correcta ejecución de esta labor conlleva a un rendimiento de 11 a 15 hectareas por semana en tres ó cuatro días de reparto.
14. La unidad de pago es por hectare neta semana realizada y recibida a satisfacción.
15. Usará el tipo de bolsa, nylon, elementos de identificación, herramientas indicadas por la empresa y se llevara al campo en fajas sin recortar.
16. En los momentos en que se desflora, osea, cuando la flor esté biche, se debera en cada una de estas pasadas quitar todos los dedos no deseables de las tres primeras manos.
17. Las herramientas que se deberan usar para realizar el amarre de la mata, seran una aguja de acero y navaja ó gurbia. En los lotes afectados por enfermades, no se utilizara aguja, se utilizara la doble enlazada o bosal. Para amarrar la mata calculara la longitud de la cuerda ideal, orientandola adecuadamente, sin desperdicio de

- nylon. El nudo en el cogollo de la mata deberá abarcar 3 o mas venas y no quedar ni muy flojo ni demasiado ajustado para evitar ahorcar la mata.
18. En la mata donde se va amarrar la cuerda, la aguja se introduzca superficialmente al pseudo-tallo y en costado, a la altura de amarre con respect al suelo debe ser mas o menos de 50 cms (rodillero).
 19. El ojal no debe quedar muy ancho para evitar desperdicios; el nudo del remate debe ser sencillo y con 3 ojales, no deben quedar colas después del nudo. La planta a amarrar no debe templarse demasiado para evitar el repeche del racimo. Los apoyos en los cuales se sujetaran 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) ò en b).
 - d. Siempre debe evitarse el roce de las cuerdas entre si o con racimos lo cual se conseguirá con una adecuada orientación de los hilos (45 grados del vértice).
 - e. Los rendimientos del nylon deben guardar proporción con los racimos embolsados, lo cual será de 30 matas por kilogramo de nylon aproximadamente.

Realizar el desflore implica dos vueltas semanales para lograr un buen barrido de flor del racimo, se deben eliminar todas las flores de las manos que estén horizontales para evitar latex en la fruta. En éste estado la flor presenta un color miel y debe desprender fácilmente. Normalmente para desflorar un racimo se necesitan dos vueltas con intervalos de 2 días libres. Si el racimo no presenta las anteriores condiciones es mejor dejar pasar este racimo ya que esto evitará latex en la fruta.

FORMA DE PAGO

Esta labor está diseñada para realizar 13,5 hect a la semana en razón de 3 días. Cuando los lotes estén por encima de 55 bacotas/hect/semana el operario pierde rendimiento y es por esto que se crea la siguiente tabla para compensar el mismo:

- a. Si la parición por lote esta mayor a 55 bacotas / hectarea/ semana se compensará un 5% mas a la labor.
- b. Si la parición por lote esta entre 60 y 70 bacotas /hect/ semana se compensará un 10% mas a la labor.
- c. Si la parición por lote esta entre 71 y 80 bacotas /hect/ semana se compensará un 15% mas a la labor.
- d. Si la parición por lote esta mayor a 81 bacotas /hect/ semana se compensará un 20% mas a la labor.

Esta labor en el mes de julio del 2016 está en \$ 16,227,54 por hectare semana (diez y seis mil doscientos veinte y ocho pesos).



J. APLICACIÓN FERTILIZANTES

Objetivo:

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

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 los bultos por hectárea neta.

Los supervisores organizarán los equipos de tal manera, que una vez recibidos del almacenista los bultos de fertilizante 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 en media luna uniformemente a una distancia del puyón de 40 a 50 centímetros, limpiando con el pie las hojas o basuras que se encuentren en esta área. Esta labor exige la utilización de guantes.

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

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

Una normal y correcta ejecución conlleva a un rendimiento de 8 a 10 bultos de fertilizante por persona / día.

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

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

K. 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.

L. ENCALADA

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

CAJA INTEGRAL EXPORTADA

Objetivo:

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

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

A. Corte de Racimos

1. El puyero está en la obligación de informarse sobre los colores de la fruta a cortar y su calibración. Además, que manos del racimo va a calibrar y el máximo o mínimo de líneas es la calibración.
2. El puyero llevará la siguiente herramienta: Calibrador en buen estado, puyas y sable.
3. El puyero verificará el color de la cinta que identifica la edad del racimo o frutos; luego, calibrará correctamente uno de los tres (3)dedos centrales de la mano del racimo a cosechar, una vez hecho lo anterior, procederá a cortar de la siguiente manera:✓
4. Eliminará con la puya las hojas que al cortar el racimo pueden causar daño a matas o puyones.
5. El puyero cortará nylon en los ojales donde se encuentra amarrada la planta que se va a cosechar.
6. Picará la mata con la puya o sable a una altura que permita al colero colocar al racimo con comodidad, seguridad y sin maltrato sobre la cuna, aguantando con la puya para que el racimo caiga suavemente. El colero deberá tomar el racimo por la punta del vástago y ayudará a doblar la mata al tiempo que coloca la cuna para el racimo quede bien distribuido en ella. En este momento el puyero hará un solo corte plano (perpendicular al vástago)✓
7. 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, de la fruta que sin llenar los requisitos sea cosechada.✓
8. El colero transportará el racimo con paso suave y con firmeza y deberá tener cuidado de no rozarlo con las cuerdas. Además, al 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, informarle a la administración y solicitar cambio de la misma inmediatamente.✓
9. El empinador estará atento al sitio donde van a salir los coleros al cable para que éstos 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.✓
10. El puyero cortará el tronco a una altura de 1.50 metros; el corte lo debe hacer en bisel, cuidando de no ir a dañar el puyon.
La parte que va a repicar la debe colocar en el centro de la calle; cortará las hojas del seudo-tallo y por parte del tronco; partirá las hojas a la mitad, recogiénolas y amontándolas, luego colocará encima el resto del seudo-tallo o tronco, conservando el aseo de la plantación.✓

B. Transporte de Fruta

1. El garruchero es la persona responsable del transporte de los racimos. Trabaja con un equipo de 20 a 25 garruchas.✓
2. El garruchero ayudará al empinador a armar el viaje evitando el maltrato de los racimos con los separadores. Además, no deberá manchar los frutos con grasa.✓
3. Al transportar la fruta no correrá con el viaje, sino que caminará con paso largo y ordenado. En las curvas pasará el viaje despacio, con el fin de evitar el maltrato de los racimos con las torres que sostienen los cables.✓
4. Al llegar a la planta empacadora, se deben respetar los turnos de entrada; además, entrará el viaje hasta el tanque de desmane.✓
5. El garruchero está en la obligación de botar los vástagos al sitio destinado para tal fin y armar su equipo.✓
6. El garruchero debe esperar a que el desmanador lo despache y nunca acosará a éste, para evitar rebosar el tanque del desmane.✓



7. Informará oportunamente al cablero o al jefe inmediato cualquier daño en los cables-vías en cuanto a uniones, chanelas, ganchos, torres, garruchas, puentes, curvas, etc. y se abstendrá de continuar con el viaje si se presenta alguna anomalía que pueda dañar la fruta.
8. El garruchero está en la obligación de suministrar al barcadillero los informes o reportes de cosecha enviados por el coordinador de campo y llevarle las recomendaciones u observaciones de la empacadora.

C. Desflora en la Empacadora

1. Una vez el racimo ha sido medido y calibrado, se procederá a quitar la bolsa abriéndola con cuidado de abajo hacia arriba y a desprender toda flor que traiga el racimo.
2. Es obligatorio hacer la labor con guantes.
3. Desflorar el racimo de abajo hacia arriba para evitar manchas de látex; adicionalmente no deben hacer más de 15 racimos desflorados antes de ser desmanados y a las horas de salir a tiempos de comida no pueden quedar racimos desflorados.

D. Desmane

1. Nunca 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 más 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 del vástago, cuidará que éstas no caigan sobre las puntas de las manos inferiores, tomándolas por debajo y en el centro abarcando el mayor número de dedos. La ruta deberá ser colocada en el tanque, evitando que caigan manos o gajos sobre otras.
5. La corona debe quedar totalmente sumergida con el objeto de facilitar el desleche. Siempre debe procurarse que la punta de los dedos no dañen o rocen los dedos de otras manos. Para ello se hace necesario voltearlas cuidadosamente.

E. Selección

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

1. Revisar bien la mano.
2. Se quitarán los residuos de las flores.
3. Se suprimirán con la gurbia bien afiliada 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 tejidos extraños.
6. Colocar suavemente el clúster en el tanque y con la corona sumergida evitando que caiga sobre otro ya depositado.
7. En embarque tipo banavack que permitan el empaque de manos enteras, deberán retirarse los dedos laterales de la mano y un dedo del centro, con lo cual se procurará un mejor ajuste en el empaque.

F. 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 agua y flujo constante, con el objeto de evitar la acumulación de látex. Es muy importante que la fruta sea colocada durante el desmane y la selección con la corona sumergida.

G. Llenado y Pesaje

1. Antes de comenzar cada embarque y en el transcurso de éste, se calibrarán las básculas con un patrón de peso, observando que la aguja indicadora esté en posición correcta, antes de llenar cada bandeja.
2. Las bandejas se llenarán cuidadosamente con gajos grandes, medianos y pequeños, consiguiendo el peso exigido.
3. Los clústeres deben quedar colocados ordenadamente sobre la parte curva de los bananos, de tal manera que faciliten la colocación de los sellos.
4. Siempre se iniciarán los embarques con las bandejas completamente limpias, sobre todo, libre 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 clústeres que presenten defectos deben ser retornados a los gurbieros para su reproceso.

H. Sellado

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

I. Empaque

Empaque de clústeres. 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. El ordenamiento de los clústeres dentro de la caja, obedecerá a instrucciones precisas de la comercializadora ordenada.

No se empacará en ningún caso clústeres defectuosos.

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

J. Arrume de Cajas y Paletizado

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

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

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

K. Engrape o Pegado de Cajas

Las cajas deberán armarse engrapándolas de acuerdo a las exigencias de la compañía.

Amulo

Por ser la engrapadora y/o pegadora una máquina que requiere un manejo especializado, el pegador de cajas se responsabiliza de no permitir el acceso a ésta de personas ajenas.✓

Antes de proceder a armar las cajas, las enumerará en el recuadro diseñado para tal fin, posteriormente deberá destaponarlas, es responsabilidad del cartonero mantener perfectamente ordenados y clasificados los diferentes tipos de cartón; actualizando los registros de existencias en todo momento. Igualmente el mantenimiento de la grapador y/o pegadora (aseo, lubricación, etc.)✓

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

LABORES GENERALES

A. BOTAR RECHAZO

Objetivo:

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

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

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

En caso de no ejecutarse esta labor ya sea porque se recolectaron parte de camiones comercializadores de rechazo o porque se reprocese para comercializarlo en el interior o exterior del país. El pago de esta labor se hará proporcionalmente a lo que quede definitivamente para botar.✓

PICADA DE RECHAZO

Se realiza en la plantación con un mínimo de cuatro (4) cortes al banano o dedo antes de éste madure.✓

B. CABLERO

Objetivo:

Dar mantenimiento a los cable-vías.✓

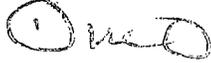
El cabletero será la persona encargada del mantenimiento preventivo global de los cable-vías de la plantación, manteniendo en buen estado las torres, los ganchos, las agujas, los cabezales y chanelas, etc.✓

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

Mantendrá el nivel adecuado y distribución correcta de las torres.

Reemplazará las chanelas, las torres, los ganchos y bases que estén en mal estado. Las placas deberán permanecer limpias de basuras, tierra y elementos extraños.✓

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



C. DESCARGUE DE CARTÓN

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

D. ENGRASE DE CABLES

Objetivo:✓

Lubricar los cables para preservarlos del óxido y lograr un mejor desplazamiento de la garrucha.✓

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

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

E. EL CARTONERO

El cartonero será la persona responsable del manejo 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 empacadora.✓

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

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

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

F. ASEO GENERAL DE EMPACADORA

Objetivo:

Mantener la planta de la empacadora limpia.

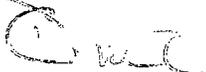
El aseo general de la empacadora se realiza una vez por semana por orden de la administración sin discriminación de hora o día y consiste en la limpieza de toda la planta empacadora, la barcadilla, la rampa del paletizado, los canales de desagüe de los tanques, el lavado de los tanques (Desmane, Desleche 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 harán 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 y después del proceso.✓
5. Las bandejas deberán permanecer limpias y libres de látex y sellos.✓
6. El número de personas que hacen esta labor serán determinado por la administración y el precio pactado para efectuarla se reparte equivalentemente entre las personas asignadas.✓

G. RESIEMBRA

Objetivo:

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



1. Dentro de la plantación se resembrarán puyones de 1.80 metros mínimo de altura, se despuntarán las hojas del puyón resembrado, dejando intacta la hoja bandera.
2. En campo abierto; esto es en áreas sin plantas, se acepta puyones más pequeños o semillas.
3. La resiembra deberá obedecer a la programación de la finca y se autorizarán una vez hechos los conteos de población con que se evaluará el índice de plantas por hectárea.
4. Esta labor incluye la alineación, el arranque, arreglo, desinfección, transporte, ahoyado, fertilización y siembra de rizonas o colinos.
5. En las siembras o resiembras en 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, por unidad de tiempo de acuerdo a lo pactado y recibida a satisfacción.

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

H. FUMIGACIÓN PARA CONTROL DE SIGATOKA

Esta labor se efectuará bajo autorización y recomendación escrita de la administración, localizando en forma precisa los focos de sigatoka a controlar, utilizando el producto o productos ordenados por el departamento de control de sigatoka de la comercializadora.

La administración de la finca dotará al trabajador del equipo y las herramientas indispensables para efectuar la labor y coordinará con el trabajador la hora y tiempos de la aplicación de los respectivos funguicidas.

J. ENCAMELLONE

(Organización de basura y residuos de cosecha en la plantación).

La labor de encamellone se hará eventualmente una vez cada año en toda la finca. Esta labor deberá ser ordenada por la administración.

Esta labor se realizará en equipo. El que será organizado por el administrador en número y ubicación.

Colocarán los pseudo-tallos, las hojas, las cepas y demás residuos de cosecha, en surcos, con lo cual facilitará las demás labores y la aplicación de abonos o fertilizantes, se hará en forma más racional.

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

K. CACIQUEO

Objetivo:

Mantener el pie de los puyones limpios con el fin de garantizar una mejor labor sobre ellos.

La labor de caciqueo se hará cuando la administración de la empresa considere necesaria su ejecución. Colocarán los pseudo-tallos, hojas, las cepas y demás residuos de cosecha a una distancia de 50 centímetros hacia fuera de la mata.

L. REPIQUE DE MATAS

Objetivo:

Conservar el estado fitosanitario de la plantación.

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

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

M. PROCESO DE BOLEJA

Esta labor se realiza cuando la comercializadora lo autoriza, procediendo de acuerdo con las exigencias de dicha comercializadora en cuanto edad, color, etc.

Comprende el corte, repique de mata, coleo, transporte, descargue, arrume, tapada donde la comercializadora lo exija para su conteo.

LABORES EN MANTENIMIENTO DE DRENAJES

A. CONTROL DE MALEZA Y/O LIMPIEZA DE DRENAJES

Objetivo:

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

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

B. RECAVA DE CANALES

Objetivo:

Mantener los drenajes de la finca en buen estado, expulsar las aguas estancadas.

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

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

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

C. FUMIGACIÓN DE CANALES

Objetivo:

Alternativa para dar cumplimiento a la programación de la limpia de drenajes cuando se presentan atrasos por problemas laborales o cualquier otra circunstancia que impida al personal administrativo ejecutar la labor de chapeo de drenajes.

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

C. M. O.

TABLA DE RENDIMENTOS

NOMBRE LABOR	PARA 10 HORAS			PARA 8 HORAS		
	MIN	PRO	MAX	MIN	PRO	MAX
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
Protección Fruta	17.00	20.00	29.00	13.60	16.00	23.20
Deshoje	15.52	18.00	26.00	12.42	14.40	20.80
Deshoje+Protección	10.00	12.00	17.50	8.00	9.60	14.00
Desmache	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
Fertilización	8.00	12.00	14.00	6.40	9.60	11.20

CAPITULO VIII EVALUACIÓN DE LABORES NUEVAS

ARTÍCULO 30: COMISIÓN PARA EVALUACIÓN DE LABORES NUEVAS

Dada la importancia de los temas tratados y de lo complejo que puede resultar el abordaje de algunos temas, específicamente, la negociación de las labores "nuevas", las cuales, en realidad, en muchos casos ya han sido negociadas, pero en otros se requiere su revisión, evento para lo cual habría que trasladarse a las fincas, evaluar la labor, medir tiempos y movimientos (rendimientos) y revisar precios propuestos, se nombrará una comisión, que será la misma que está revisando estos temas con sus respectivos suplentes, para que en un plazo de treinta días (30) días contados a partir del depósito de las convenciones, rinda un informe a la Comisión de Veeduría Convencional sobre los temas planteados.

De igual manera, para el tema de creación o modificación de labores nuevas, la medición de las fincas y el asunto de las áreas netas, se propuso mejorar la redacción existente en algunas convenciones, para lo cual proponemos:

Todas las empresas están en libertad de implementar en el manejo de la actividad bananera, los adelantos técnicos que surjan, creando, modificando o suprimiendo alguna labor; teniendo en cuenta los acuerdos convencionales. 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 el porcentaje a incrementar si se trata de la modificación de una labor ya existente, siempre y cuando de la evaluación que se realice, resulte que la modificación de que trata el presente numeral implica un detrimento en los ingresos del trabajador.

PARÁGRAFO 1: Cuando la creación de una labor o tipo de empaque nuevo, o la modificación de una labor o tipo de empaque existente, se dé por instrucción de una Comercializadora y deba ser implementada por todos los productores o parte de ellos, que exporten por su intermedio, los productores de dicha Comercializadora nombrarán una comisión para que conjuntamente con una comisión que nombre el Sindicato se puedan estudiar los parámetros que regirán la misma. Se procederá así: 1. Las partes establecerán primero un plazo de tiempo prudente en el cual se pueda determinar los tiempos y movimientos (rendimientos); las características que tendrá la nueva labor (si se hace individualmente o por

[Handwritten signature]

cuadrillas); y, en general, las normas técnicas para su ejecución; y 2. Una vez determinadas por las partes las condiciones establecidas en el numeral anterior, se procederá a negociar el precio, si es una labor nueva, o el porcentaje en que debe ajustarse la labor que se está modificando. Como se dijo antes, siempre y cuando el análisis hecho por las partes demuestre que la modificación genera un detrimento en el ingreso del trabajador que deba ser compensado con un mayor precio, el cual deberá ajustarse de tal manera que le permita al mismo un ingreso, como mínimo, similar al promedio devengado en labor sujeta a modificación.

ARTÍCULO 31: LABORES NUEVAS Y ENSAYOS.

Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos, se negocian las siguientes labores:

A- COLOCADA DE TACO

Para reforzar los pallet se hace necesaria la colocación de unos tacos, por lo cual se fija un precio por cada taco de \$13 adicionado al porcentaje de incremento que se determine para el primer año de vigencia de la presente convención colectiva, la cantidad de tacos por pallet será el que la comercializadora determine y en los tiempos que sea necesaria su utilización.

B- DESMACHE CON PALIN

INCLUYE:

- La eliminación de todos los orejones, rebrotes cortados por debajo del punto de crecimiento.
- La doblada de todo el tronco seco para evitar que caiga sobre el nylon o sobre los puyones.
- La elección del hijo de sucesión de cada planta de acuerdo a las instrucciones impartidas por la Empresa.
- La sacada del denominado hijo estorbo o cacho de chivo eliminando todo el material vegetal (cormo) que pertenece a este hijo y tapando el hueco que se genera de esta labor.

LA LABOR DE DESMACHE CON PALIN NO INCLUYE:

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

ACUERDO

El ciclo pactado para esta labor es de ocho (8) semanas.

Los rendimientos pactados son de 1.5 hectáreas como mínimo y 3 hectáreas máximo para realizar por el operario en una jornada de 10 horas.

El precio acordado para esta labor es del 60% del valor pactado para la labor de desmache normal, que se determinará de la siguiente manera: El precio del ciclo actual que tenga el productor, se dividirá por el número de semanas del mismo, al resultado se le aplicará el porcentaje del 60% y se multiplicará por el número de 8.

semanas que tendrá el ciclo que se pacta. Cuando en la convención esté previsto un valor por semana para la labor normal, se multiplicará este valor por el sesenta por ciento (60%) para fijar el nuevo valor por semana del desmache con palin.

En caso de que la Empresa considere por algún motivo volver al desmache tradicional, tendrá que ponerse de acuerdo con el sindicato y se puede realizar mediante dos formas:

1. Realizando una vuelta adicional de desguasque.
2. Realizando desguasque o aseo únicamente a la puyonería, de modo que en la vuelta siguiente quede al día el desguasque.

Para el inicio de esta labor se pagará la primera vuelta al 100% del valor establecido en la convención, segunda vuelta al 80% del valor establecido en la convención y a partir de la tercera vuelta se pagará el 60% del valor establecido en la convención.

PARÁGRAFO 1: En el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentren pactadas con las diferentes fincas, las partes respetarán los acuerdos existentes en cuanto a precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos.

ARTICULO 32: ACUERDO TRANSITORIO PARA LA NEGOCIACION: Sintrainagro incluyó en el pliego de peticiones las siguientes labores nuevas o modificaciones a otras existentes como objeto de la negociación colectiva.

GUANTE BOLSA
AMARRE AÉREO
SELLOS DE TRAZABILIDAD
CIRUGIA Y DESHOJE (COMBINADA DE DOS)
CIRUGÍA, DESHOJE Y PROTECCIÓN DE FRUTA (COMBINADA DE TRES)
LAVADO DE COCHINILLA Y FUMAGINA
CORTE ECUATORIANO O CON ESCALA
HIDRATACION DE RACIMO Y MASAJE EN CABLE VIA
REPIQUE EN CASITA
DESMACHE EN SIEMBRAS NUEVAS
DOSIFICACION FERTILIZANTE
EMBOLSE MODIFICADO
HERCULES
APLICACIÓN DE NITRAX
APLICACIÓN DE FERTIQUIN
FERTILIZACION CON BARRENO
FERTILIZACION LIQUIDA
GALLINAZA - APLICACIÓN, LABOR COMPLETA
PEGADA DE CAJA
TABLA DE ALTA PARICION
ASEO EMPACADORA
REPIQUE DE MATAS POR HECTAREA
REGADA DE CAL
CHAPEO CON GUADAÑADORA

FUMIGACION DE CABLE VIA/
BANALASTI
SIEMBRA DE COBERTURA
FUMIGACION DE MALEZAS CON DOS(2) PRODUCTOS
CARGUE DE PALLET DESPUES DE TERMINADO EL EMBARQUE/
COMPOSTELA
EMBARQUES NUEVOS
AMARRE CON NYLON RECICLADO
HECHURA DE PITAS PARA AMARRE
SACADA DE RECHAZO EN CANASTILLA(ZONA DE GURVIA)/
EMPAQUE NACIONAL EN CANASTILLA
ABONO EN COSECHA
MANTENIMIENTO DE AREA 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)/
FUMIGACION BEJUCO
LABOR DE RIEGO
EMBARQUE CAJA SINGLE
EMBARQUE CAJA SONFIL
LAVADA DE BANDEJAS EMPACADORA/
CORTE ECUATORIANO
CAJAS SUPERIORES A 20 KILOS/

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

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

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

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



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

- A. Plazo. La negociación de las labores que cada empresario decida ejecutar deberá concluirse dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de la convención colectiva que resuelve la presente negociación colectiva.
- B. Durante el tiempo en que se adelante la revisión de la descripción, rendimiento y precios unitarios de las labores incluidas en este acuerdo transitorio, la ejecución de las mismas se pagarán con base en el salario promedio devengado por el respectivo trabajador en los últimos tres meses, en proporción a las horas trabajadas, siempre que la misma se realice con niveles de eficiencia normales y con cumplimiento de las especificaciones técnicas impartidas por los representantes de la Empresa.
- C. La empresa y la respectiva sub-directiva y/o la junta Nacional de Sintrainagro concertarán las descripciones, rendimientos y los valores unitarios de estas labores. Lo anterior significa que el empresario no podrá fijar unilateralmente el precio de esta labor.
- D. Una vez cumplido este proceso y si las partes no se han puesto de acuerdo podrán seguir buscando los acuerdos, tiempo en el cual se garantiza el pago de esta labor con las condiciones anteriormente descritas.
- E. Los acuerdos existentes en las empresas donde se vinieran ejecutando algunas de estas labores se incorporarán a la respectiva convención colectiva que se suscriba como resultado de la presente negociación colectiva.
- F. El empresario que con posterioridad a los dos (2) meses siguientes a la suscripción de la convención colectiva decida incorporar o ejecutar una labor de las incluidas en el cuadro anterior deberá sujetarse al procedimiento transitorio aquí previsto.

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/

Con base en el análisis de agregación de valor de cada labor al proceso productivo y en los estudios correspondientes sobre esfuerzos, tiempos y rendimientos las labores del cuadro siguiente, se negocian las siguientes labores/

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

22	Ecokey	Básico convencional, se respeta lo que ya se haya pactado.
23	Sacada de yumbolón guantelete	Labor para estudio comisión
24	Chapeo mecánico	Labor para estudio comisión
25	Desmache en áreas nuevas	Labor para estudio comisión
26	Cirugía sigatoka	Labor para estudio comisión .

PARÁGRAFO 1: Sin perjuicio del procedimiento establecido en las convenciones colectivas de trabajo para la modificación de los acuerdos convencionales, las fincas que hayan pactado alguna (s) de las labores (s) descritas en el cuadro anexo y/o que formen parte de otra (s) labor (es) igualmente pactadas, se respetará los acuerdos existentes en cuanto precio, rendimiento y forma de ejecución, a los cuales se les aplicará el incremento salarial resultante de los presentes acuerdos, teniendo en cuenta la ponderación.

PARÁGRAFO 2: En el caso de aquellas labores descritas en este documento que se encuentren pactadas con las diferentes fincas, las partes respetarán los acuerdos existentes en cuanto precio, rendimiento y forma de ejecución.

PARÁGRAFO 3: LABORES SUJETAS A ESTUDIO:- Para todas aquellas labores descritas expresamente en el cuadro y que están clasificadas con base al criterio "para estudio", se designará una comisión que negociará en Urabá de la siguiente manera:

Conformación de la comisión: La comisión estará conformada por seis (6) miembros, tres (3) representantes por cada una de las partes.

- Citación, sitio y quórum: La comisión será citada por el sindicato, y/o los productores, se reunirá al menos una vez por semana, en la sede de Augura en la zona de Urabá y tendrá quórum válido para sesionar y decidir con la presencia de dos (2) miembros de cada una de las partes.
- Plazo. La comisión deberá concluir su tarea de evaluar y pactar las labores de que se trata, transcurrido sesenta (60) días después de producido el vaciamiento de las convenciones. En caso de que finalizado el tiempo acordado para el funcionamiento de la comisión, alguna (s) de las labores no sean pactadas, éstas se negociarán de forma particular por cada finca, de acuerdo con los mecanismos establecidos en las actuales convenciones colectivas de trabajo.
- Para todas las labores que se describen en la presente acta, que sean objeto de acuerdo, y mientras estas se pactan de manera definitiva, con la descripción específica de rendimientos y precios, se pagarán con base en el salario básico convencional.

PARÁGRAFO 1: No obstante lo anterior, la estipulación sobre salario básico convencional actualmente pactada no tendrá modificación alguna sobre las labores diferentes a las del presente acuerdo.

PARÁGRAFO 2: Conviene a las partes que el precio que se convenga rige sólo a futuro y a partir de la fecha de los acuerdos sobre precios y rendimientos de las labores.

ARTÍCULO 33: PAGO DE LABORES POR AREA NETA:

De la presente Convención Colectiva de Trabajo y para efectos del pago de las diversas labores de campo, cuyo precio se paga por hectárea neta, las áreas netas a aplicar por lote y por sección, serán las registradas como áreas de cultivo en el plano de la(s) finca(s) elaborados por la firma SADEC S.A., o topógrafo profesional.✓

PARÁGRAFO 1: 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 del texto convencional. Para aquellas fincas que tengan áreas sujetas a verificación, se determinará de común acuerdo el lote a medir. En caso de presentarse una desviación considerable, se conformará una comisión integrada por un representante designado por el Sindicato, y un representante de la empresa para acompañar una comisión de topografía que utilizará estaciones láser y amarre geodésico, para que se realice una nueva medición y se hagan las correcciones que se requieran. El costo que se genere para esta medida será asumido por el productor.✓

PARÁGRAFO 2: -ÁREA NETA DE LA FINCA : Para efectos pertinentes y especialmente para la remuneración de las labores al destajo o por unidad de obra, se excluyen del área bruta de la finca todo lo concerniente a obras de infraestructura como empacadoras, campamentos, carreteras, áreas de protección medio ambientales, el área de los canales primarios, canales secundarios y canales terciarios, y el área de los cablevías, de acuerdo con los planos que se deben incluir en toda convención.✓

PARÁGRAFO 3: MODIFICACIÓN DE LAS ÁREAS: Si por cualquier motivo las áreas netas o brutas de la finca son modificadas, esto es que se realicen obras de infraestructura que reduzcan el área neta, se construyan canales nuevos o se amplíen los existentes, etc., la administración de la finca, conjuntamente con el comité obrero, 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.✓

El sindicato podrá a su libre criterio verificar las áreas medidas por SADEC, para corroborar las medidas y absolver las dudas que tengan al respecto.✓

En ningún caso se podrán reducir los rendimientos mínimos y máximos pactados en la Convención Colectiva. En caso de incumplimiento de esta norma, se reportará ésta a la Comisión de Veeduría Convencional para que evalúe el reclamo presentado.✓

ARTÍCULO 34: PAGO DE LABORES POR METRO LINEAL:

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y para efectos de pago de las diversas labores de campo cuyo precio se haga por metro lineal, las longitudes a aplicar serán las conocidas en la finca y en los planos elaborados por la firma SADEC S.A., o topógrafo profesional.✓

PARÁGRAFO 1: A juicio de la empresa, las labores de campo, de mantenimiento de drenajes y de empacadora, obedecerán a una programación semanal hecha por la administración de la finca, la cual se entregará al trabajador, por escrito, forma verbal, explicando los lotes, la dosificación y métodos de aplicación cuando la labor conlleve el uso de agroquímicos los cuales deben ser recomendados únicamente por los técnicos. Los rendimientos deben guardar correlación con los rendimientos tomados como base para establecer los precios de la presente convención.✓



**CAPÍTULO TERCERO
AUXILIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES**

ARTÍCULO 35: INCREMENTO EN PRESTACIONES EXTRALEGALES

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

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

PARÁGRAFO 1: NO INCIDENCIA SALARIAL-: Las extralegales y auxilios que se establezcan o que tengan establecidas las empresas y/o productores vinculados a la presente negociación colectiva, no constituyen salario; en consecuencia no se tendrán en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales legales, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales e indemnizaciones.

PARÁGRAFO 2: CONVERSIÓN DE EXTRALEGALES ESTABLECIDAS EN DÍAS A VALORES ABSOLUTOS-: Los empleadores que tengan establecida alguna prestación en días, y se encuentren interesados en convertirlas a valores absolutos, buscarán con el sindicato, la metodología para la conversión de la prestación.

ARTÍCULO 36: AUXILIO DE AGUINALDO:

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

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

La empresa para aquellos trabajadores que hayan laborado a su servicio durante doce (12) meses de cada año de vigencia de la convención, en el mes de diciembre para el primer año de vigencia de la convención según la siguiente tabla:

	SAN RAFAEL Y SAN ANDRES	LABRADOR	CHELAS
Primer año de vigencia de la convención	140.084	135.710	137.055

Si el trabajador tuviere más de dos (2) meses y menos de doce (12), 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.

La empresa pagará para la finca LAS CHELAS un beneficio de \$ 24.691 cada hijo de trabajador menor de 12 años inscrito ante la finca por cada año de vigencia de la convención, siempre que haya superado el periodo e prueba que éste vinculado al día 10 de Diciembre de cada año de vigencia.

ARTÍCULO 37: PRIMA DE VACACIONES:

Como complemento al valor de descanso vacacional, la empresa reconocerá al trabajador amparado por la Convención Colectiva de Trabajo, una prima de vacaciones para el primer año de vigencia de la convención según la siguiente tabla:



	SAN RAFAEL Y SAN ANDRES	LABRADOR	CHELAS
Primer año de vigencia de la convención	140.084 ✓	154.825 ✓	143.197 ✓

Es condición única que el trabajador vaya a disfrutar en tiempo las vacaciones que se conceden por la empresa, previa la solicitud elevada al patrono para que el descanso se conceda, por año cumplido y con la anticipación prevista en la ley, sin perjuicio de que la empresa indique la fecha en que puede el operario hacer uso del descanso, habida consideración de las circunstancias y que no se perjudique el normal desarrollo de las actividades de la finca o empresa ✓

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

COMPUTO DE TIEMPO DE VACACIONES: El día sábado es un día hábil para efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones ✓

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

ARTÍCULO 38: AUXILIO NACIMIENTO HIJO (MATERNIDAD) :

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 para el primer año de vigencia de la convención según la siguiente tabla ✓

	SAN RAFAEL Y SAN ANDRES	LABRADOR	CHELAS
Primer año de vigencia de la convención	130.425 ✓	137.461 ✓	147.850 ✓

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

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

Para tener derecho al pago de este auxilio, el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento del hijo ✓

PARÁGRAFO 1: PERMISO POR NACIMIENTO HIJO

En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con la esposa o compañera permanente, debidamente inscrita ante la administración de la finca, se concederá permiso remunerado de tres (3) días calendario a excepción de la finca Labrador que serán de dos (2) días calendario de permiso remunerado y cuando el hecho sucede fuera de la zona de Urabá en la finca Labrador se concederán tres(3) días calendario de permiso remunerado; para las demás fincas esta norma no se cumple, o el trabajador podrá acogerse, en su integridad a lo preceptuado en la "Ley María", Ley 755 de 2002, en cuyo caso la retribución estará a cargo de la Entidad Promotora de Salud(EPS) a que se encuentre afiliado el(la) trabajador(a), siguiendo los procedimientos para el pago a través del empleador definidos por los reglamentos del ✓



sistema de seguridad social, **en todo caso si el trabajador escoge una excluye la otra, toda vez que ambas son excluyentes e incompatibles entre sí** ✓

Si el trabajador considera necesario prorrogar el término del permiso para casos de maternidad, lo solicitará por escrito anticipadamente a la Administración de la Finca, el cual se considerara como permiso no remunerado ✓

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 la respectiva convención colectiva.** ✓

PARÁGRAFO 2: REMUNERACIÓN DE PERMISO POR MATERNIDAD: Los días de permiso por este evento se remunerarán con el salario básico convencional ✓

ARTÍCULO 39: AUXILIO DE EDUCACIÓN:

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

Para estudiantes de Primaria:

	SAN RAFAEL Y SAN ANDRES	LABRADOR	CHELAS
Primer año de vigencia de la convención	34.033 ✓	33.854 ✓	28.890 ✓

Para estudiantes de secundaria:

	SAN RAFAEL Y SAN ANDRES	LABRADOR	CHELAS
Primer año de vigencia de la convención	38.201 ✓	36.184 ✓	28.890 ✓

Es requisito indispensable para el pago de este auxilio, la presentación del certificado del establecimiento donde se encuentre matriculado el hijo del trabajador. Dicho establecimiento deberá estar reconocido por el Ministerio de Educación Nacional y que esté ubicado en la zona de Urabá. Además, el hijo del trabajador deberá estar debidamente inscrito como tal ante la administración de la finca. Este auxilio es anual y se pagará en la primera catorcena de marzo ✓

El trabajador deberá presentar los documentos para reclamar este beneficio a más tardar el último día del mes de febrero de cada año de vigencia de la convención. La no presentación de éstos en esta fecha exonera a la Empresa del pago de este beneficio ✓

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

ARTÍCULO 40: AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa, además del auxilio de entierro que consagra la ley 100 de 1993, dará auxilio adicional para el primer año de vigencia de la convención según la siguiente tabla ✓

	SAN RAFAEL Y SAN ANDRES	LABRADOR	CHELAS
Primer año de vigencia de la convención	699.904 ✓	531.770 ✓	684.923 ✓

Este auxilio se pagará así ✓

1. Trabajador casado o con compañera permanente ✓

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

2. Trabajador soltero ✓

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

En última instancia a quien acredite haber cancelados los gastos de las exequias ✓

ARTÍCULO 41: AUXILIO MUERTE FAMILIARES:

En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, que estuviere debidamente inscrito ante la administración de la empresa, se reconocerá un auxilio para el primer año de vigencia de la convención según la siguiente tabla ✓

	SAN RAFAEL Y SAN ANDRES	LABRADOR	CHELAS
Primer año de vigencia de la convención	223.874 ✓	174.397 ✓	228.437 ✓

Se entiende como familiares en línea directa el trabajador: Esposa o compañera permanente, padres, hijos menores de edad y hermanos menores de edad. En caso de existir dos o más familiares laborando en la Empresa, el auxilio se le dará únicamente a uno solo de ellos. La Empresa exigirá para el pago de este auxilio que se acredite el parentesco del trabajador con el fallecido y la copia del certificado de defunción del familiar ✓

Para las empresas a quienes se apliquen los acuerdos sobre creación de extralegales contenidos con el presente Acuerdo General, los permisos por fallecimiento de familiares del trabajador se sujetarán a las previsiones establecidas en la ley 1280 de 2009, mediante la que se adicionó el No.10 al artículo 57 del C.S del T., y la retribución se hará con base en el salario básico convencional ✓

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 excluye el pago del auxilio económico extralegal que por esta misma causa se encuentre previsto en la respectiva convención colectiva ✓



PARÁGRAFO 1: REMUNERACIÓN POR PERMISO EN ESTE EVENTO:

Los días de permiso concedidos por este evento se remunerarán con el salario promedio del último año. Si la calamidad ocurre en los municipios de la zona de Urabá, la Empresa reconocerá para las fincas San Rafael y San Andres hasta cuatro (4) días calendario de permiso remunerado, a la finca el labrador se le concedera (2 días) calendario de permiso y para finca Las Chelas se le reconocera (3 días) calendario de permiso. Si el hecho ocurre fuera de los municipios de Urabá la Empresa reconocerá hasta ocho (8) días calendario de permiso remunerado, a excepcion de la finca el labrador que no cumple con esta norma, se reconocera (2 días) de permiso; si pasados estos términos el trabajador considera que subsiste, prolongará el término, este comunicará por escrito al representante de la Empresa Administrador o Coordinador, solicitando una prórroga adicional la que no será remunerada.

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

PARÁGRAFO 2: Los permisos que se concedan por la ocurrencia de este evento sólo se otorgarán en caso de desplazamiento del trabajador para asistir a las exequias.

ARTÍCULO 42: AUXILIO DE CASINO MES:

La empresa dará un auxilio al empresario del casino oficial y que alimente el mayor número de trabajadores solteros vinculados a la empresa, mensualmente con un auxilio para el primer año de vigencia de la convención según la siguiente tabla.

	SAN RAFAEL Y SAN ANDRES	LABRADOR	CHELAS
Primer año de vigencia de la convención	36.085	54.670	37.078

Queda entendido que el manejo del casino o del Restaurante Industrial, se hará por personas particulares, las que en ningún momento tienen vínculo laboral con la empresa.

ARTÍCULO 43: AUXILIO PARA DEPORTES:

La Empresa auxiliará a sus trabajadores para el fomento del deporte en las fincas, para el primer periodo de vigencia de la convención, de acuerdo a la siguiente tabla.

	SAN RAFAEL	LABRADOR Y SAN ANDRES	CHELAS
Primer año de vigencia de la convención	1.270.390	1.239.825	1.274.011

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

ARTÍCULO 44: AUXILIO DE MATRIMONIO:

Cuando el trabajador al servicio de la empresa contraiga matrimonio, ésta reconocerá un auxilio para el primer año de vigencia de la convención según la siguiente tabla.

	SAN RAFAEL Y SAN ANDRES	LABRADOR	CHELAS
Primer año de vigencia de la convención	142.731	150.439	132.560

PARÁGRAFO 1: PERMISO POR MATRIMONIO:

En caso de matrimonio eclesiástico o civil, la empresa concederá permiso remunerado de cinco (5) días calendario con el básico convencional a excepción de la finca labrador que remuneraran cuatro días (4) días calendario con el salario básico convencional ✓

PARÁGRAFO 2: REMUNERACIÓN DE PERMISO POR MATRIMONIO

Los días de permiso por este evento se remunerarán con el salario básico convencional ✓

ARTÍCULO 45: AUXILIO DE ARRENDAMIENTO:

La empresa pagará como auxilio de arrendamiento para el primer año de vigencia de la convención según la siguiente tabla: ✓

	SAN RAFAEL Y SAN ANDRES	LABRADOR	CHELAS
Primer año de vigencia de la convención	34.746 ✓	43.587 ✓	50.305 ✓

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

Para la cancelación de este auxilio el trabajador deberá presentar los papeles concernientes para tal fin (contratos de arrendamiento autenticado, dirección exacta del inmueble). Para aquellos trabajadores que no se les suministre campamentos, que no tengan vivienda propia y que no se les haya hecho préstamo para compra o mejora de esta ✓

Si se llega a comprobar falsedad en los documentos presentados para la reclamación de este auxilio; automáticamente se pierde el derecho al auxilio y se procederá a hacer proceso disciplinario ✓

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

ARTÍCULO 46: AUXILIO DE ANTEOJOS:

La empresa suministrará un auxilio para el primer año de vigencia de la convención según la siguiente tabla: ✓

	SAN RAFAEL Y SAN ANDRES	LABRADOR	CHELAS
Primer año de vigencia de la convención	43.532 ✓	38.243 ✓	44.905 ✓

Este auxilio se dará una sola vez y previa prescripción médica especializada, hasta tanto la Entidad Promotora de Salud (EPS) asuma el servicio de optometría ✓

ARTÍCULO 47: PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

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

SAN RAFAEL Y SAN ANDRES	
Cuando el trabajador cumpla 5 años continuos de servicio en la Empresa	13.858 ✓
Cuando el trabajador cumpla 10 años continuos de servicio en la Empresa	27.717 ✓
Cuando el trabajador cumpla 15 años continuos de servicio en la Empresa	41.575 ✓
Cuando el trabajador cumpla 20 años continuos de servicio en la Empresa	55.437 ✓
LABRADOR	
Cuando el trabajador cumpla 5 años continuos de servicio en la Empresa	18.016 ✓
Cuando el trabajador cumpla 10 años continuos de servicio en la Empresa	34.487 ✓
Cuando el trabajador cumpla 15 años continuos de servicio en la Empresa	54.039 ✓
Cuando el trabajador cumpla 20 años continuos de servicio en la Empresa	72.067 ✓
CHELAS	
Cuando el trabajador cumpla 6 años continuos de servicio en la Empresa	32.086 ✓
Cuando el trabajador cumpla 9 años continuos de servicio en la Empresa	45.362 ✓
Cuando el trabajador cumpla 12 años continuos de servicio en la Empresa	58.744 ✓
Cuando el trabajador cumpla 15 años continuos de servicio en la Empresa	71.918 ✓

Debe entenderse que no habrá reconocimiento por el concepto ya anotado, sino en las oportunidades ya señaladas y al cumplirse la antigüedad expresamente indicada, lo que quiere decir que no hay reconocimiento en otros eventos diferentes, ni liquidaciones proporcionales a antigüedades comprendidas entre los momentos de los periodos expresamente indicados ✓

ARTICULO 48: APLICACIÓN DEL ARTICULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990:

En cumplimiento del artículo 21 de la ley 50 de 1990, cuando el trabajador labore y cumpla la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, las empresas otorgarán dos (2) horas de la jornada semanal para efectos de la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de los trabajadores. A partir de la vigencia ✓

de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación, este tiempo será remunerado con base en el salario básico convencional en proporción a las horas empleadas✓

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

Las Empresas concertarán periódicamente con la Comisión Obrero Patronal, el correspondiente cronograma donde aparezcan las programaciones que aseguren el cumplimiento de la norma legal. Las actividades de 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, las empresas tendrán 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✓

PARAGRAFO 1: Para los efectos de la aplicación del artículo 21 ley 50 de 1.990, 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✓

PARAGRAFO 2: 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 3: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales que resuelvan la presente negociación colectiva, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, durante el tiempo de la fumigación aérea, se remunerará este tiempo con base al salario básico convencional en proporción a las horas empleadas✓

PARÁGRAFO 4: A partir de la vigencia de los Acuerdos Generales 2015-2017, cuando el empresario decida programar las actividades de capacitación o recreación previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, durante periodos prolongados de parálisis por corte del fluido eléctrico o falta de insumos de embarque, por razones imputables a negligencia del empresario, se tomará y remunerará este tiempo, en proporción a las horas empleadas, con base en las reglas establecidas en la convención para tal fin✓

CAPÍTULO IX
FONDOS ROTATORIOS PARA PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES



FONDO DE CALAMIDAD DOMESTICA:

ARTÍCULO 49: INCREMENTO: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo el fondo rotatorio para prestamos en eventos de calamidad domestica se incrementará en cada año de vigencia convencional, en los mismos porcentajes pactados para el incremento salarial, sin que en ningun caso el monto del fondo de calamidad domestica pueda ser menor de \$1.820.000 por finca✓

Dependiendo de la magnitud del evento de calamidad y sin perjuicio de otros acuerdos vigentes, el monto del préstamo podrá ser hasta de \$300.000. No obstante lo anterior, cuando por consideraciones especiales la empresa conceda préstamos en cuantía superior, el importe de estos préstamos serán imputados al monto del fondo. La reglamentación del fondo rotatorio será la misma que se encuentra pactada en la respectiva convencion colectiva 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.P. o de la E.P.S. se disponga el traslado del trabajador-afiliado a recibir atenciones médicas fuera de la zona de Urabá y el médico tratante certifique que requiere viajar con un(a) acompañante, ó 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 medicas 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.✓

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

	SAN RAFAEL	SAN ANDRES	LABRADOR	CHELAS
Primer año de vigencia de la convención	2.055.171 ✓	2.055.171 ✓	2.055.171 ✓	4.929.820 ✓

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

Salvo autorización expresa del trabajador, no se harán descuentos de mayor cuantía. En caso de que el fondo sea agotado y un trabajador deudor requiera un nuevo préstamo para calamidad doméstica comprobada, la solicitud será estudiada por el Comité Obrero Patronal, el que decidirá si se hace o no el préstamo y le establecerá la forma de pago.✓

Se entiende que solo se prestará para los casos de calamidad enumerados en el articulo en el cual se determinaron.✓

REQUISITOS PARA OBTENER EL PRÉSTAMO

- En caso de muerte: copias del certificado de defunción.✓
- En caso de robo o pérdida: copias de las denuncias penales en las que conste la descripción completa y el valor de los objetos robados y/o perdidos.✓
- En los casos de enfermedad de familiares del trabajador, se debe presentar certificación médica y fórmula escrita de médico graduado y todos los demás documentos y evidencias que se estimen necesario.✓



CASOS DE CALAMIDAD DOMESTICA

- Muerte de los padres, hijos y/o hermanos menores de edad que dependan económicamente de él, previamente inscritos ante la empresa✓
- Muerte de la esposa o compañera permanente, debidamente inscrita ante la empresa✓
- Aborto no provocado sufrido por la esposa o compañera permanente del trabajador oportunamente inscrita ante la administración de la finca✓
- Aquellos que afecten en forma grave y directa el patrimonio de trabajador, tales como robo o pérdidas comprobadas✓
- La necesidad del trabajador de recursos económicos para atender, asistencia médica, quirúrgica u hospitalaria de sus familiares, considerándose como tales a su esposa o compañera permanente, hijos que dependan económicamente del padre o la madre y hermanos menores de edad que tengan igual dependencia.✓

ARTÍCULO 50: ADICIÓN A REGLAMENTACIÓN: 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 1: 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 2: 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 51: FONDOS PARITARIOS CONVENCIONALES DE VIVIENDA:

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

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



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

DISPOSICION GENERAL 2: Se acuerda modificar los montos máximos de prestamos en cada modalidad así✓

a-Para adquisición y/o construcción de vivienda hasta 45 SMLMV.

b-Mejoramiento de vivienda hasta 23 SMLMV.

c-Titulación, cancelación de hipotecas y legalización hasta 7 SMLMV✓

DISPOSICION GENERAL 3: Se acuerda una tasa de interes equivalente al 4% anual✓

PARÁGRAFO 1: Los productores y/o empresas vinculados a la presente negociación colectiva de trabajo autorizan, en forma irrevocable, a la comercializadora a la cual entreguen la fruta con destino a la exportación, para que deduzca de los embarques las sumas de dinero que deben aportar a los fondos rotatorios de vivienda por comercializadora. Copia de la autorización respectiva, con constancia de recibo de la Comercializadora, deberá ser entregada por el productor y/o empresa a la organización sindical, al momento de la firma de la convención colectiva de trabajo resultante de los acuerdos generales✓

PARÁGRAFO 2: Entre la comercializadora y el sindicato se constituirá una Junta Social paritaria integrada por tres representantes de SINTRAINAGRO y tres representantes de los productores aportantes al fondo de que se trata. SINTRAINAGRO podrá delegar o designar los representantes en el comité paritario de vivienda, siendo funciones de esta Junta Social las de planear, organizar, diseñar, ejecutar y revisar los programas, planes y procedimientos que se establezcan para el cumplimiento de los objetivos sociales de que se trata. En la empresa se mantendrá el actual comité paritario de vivienda previsto en la Convención Colectiva que se vence✓

PARÁGRAFO 3: Si la empresa al vencimiento de la convención colectiva que se modifica en virtud de los presentes acuerdos no hubiere efectuado el pago de los aportes correspondientes a esa vigencia convencional deberá proceder a cancelarlos con sujeción a los reglamentos pactados para el respectivo fondo rotatorio✓

ARTÍCULO 52: COMISIÓN PARITARIA ESPECIAL:

Los empresarios bananeros y Sintrainagro integrarán una comisión paritaria, compuesta por dos (2) miembros en representación de la Junta de cada uno de los fondos paritarios de vivienda por Compañía Comercializadora, la cual estará encargada de elaborar un estudio a cerca de la conveniencia o no de constituir fondos paritarios de vivienda, con personería jurídica, en cada Comercializadora, para que con base en ellas las partes acuerden las decisiones que correspondan✓

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

CREACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL:



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

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

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

1. Establecer un sistema de remuneración por unidad de obra para la realización de las labores de "embolse", "desflore" y "amarre", durante los ciclos iniciales de "alta parición" en plantaciones nuevas y áreas renovadas✓
2. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a la Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional✓
3. Desarrollar los compromisos y funciones asignadas a los representantes de las partes en el Comité Tripartito de Seguridad Social✓
4. Implementar las tareas definidas en el "Acuerdo para el mejoramiento de la productividad, la sostenibilidad de las empresas y la preservación de los niveles de trabajo decente alcanzados en la zona bananera de Urabá", contenido en los Acuerdos Generales 2013-2015, el cual se ratifica, salvo lo dispuesto allí sobre "cajas excedentes" y "la parcela"✓
5. Desarrollar las actividades y procedimientos acordados convencionalmente para la definición de las formas de remuneración de "labores nuevas", entendiéndose por éstas aquellas que agreguen valor al proceso productivo o a la calidad de la fruta, requieran un entrenamiento adicional y represente un mayor esfuerzo por parte del trabajador. En la primera reunión de la comisión, octubre de 2015, se analizará la actividad denominada "pulpa-crema"✓

APORTE EXTRA-CONVENCIONAL DE EDUCACIÓN, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE: Durante la vigencia de la presente convención, los empresarios bananeros articularán y gestionarán la consecución de recursos económicos en cuantía de **OCHOCIENTOS MILLONES DE PESOS M.L. (\$800.000.000)**. Dichos recursos se destinarán para la realización de actividades de Educación, Recreación, Cultura y Deporte, con los trabajadores de la zona bananera de Urabá✓

PARÁGRAFO 1: La coordinación de las actividades y la distribución de los recursos se realizará de manera paritaria entre Augura y Sintrainagro✓



PARÁGRAFO 2: Para tal fin Augura y Sintrainagro, representadas por sus respectivos Presidentes, suscribirán un documento que sintetice los compromisos de ambas instituciones, las áreas a intervenir y los procedimientos para llevarlos a cabo, en materia de actividades educativas, recreativas, deportivas y culturales para beneficio del trabajador bananero y su familia.✓

CAPITULO X DOTACIONES Y DISPOSICIONES DE PROTECCION PERSONAL Y TRANSPORTES

ARTÍCULO 53: TEXTO ÚNICO EN DOTACIONES:

La empresa suministrará a sus trabajadores las dotaciones de calzado y vestido de labor, de buena calidad, conforme a lo establecido en la ley 11 de 1984, sin tener en cuenta el tope salarial previsto en esta disposición. La dotación de vestido y calzado de labor, deberá ser utilizada por el trabajador como parte de los elementos de protección personal, en los términos de la ley.✓

Adicionalmente, la Empresa suministrará durante la vigencia convencional los siguientes elementos, como parte de la dotación: un (1) termo con una capacidad de dos litros y un (1) pantalón y una (1) chaqueta plásticos impermeables, de calidad y resistencia adecuada, para cada uno de los trabajadores, sin tener en cuenta el tope salarial señalado en la Ley 11 de 1984. La chaqueta y el pantalón plásticos impermeables y el termo a que se alude se entregarán a más tardar el día 30 de Junio de 2016.✓

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

ARTÍCULO 54: SERVICIO DE TRANSPORTE:

La empresa auxiliará a sus trabajadores que residan fuera de la finca, en el caso de San Rafael y San Andrés con el subsidio legal más el 20% mensual proporcional a los días realmente laborados, y en la finca Labrador se reconocera el subsidio legal proporcional a los días realmente laborados. Y en la finca CHELAS se le reconocera un auxilio de transporte de CUARENTA Y UN MIL CINCUENTA Y SIETE PESOS M.L.(\$41.057) mensual proporcional a los días realmente laborados.✓

Cuando se suministre el servicio de transporte a sus trabajadores, desde las cabeceras de los municipios o de los corregimientos hasta el sitio de trabajo, durante la vigencia de la presente convención colectiva deberán adecuar gradualmente la prestación de este servicio a las condiciones adecuadas y seguras inherentes al transporte de personas.✓

La adecuación a que se referencia corresponde a la transición a un sistema de transporte de personal en vehículos destinados a éste fin.✓

Dicho auxilio se pagará con los requisitos y términos de la ley (ingreso salarial).✓

Si la empresa suministra directamente este servicio se exonera de pagarlo.✓

PARÁGRAFO 1: No serán beneficiarios del subsidio legal de transporte aquellos trabajadores que vivan en los campamentos de las fincas donde laboran.✓



PARÁGRAFO 2: Será función de la comisión de verificación convencional, articular esfuerzos para el mejoramiento gradual del servicio de transporte, en los términos de la presente convención ✓

PARÁGRAFO 3: Cuando el empleador no suministre transporte a sus trabajadores, no exista oferta de transporte hacia la finca en el horario de entrada y/o salida, y las fincas se encuentren retiradas de los cascos urbanos o corregimientos; el sindicato buscará con los empleadores, la metodología para el suministro de transporte ✓

CAPÍTULO XI
SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD
DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL

ARTICULO 55: DECLARACIONES Y COMPROMISOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD, LA REUBICACION Y READAPTACION LABORAL Y LA CALIFICACION DE LA PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DE CUALQUIER ORIGEN.

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

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

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

1. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdos Generales de 2011, los empresarios bananeros, a través de la Asociación de Bananeros de Colombia –AUGURA–, se comprometen a contratar los servicios de una entidad independiente que se encargará de efectuar una auditoría a las condiciones en que se sucede prestación de servicios por parte de las EPS y/o las ARP presentes en la zona de Urabá, con el fin de sustentar las inconformidades manifestadas a tales entidades ✓

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

2. Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, dispongan y/o contraten en la zona de Urabá una oferta ✓



completa y constante de servicios médicos especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de mediana y alta complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral suministren al trabajador-afiliado los medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia del paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.✓

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

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

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

4. 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.✓
5. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción de los Acuerdo Generales de 2011, 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.✓
6. 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.✓
7. 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 56: COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. Dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 614 de 1.984, reglamentado por la resolución número 02013 de 1.986, en la empresa operará un Comité de Higiene y Seguridad Industrial. La constitución y funcionamiento de este comité estará sujeta a las disposiciones legales que reglamentan la materia. Podrán formar parte de este Comité, en representación de los trabajadores, las personas que hubieren sido designadas para integrar el Comité Obrero Patronal.✓



PARÁGRAFO 1: En el evento en que un trabajador hiciere parte del Comité de Higiene y Seguridad Industrial y del Comité Obrero Patronal, los permisos que convencionalmente se hubieren pactado para la realización de las tareas sindicales no serán confundidos o sumados con los que hubiere obtenido el trabajador para la realización de las labores propias del Comité de Higiene.✓

PARÁGRAFO 2: Por regla general, este comité tiene funciones de seguridad industrial, salud ocupacional y medicina laboral.✓

ARTÍCULO 57: RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL: La Empresa y SINTRAINAGRO adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARP correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley.✓

En coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales, realizará programas preventivos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales y de laboratorio clínico periódicos, según lo establecido en el programa desalud ocupacional elaborado en coordinación con la respectiva ARP.✓

Se establecerá entre los empresarios, el sindicato y las entidades administradoras del Sistema Integral de Seguridad Social presentes en la zona (salud, pensiones y riesgos profesionales), un Comité Tripartito en Seguridad Social, que 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 3 meses siguientes a la firma de la Convención.✓

PARÁGRAFO 1: Las Empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con SINTRAINAGRO y con la respectiva ARP.✓

PARÁGRAFO 2: Las empresas colocarán a disposición del sindicato los estudios técnicos correspondientes para efectos del seguimiento.✓

PARÁGRAFO 4: Las empresas en sus fincas se comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales (A.R.P.) en lo pertinente a salud ocupacional; así como a acatar las del COPASO o vigías de salud; siempre y cuando estas últimas estén en concordancia con las disposiciones legales, el reglamento de salud ocupacional, y los planes y programas establecidos en cada empresa y/o finca.✓

ARTÍCULO 58: PAGO DE INCAPACIDADES FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN URABÁ

A través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y de los Comités de Obrero-Patronales, se impulsarán acciones para que las entidades de seguridad social que administran los riesgos de salud, pensiones y riesgos profesionales, agilicen el otorgamiento de citas, simplifiquen trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez y aseguren la continuidad y oportunidad de los diferentes exámenes, tratamientos y medicamentos.✓



A) PAGO DE INCAPACIDADES ENFERMEDAD GENERAL:

Las incapacidades por enfermedad general no hospitalaria se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento en que se hagan exigibles/

La Empresa reconocerá el valor de los tres (3) primeros días de incapacidad por enfermedad general que no reconoce la E.P.S., teniendo en cuenta lo establecido en los numerales 1 y 2 del presente artículo. Estos días de incapacidad se liquidarán y pagarán así: Los dos (2) primeros días se remunerarán con dos terceras (2/3) partes del salario básico convencional; el tercer día será remunerado con dos terceras (2/3) partes del salario promedio obtenido por el trabajador en el último año/

PARAGRAFO 1: Cuando un trabajador no presente los documentos necesarios para la afiliación a una E.P.S, o se niegue a firmar el registro de inscripción a alguna de estas instituciones, será sancionado disciplinariamente, debiendose agotar para tal fin el procedimiento para aplicar sanciones establecidas en los acuerdos convencionales que resulten de las presentes negociaciones/

PARAGRAFO 2. La empresa tendrá un botiquín de primeros auxilios para atender los posibles y eventuales malestares menores que sufran los trabajadores de la finca. La empresa, a través de la entidad prestadora de salud a la cual se encuentre afiliada, capacitará a un empleado de la finca en el manejo del botiquín./

PARAGRAFO 3: 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/

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 o adicionen o regulen, las incapacidades hospitalarias o no originadas en accidente de trabajo y enfermedad profesional, se pagarán de acuerdo al régimen legal aplicable al momento de hacerse exigible/

La empresa pagará el primer día de incapacidad ocasionada por un accidente de trabajo, siempre y cuando esta supere los cuatro (4) días de incapacidad. Este día de incapacidad será liquidado y pagado con el salario básico convencional (salario de protección)/

ARTÍCULO 59: PAGO DE SUBSIDIO DE INCAPACIDAD, HOSPITALARIA, POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO : Sin perjuicio de las normas vigentes al momento de hacerse exigible el subsidio por incapacidad, las incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, hospitalarias, se pagarán a partir de la ocurrencia del accidente de trabajo o del diagnóstico la enfermedad profesional/

PARAGRAFO 1: La empresa, bajo el entendido que su intervención en materia de pago de auxilios económicos por incapacidad temporal solo es la de ser un agente al pago de la A.R.P. o de la E.P.S., pagará los auxilios económicos por incapacidad temporal que sean certificados y expedidos por la respectiva A.R.P. o E.P.S./

PARÁGRAFO 2: 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 ARP. 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/



nóminas 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 nóminas existentes, a los efectos de que el pago de esa remuneración se sucede en forma concomitante al pago del salario de la respectiva catorcena o bisemana.✓

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

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

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

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

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

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

ADICIÓN SOBRE "CONSTANCIAS DE ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO".



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

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

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

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

PARÁGRAFO UNO: Las Empresas y Sintrainagro, en el marco del Comité Tripartito de Seguridad Social, gestionarán conjuntamente para lograr que las Entidades Promotoras de Salud (EPS'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✓

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

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



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

ARTÍCULO 60: REUBICACIÓN. Sintrainagro y las Empresas promoverán acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, o de quien haga sus veces, tendientes a superar la problemática que se sucede cuando la E.P.S. o la A.R.L., según sea el origen de la patología o lesión, deciden de manera anticipada la reubicación laboral del trabajador afiliado o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, en ocasiones movidas por razones diferentes a la evidencia científica, sin que se hubieran finalizado o agotado los tratamientos y procedimientos que de acuerdo con literatura médica se encuentran disponibles para la recuperación del estado de salud del trabajador-afiliado, exponiendo a éste a enfrentar factores de riesgo como los presentes en la actividad productiva bananera que a menudo son imposibles de compatibilizar con las restricciones ocupacionales que estas entidades prescriben/

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

ARTICULO 61: MODIFICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE TRASLADO DE TRABAJADORES ENFERMOS

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

Cuando, en las mismas condiciones y por las mismas causas antes expresadas, la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) disponga el traslado del trabajador a una ciudad distinta de Medellín, y éste no fuere hospitalizado inmediatamente, o cuando la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones o AFP) disponga el traslado del trabajador a la ciudad de Bogotá D.C. para ser evaluado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la Empresa asumirá el alojamiento y la alimentación, en dinero o en especie, a/



elección de ésta. La Empresa decidirá dónde le prestará el servicio al trabajador, en condiciones decorosas, y dicha prestación no tendrá ningún costo para él. Cuando la Empresa opte por el suministro en dinero del servicio de alojamiento y alimentación, deberá reconocerle al trabajador un auxilio extralegal por la suma de cincuenta mil pesos (\$50.000) por cada día en que efectivamente deba permanecer en la ciudad de destino para recibir las atenciones médicas, según la programación de citas ordenadas por la EPS o la ARL, o para comparecer a la cita de evaluación por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, según la coordinación efectuada por la Administradora del Sistema General de Pensiones (Colpensiones/AFP). Esta prestación estará a cargo del empleador sólo mientras no la asuma la entidad del Sistema de Seguridad Social Integral (ARL, EPS, Colpensiones o AFP) respectiva.

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

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

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

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



ARTÍCULO 62: NATURALEZA JURIDICA DEL AUXILIO ECONOMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL: El auxilio económico por incapacidad 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 o al descanso vacacional. El valor de 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 resuelven la presente negociación colectiva (2011), cuando al momento de liquidar una prestación social o el descanso vacacional o las prestaciones extralegales fijadas en días de salario promedio, se encuentre que el promedio salarial de un trabajador está por debajo del salario mínimo legal, por efecto de un(a) incapacida(es) temporal(es) prolongada(s), los conceptos que seguidamente se relacionan, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones, 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 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. ✓

CAPITULO XII DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 63: EXÁMENES MÉDICOS:- Los Empresarios vinculados a la presente negociación, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, deberán asumir directamente el costo de los exámenes médicos de pre-empleo, egreso y periódicos que se realizaren a sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan establecidos o que establezcan en coordinación con la respectiva Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Esta obligación se extiende a la realización de la prueba diagnóstica de colinesterasa a trabajadores embolsadores que deban manipular habitualmente bolsa tratada con agroquímicos organofosforados, que deberá realizarse con una periodicidad semestral, cuando ésta última no sea suministrada por la ARL. ✓

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

ARTICULO 64: SOBRE RELACIONES DE APRENDIZAJE-APRENDICES:

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



impartidos por una entidad de formación reconocida por el SENA para los efectos del cumplimiento de la cuota de aprendices.✓

ARTICULO 65: PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIEN LOS DIAS SABADOS:

Al trabajador que se encuentre adelantando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas y programas debidamente reconocidos por la autoridad competente, y deba concurrir a clases o reuniones presenciales el día sábado, la empresa concederá permiso por ese día sábado o no lo convocará a laborar ese día, según el caso, siempre que el número de trabajadores que hagan uso de este permiso no afecte la ejecución normal de las actividades de embarque de fruta ("caja integral"). Cuando lo anterior ocurra, se concertará la solución con Sintrainagro.✓

ARTÍCULO 66: NO DISCRIMINACION 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 1: En aras de contribuir al desarrollo social y al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres de Urabá frente a la situación y condición para acceder a un puesto de trabajo en las empresas bananeras, a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las empresas le entregarán preferentemente el control y manejo de los casinos a mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en manipulación de alimentos.✓

PARAGRAFO 2: Sintrainagro y los empresarios bananeros por parte de Augura, 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 3: De la misma manera las Empresas estimularán la participación de mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en la elaboración de las dotaciones de trabajo para los trabajadores.✓

PARAGRAFO 4: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, las fincas contratarán al menos una (1) mujer en jornada especial. Esto se debe materializar en los primeros dos meses a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.✓

PARAGRAFO 5: Augura y Sintrainagro coordinarán la articulación de programas de capacitación para garantizar que estas mujeres tengan destrezas para ejecutar dichas labores.✓

ARTÍCULO 67: CANASTA FAMILIAR DE URABÁ. Durante la vigencia de las convenciones colectivas de trabajo, Augura y Sintrainagro gestionarán por una sola vez los recursos necesarios, ante los cuatro municipios del eje bananero.✓



de Urabá, la administración del Departamento de Antioquia y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la inclusión de partidas en los presupuestos de las vigencias fiscales 2006 y 2009, con destino a la financiación del estudio para construir los indicadores que permitan medir la variación en los costos de la canasta familiar en los cuatro (4) municipios de la zona bananera de Urabá✓

En caso de que se presente algún faltante después de obtener las partidas requeridas para el estudio, Sintrainagro conseguirá el uno por ciento (1%) del total del estudio y el gremio bananero conseguirá los recursos faltantes, por una sola vez✓

ARTÍCULO 68: LIBRETA MILITAR: No se exigirá libreta militar como documento obligatorio para acceder y permanecer en el empleo, salvo cuando normas legales o las autoridades correspondientes así lo exijan✓

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

ARTÍCULO 69: DERECHO A LA INFORMACIÓN: Augura entregará a la Junta Directiva Nacional de Sintrainagro tres mil quinientas(3500) cartillas ilustradas de los acuerdos generales, con el fin de capacitar a los trabajadores sobre los acuerdos logrados.✓

PARÁGRAFO UNO –ACUERDO TRANSITORIO-: Con el propósito de facilitar que los representantes de Sintrainagro efectúen la lectura y explicación de la convención colectiva, las Empresas concederán a sus trabajadores un (1) día de permiso remunerado con el salario básico convencional. Para las Empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, este permiso se imputará al cumplimiento de las horas de destinación exclusiva establecidas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Este acuerdo sólo regirá por la vigencia de la convención colectiva de trabajo que surja de esta negociación (2013-2015).✓

ARTÍCULO 70: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. La Convención Colectiva se suscribe por las partes en el marco de los principios consagrados en la constitución política de Colombia y en la legislación laboral aplicable a las relaciones de carácter individual y colectivo. En caso de conflicto o de duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la interpretación más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad✓

ARTÍCULO 71: CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:

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

PARÁGRAFO 1: Las empresas remunerarán los periodos en los cuales el trabajador se encuentre en capacitación, desarrollo y formación para el empleo, siempre y cuando sean remitidos por el empleador. Los periodos de que se trata los remunerará el empleador con el respectivo salario básico.✓



PARÁGRAFO 2: Los representantes de los trabajadores (SINTRAINAGRO) y de los Productores, en la mesa sectorial, distribuirán los cupos que el SENA disponga, entre las comercializadoras, en proporción al área de las fincas; distribución que deberá acatar el productor/

ARTÍCULO 72: SOBRE LA AFILIACION AL SUBSIDIO FAMILIAR, COMO REQUISITO DE EXIGIBILIDAD DE ALGUNAS PRESTACIONES EXTRALEGALES:

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

ARTÍCULO 73: FALTANTE DE NOMINA:

Corresponde al empleador la obligación especial de pagar en forma completa la retribución del servicio, en las oportunidades pactadas y de acuerdo al periodo regulador del pago adoptado en cada empresa/

Cuando por errores involuntarios al momento del pago del salario se presentan faltantes por no haber sido incluidos en éste todos los conceptos salariales reportados durante el respectivo periodo regulador del pago, el trabajador deberá efectuar oportunamente su reclamación escrita a más tardar el martes de la semana siguiente a aquella en que se efectuó el respectivo pago, para que la empresa proceda al pago del reajuste del salario y los reajustes a la remuneración de los descansos obligatorios del periodo, si a ello hubiera lugar, dentro de la misma semana ("semana de no pago" o "semana pobre"). De otra parte el empresario deberá garantizar que estos reajustes queden incluidos dentro de los componentes salariales que sirvan de base para calcular otros pagos laborales que deben liquidarse con base al salario promedio devengado por el trabajador/

ARTÍCULO 74: 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 de 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/



PARAGRAFO: Los representantes de los empresarios 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 electronicos con sistemas de identificación biometrica (huella digital)✓

ARTICULO 75: AUXILIO SINDICAL ESPECIAL POR LA NEGOCIACIÓN

EN LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO (2015-2017):

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

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

ARTÍCULO 76: NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES:

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

ARTÍCULO 77: MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL PRESENTE ACUERDO CONVENCIONAL:

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

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

ARTÍCULO 78: DENUNCIA Y PRORROGA:

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

Para constancia de los anteriores acuerdos, se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, por las personas que en representación de la Empresa y el Sindicato intervinieron en la negociación✓

ARTÍCULO 79: DIVULGACIÓN DE LA CONVENCIÓN

Dentro del mes siguiente al depósito de las convenciones colectivas que se suscriban como resultado del proceso de negociación, la Empresa entregará el número de copias de la convención que se detallan a continuación: a) Las copias necesarias para el depósito de la convención ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social; b) una (1) copia para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO; c) una (1) copia en medio magnético para la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO; d) una (1) copia para la Junta Directiva Seccional a la que pertenezca la finca; e) una (1) copia para cada uno de los representantes de los trabajadores en el comité obrero-patronal, incluido el suplente.- f) una (1) copia para el grupo de trabajadores de campo, para que consulte permanentemente, g) Una (1) copia para el grupo de trabajadores de empacadora, para que consulte permanente✓

ARTÍCULO 80: PROCESO DE VACIADO DE LAS CONVENCIONES:



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

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

ARTÍCULO 81: FINALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO

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

En constancia se firma por los que intervinientes en dos (2) ejemplares del mismo tenor en Medellín, el día Martes 28 de Julio de 2015.✓

PRODUCTORES BANANEROS:

JUAN ESTEBAN ÁLVAREZ B.

JAVIER RESTREPO GIRONA

LUIS CARLOS JARAMILLO F.

EFRAIN RODAS RAMÍREZ

JORGE IVAN JIMÉNEZ B.

RAUL RESTREPO RAMOS

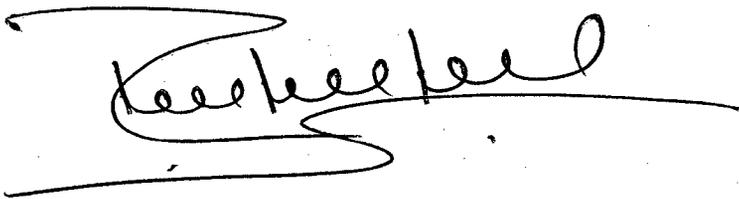
CLAUDIA ARGOTE ROMERO

LUIS ALBERTO SANÍN C.

JOSE FERNANDO JARAMILLO V.



Handwritten signature of Jorge Ivan Jiménez B. The signature is written in black ink and is somewhat stylized, with a vertical line drawn through it.



Handwritten signature of Luis Alberto Sanín C. The signature is written in black ink and is very stylized, with a horizontal line drawn through it.

POR SINTRAINAGRO:

GUILLERMO RIVERA ZAPATA

GILBERTO TORRES ESPITIA

LUIS ENRIQUE VALVERDE

MEDARDO CUESTA QUEJADA

ADELA TORRES VALOY

ESTEBAN GULFO ROMERO

DANIEL GUERRA OVIEDO

JOSE LUIS FLORES PAJARO

BENJAMIN ROJAS CHAMORRO

MARCELINO MOSQUERA

JOSE ISEL QUINTO HURTADO

RAMON GRACIANO BRAN

JORGE ANDRES VARGAS B.

JOSÉ BELLO ORTEGA

JESÚS ALGARIN JIMÉNEZ

EUSEBIO PALMERA BERRIO

CRECENCIO SERNA PANDALE

PEDRO PABLO BARBOSA

MANUEL PATIÑO PERDOMO

Asesor CUT

Asesor Jurídico

[Handwritten signature]

MINISTERIO DEL TRABAJO

9 NOV. 2016

17214
la Coordinación del Grupo de Inspección y Vigilancia, Control y
resolución de conflictos de la Oficina Especial de Trabajo,
Contrato Sindical Pacto Colectivo. Leído en
Entre la Empresa AGROBAN S.A.S y el Sindicato SINTRAINAGRO
o sus trabajadores.

ENTREGADO POR: Rafael A. Dsgote Banoz
RECIBIDO POR: Manuel Patino Perdomo

Asesor Administrativo

AGROBAN S.A.

PRECIOS DE LAS LABORES PARA 2015-2017 FINCA CHELAS

NOMBRE LA LABOR

GRUPO 1 - PLANTACION		
AMARRE	HECTAREA	6.166,56
REAMARRE	HECTAREA	2.641,61
EMBOLSE 1ERA VUELTA	HECTAREA	4.571,66
EMBOLSE 2DA VULETA	HECTAREA	4.571,78
EMBOLSE +DESFLORE CONJUNTA	HECTAREA	12.098,11
DESHOJE	HECTAREA	2.923,48
PROTECCION FRUTA/RACIMO	HECTAREA	2.890,92
ESMACHE 8 SEMANAS LIBRES	HECTAREA	7.476,93
FERTILIZACION	BULTO	4.412,15
FERTILIZACION CON CACIQUEO	BULTO	5.512,36
FUMIGACION 4 SEMANAS CONTACTO	HECTAREA	10.800,32
FUMIGACION 8 SEMANAS SISTEMICO	HECTAREA	10.800,32
FUMIGACION 8-4 SEMANAS LIBRES	BOMBA	1.272,00
DESHOJE Y CIRUGIA	HECTAREA	8.480,00
MARCELA	HECTAREA	14840
PROTECCION + DESVIO- PRECIO 2016	BACOTAS	110
FUMIBOLON	RACIMO	124,75
DESFLORE CAMPO	HECTAREA	2.869,82

BMO

GRUPO 2 - PROCESO		
CAJA 20 K INTEGRAL	CAJA	1.296,66
CAJA 20 KILOS SEGUNDA	CAJA	827,52
CAJA 20 K MERCADO NACIONAL	CAJA	832,62
CAJA 20K INTEGRAL ESPECIAL	CAJA	1.531,94

BMO

GRUPO 3 - CANALES		
CHAPEO/LIMPIA CANAL PRIMARIO	MT/LINEAL	149,29
CHAPEO/LIMPIA CANAL SECUNDARIO	MT/LINEAL	112,24
CHAPEO/LIMPIA CANAL TERCARIO	MT/LINEAL	67,78
LIMPIA DE CUNETA	MT/LINEAL	29,57
RECAVA CANAL UNA PALADA	MT/LINEAL	422,91
RECAVA CANAL DOS PALADAS	MT/LINEAL	420,25
RECAVA CANAL TRES PALADAS	MT/LINEAL	202,91
ROTURA DE CANALES	M ³	1.248,55
ROTURA DE CUNETAS/SANGRIAS	MT/LINEAL	793,45
FUMIGACION CANAL PRIMARIO	MT/LINEAL	34,26
FUMIGACION CANAL SECUNDARIO	MT/LINEAL	31,52
FUMIGACION CANAL TERCARIO	MT/LINEAL	20,03

GRUPO 4 - GENERALES		
COLOCADA DE TACO(NUEVA) 2013-2015	UNIDAD	14,13
CARGUE/DESCARGUE BULTO	BULTO	186,22
EMPAQUE EMPACADORA -CONTRATO	UND	142.084,94
RECUPERAR NYLON X KILO	KILO	590,07
RESIEMBRA CABEZA TORO	MATA	1.162,01
RESIEMBRA AREA AMPLIA	MATA	798,36
CACIQUEO	HECTAREA	27.628,19
LABLERO	HORA	4.278,40
OFICIAL DE CONSTRUCCION	UNIDAD	6.220,67
CARGUE CAJAS DESPUES DE 2 HRAS	CAJA	56,87
CARGUE PALLET DESPUES DE 2 HRAS	PALLET	2.729,83
ARREGLO CINTAS EMBOLSE	UNIDAD	6,27
ARREGLO BOLSA CAMPO	UNIDAD	6,70
ARREGLO DE BOLSA EMPAQUE	UNIDAD	6,70
ENGRAPADO DE CAJAS COMPLETA	CAJA	43,08
RECAVA DE CAJAS COMPLETA	CAJA	43,08
RECHAZO	CAJA	43,36
BOTAR Y REGAR BASTAGOS	UNIDAD	33,49
PROCESO DE BOLEJA EMPACADORA	RACIMO	465,23
PROCESO BOLEJA CAMPO/CABLE VIA	RACIMO	279,13
REPARAR ESCALERAS	UNIDAD	5.762,39
LIMPIA/ENGRASAR CABLES	CONTRATO	9,52
DESCARGUE CARTON	CAJA	12,46
DESCARGUE DE ESTIBAS	UNIDAD	138,89
TRABAJO BASICO CONVENCIONAL	UNIDAD	2.926,35

BMO

\$

AGROBAN S.A.

PRECIOS DE LAS LABORES PARA 2015-2017

FINCAS SAN RAFAEL - SAN ANDRES- LABRADOR

NOMBRE LA LABOR

GRUPO 1 - PLANTACION

AMARRE	HECTAREA	5.999,10
REAMARRE	HECTAREA	2.663,69
EMBOLSE TERA VUELTA	HECTAREA	4.571,78
EMBOLSE 2DA VULETA	HECTAREA	4.571,78
EMBOLSE +DESFLORE CONJUNTA	HECTAREA	12.098,11
DESHOJE	HECTAREA	2.950,35
PROTECCION FRUTA/RACIMO	HECTAREA	2.875,68
DESMACHE 8 SEMANAS LIBRES	HECTAREA	7.676,00
DESMACHE CON PALIN(SAN ANDRES)	HECTAREA	30.521,62
FERTILIZACION	BULTO	4.175,56
FERTILIZACION CON CACIQUEO	BULTO	5.511,33
FUMIGACION 4 SEMANAS CONTACTO	HECTAREA	11.515,85
FUMIGACION 8 SEMANAS SISTEMICO	HECTAREA	11.515,85
FUMIGACION 4 SEMANAS BOMBADAS	BOMBA	1.272,00
DESHOJE Y CIRUGIA	HECTAREA	7.420,00
YUMBOLON	RACIMO	124,75
AMINILLA	RACIMO	163,73
DESFLORE CAMPO	HECTAREA	2.871,55

Dmo

GRUPO 2 - PROCESO

CAJA 20 K INTEGRAL	CAJA	1.296,66
CAJA 13 K INTEGRAL	CAJA	1.002,89
CAJA 20 K INTEGRAL DE SEGUNDA	CAJA	900,07
CAJA 20K INTEGRAL ESPECIAL	CAJA	1.644,29

GRUPO 3 - CANALES

CHAPEO/LIMPIA CANAL PRIMARIO	MT/LINEAL	119,30
CHAPEO/LIMPIA CANAL SECUNDARIO	MT/LINEAL	95,60
CHAPEO/LIMPIA CANAL TERCARIO	MT/LINEAL	66,27
LIMPIA DE CUNETAS	MT/LINEAL	64,60
RECABA CANAL UNA PALADA	MT/LINEAL	560,46
RECABA CANAL DOS PALADAS	MT/LINEAL	444,32
RECABA CANAL TRES PALADAS	MT/LINEAL	311,15
ROTURA DE CANALES	M ³	904,29
ROTURA DE CUNETAS/SANGRIAS	MT/LINEAL	1.938,55
FUMIGACION CANAL PRIMARIO	MT/LINEAL	35,23
FUMIGACION CANAL SECUNDARIO	MT/LINEAL	28,14
FUMIGACION CANAL TERCARIO	MT/LINEAL	17,76

Dmo

GRUPO 4 - GENERALES

LOCADA DE TACO(NUEVA)2013-2014	UNIDAD	14,13
CARGUE/DESCARGUE DE ABONO	BULTO	161,39
LAVADO/LAVADA GARRUCHAS	UND	124,12
PROCESO EMPA. S.RAFael	CONTRATO	90.265,26
PROCESO EMPA. LABRADOR	CONTRATO	88.194,69
PROCESO EMPACADORA S.ANDRES	CONTRATO	66.146,00
RECOJER NYLON 12 MTRS DE LARGO	PITA	13,27
RECOJER NYLON X KILO	KILO	321,87
SIEMBRA CABEZA TORO	MATA	1.175,13
SIEMBRA AREA AMPLIA	MATA	579,97
CACIQUEO	HECTAREA	24.934,64
CABLEROS	HORA	4.515,47
CONSTRUCION PUENTES PRIMARIO	UNIDAD	7.839,95
CONSTRUCION PUENTES SECUNDARIO	UNIDAD	5.269,20
CONSTRUCION PUENTES TERCARIO	UNIDAD	3.394,17
CARGUE CAJAS DESPUES DE 2 HRAS	CAJA	52,67
CARGUE PALLET DESPUES DE 2 HRAS	PALLET	1.517,14
ARREGLO CINTAS EMBOLSE	UNIDAD	6,34
ARREGLO BOLSA CAMPO	UNIDAD	6,75
ARREGLO DE BOLSA EMPAQUE	UNIDAD	6,75
ENGRAPADO DE CAJAS COMPLETA	CAJA	40,65
RECADADA DE CAJAS COMPLETA	CAJA	40,65
REPARAR RECHAZO	CAJA	43,94
REPARAR Y REGAR BASTAGOS	UNIDAD	20,63
PROCESO DE BOLEJA EMPACADORA	RACIMO	415,79
PROCESO BOLEJA CAMPO/CABLE VIA	RACIMO	238,83
REPARAR ESCALERAS	UNIDAD	7.007,36
LUBRICACION/ENGASAR CABLES	CONTRATO	6,72
DESCARGUE CARTON	CAJA	12,47
DESCARGUE DE ESTIBAS	UNIDAD	57,31
BASICO CONVENCIONAL	UNIDAD	2.961,41

Dmo