

CELEBRADA ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA CORPORACIÓN DE DESARROLLO AGRÍCOLA DEL MONTE S.A. FINCAS SIXAOLA 1, SIXAOLA 2 Y SIXAOLA 3, REPRESENTADAS EN ESTE ACTO POR EL SINDICATO UNIÓN DE TRABAJADORES BANANEROS DE SIXAOLA (UNTRABASI) Y LA CORPORACIÓN DE DESARROLLO AGRÍCOLA DEL MONTE S.A

Entre nosotros, la Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte S.A., inscrita en el Registro Nacional, cédula jurídica 3-101-010882 representada por ARMANDO AURELIO AGUILAR VILLAREDA, mayor de edad, casado, ingeniero, vecino de San José, portador de la cédula de identidad número: 701120927, actuando en su condición de SEGUNDO VICEPRESIDENTE con facultades de Apoderado Generalísimo sin límite de suma de la sociedad "CORPORACIÓN DE DESARROLLO AGRÍCOLA DEL MONTE, S.A.", con sede en San José, barrio Tournon, Costa Rica, que en lo sucesivo se denominará "La Empresa" y el Sindicato Unión de Trabajadores Bananeros de Sixaola UNTRABASI, representada en este acto por el Carlos Orozco Alvarado, mayor, casado, vecino de Sixaola 2, en su calidad de Secretario General, y habiendo presentado, ambas partes la personería de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 51, 54, 55 inciso a) y subsiguientes del Código de Trabajo, hemos convenido en celebrar la presente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, de acuerdo con las condiciones que en adelante se dirán y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 54 y subsiguientes del Código de Trabajo, La Constitución Política, los Convenios Internacionales de la OIT debidamente ratificados por Costa Rica.

Ante la falta de disposiciones en esta Convención Colectiva de Trabajo, aplicables a un caso determinado, deben tenerse como normas supletorias, por su orden, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificados por el País, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, las Convenciones que protegen los Derechos Humanos, la Constitución Política, el Código de Trabajo y, demás leyes, reglamentos y directrices, del ordenamiento jurídico, que tiendan a proteger los derechos de las personas trabajadoras.

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1- DEFINICIÓN DE REPRESENTANTES Y SUJETOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA.

- a- Representación patronal: Son los apoderados de La Empresa en la figura de su Apoderado Generalísimo y aquellos funcionarios a los que la empresa delegue como sus representantes. Todo de conformidad con el artículo 5 del Código de Trabajo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO	
A las: 11:50	horas del 16/11
del año 2022	
Oficina: DRT	
Recibido por:	<i>[Firma]</i>

- b- Representante de las y los trabajadores: el secretario general del sindicato y/o la Junta Directiva de la Unión de Trabajadores Bananeros de Sixaola 1-2-3 (UNTRABASI).

Artículo 2.- Se suscribe la presente Convención Colectiva de Trabajo entre la Empresa Corporación Agrícola Del Monte S.A. conocido por sus siglas CDADM y el Sindicato Unión de Trabajadores Bananeros de Sixaola 1-2-3, conocido por las siglas de UNTRABASI. Con el propósito de mejorar las relaciones laborales entre las partes y como medio idóneo y eficaz para el cumplimiento de nuestra normativa laboral, la presente Convención beneficia únicamente a todos los trabajadores fijos o de periodo de labores agrícolas de las fincas Sixaola 1, Sixaola 2 y Sixaola 3.

Artículo 3- La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra en aplicación de las normas supra citadas y tiene carácter de ley profesional.

Artículo 4: La empresa reconoce a UNTRABASI como legítimo representante de las y los trabajadores amparados a esta Convención Colectiva, que laboren para la empresa, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos sociales, individuales y colectivos, y se compromete a tratar con UNTRABASI, todos los problemas de su competencia, en perjuicio del derecho de las personas trabajadoras hacerlo directamente, siempre que no afecte el interés colectivo y contravenga lo dispuesto en esta Convención Colectiva de trabajo.

Artículo 5- UNTRABASI declara que promoverá, en el personal la realización eficiente y responsable de sus labores, el acatamiento de la disciplina, en el marco de todos los institutos jurídicos que regulan las relaciones laborales y en especial, las suscritas en esta Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 6- La Empresa se compromete a emitir todo tipo de reglamentos, directrices, circulares y órdenes que sean necesarias para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas.

Artículo 7- Interpretación. La interpretación auténtica de esta Convención, así como el conocimiento de cualquier otro conflicto que no pueda ser resuelto por este instrumento, deberá formularse por escrito, y las partes se obligan a darle trámite y respuesta en un plazo de 10 días hábiles a partir de su recepción. El sindicato se compromete a no acudir a instancias judiciales “conflictos colectivos o arbitrajes” sin agotar las instancias de resolución de conflictos.

Artículo 8- Garantía de Cumplimiento. Las partes nos comprometemos a respetar, todo lo ordenado en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 9.- Para todos los efectos laborales, se considera a La Empresa Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte S.A. como patrono único de los trabajadores que laboran para la misma en fincas Sixaola 1, 2 y 3, en tanto se mantenga el contrato de arrendamiento entre CORBANA y CDADM y en caso de sustitución será aplicable para todos los efectos el artículo 37 del Código de Trabajo.

CAPITULO I

DE LA JORNADA LABORAL Y PROCEDIMIENTOS PARA IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS LABORES

Artículo 10- En La Empresa se establecerá la siguiente jornada laboral:

En todas las labores, sean por horas, pieza o destajo la jornada ordinaria de trabajo será de 8 horas diurnas, 7 mixtas ó 6 nocturnas. Esta jornada no será variada por ninguna otra forma que no sea por acuerdo escrito entre las partes. La Empresa y el Sindicato, podrán convenir la modificación en el horario de inicio de labores (actualmente a las 5 a.m. en el campo y a las 6:30 a.m. en la empacadora) lo que se podrá hacer de manera temporal, de acuerdo a las condiciones climáticas y horas luz natural. La jornada que exceda estas limitaciones en labores pagadas por horas, será considerada como extraordinaria y deberá remunerarse con un 50% más sobre su salario. En las labores por horas se considerará tiempo efectivo de trabajo y por lo tanto con su respectivo pago en los siguientes casos:

- a) El tiempo que el trabajador (a) permanezca inactivo por causas imputables al patrono.
- b) En jornada continua, la media hora de descanso para tomar alimentos que se otorga al trabajador (a) al final de la jornada.
- c) El tiempo que el trabajador (a) permanezca inactivo por causas imputables al patrono entre la hora de cita para el trabajo y la hora en que efectivamente se inician las labores.
- d) El tiempo requerido para el traslado de ida y vuelta del lugar donde se distribuyen las labores al lugar donde se ejecutan las mismas y viceversa.
- e) Quince minutos para tomar alimentos en la mañana y quince en la tarde a los trabajadores y trabajadoras en las labores de corta y empaque.
- f) La Empresa pagará tiempo perdido en la planta empacadora cuando se paralice totalmente la desflora, de no haber desflora será cuando se paralice el desmane por un período de tiempo de tres o más minutos. Dicho tiempo dejará de computarse al reiniciarse la desflora o desmane en su caso. En todo caso la Empresa pagará el tiempo perdido por causas imputables a ella como son: faltas o fallas de equipo y/o maquinaria, ruptura de cables o torres, fallas eléctricas, y otras causas comprobadas imputables a la Empresa, asegurando el pago de salario mínimo cuando por las razones anteriores el trabajador no pueda obtener

esa suma. En consecuencia, no pagará tiempo perdido por causas imputables a los trabajadores y trabajadoras comprobadas por las partes. El tiempo perdido que se debe pagar será calculado a salario promedio del día correspondiente, con base a lo devengado en el tiempo efectivamente laborado en la labor en que se produjo ese tiempo perdido.

La jornada de trabajo en la labor de cosecha de fruta, no excederá de las 4:00 pm para sacar equipo de corta al campo, debiendo regresar lleno a la planta empacadora al igual que los demás.

Cuando por razones de fuerza mayor o para cumplir con el cupo asignado, se requiera sacar equipo después de la hora señalada, la empresa solicitará cordialmente la colaboración de los trabajadores y trabajadoras, quienes no negarán injustificadamente su deber de colaboración. Si el trabajador decidiera no continuar laborando después de esta hora no se tomara ninguna acción disciplinaria.

Es entendido que si un trabajador ingresa antes de las **4:00 pm** y por causas no imputables a él o logra salir antes de la hora señalada, la empresa no lo obligará a sacar más equipos, debiendo seguir el procedimiento del párrafo anterior.

Artículo 11.- Las partes (empresa y sindicato) reconocen que cualquier cambio en los métodos o prácticas de trabajo establecidas, sean éstas por contrato o destajo, pieza o por hora, así como las tarifas de pago de dichas prácticas, deben establecerse y/o llevarse a cabo de conformidad con las necesidades de la empresa.

Sin embargo, debe de tomarse en consideración para realizar dichos cambios el que no se perjudique el salario de los trabajadores y trabajadoras. En todo caso, las tarifas nuevas o las modificadas serán convenidas por las partes y en ningún caso el salario será menor al que el trabajador recibía en la labor modificada. En los casos anteriormente dichos, las partes se pondrán de acuerdo, previo a realizarse la labor de que se trate. Si no existiera ese acuerdo, la labor modificada se podrá poner en vigencia por un período de prueba cuyo plazo será convenido entre la empresa y el sindicato. Posteriormente a la finalización del período de prueba las partes se reunirán para analizar el resultado de la misma y definir el caso, entendiéndose que la tarifa que se llegue a negociar para esa labor, regirá retroactivamente desde el día en que se modificó.

Como complemento para la ejecución y seguimiento del cumplimiento de lo establecido en este artículo se establece el siguiente procedimiento:

Procedimiento para el cambio o implementación de nuevas labores:

Considerando que el patrono tiene la facultad legal de introducir nuevas labores o cambio en los métodos o prácticas de trabajo existentes siempre y cuando no causen perjuicio importante a los trabajadores, las partes convienen en el siguiente procedimiento.

1- Fase inicial :

0079

La Empresa formalmente planteará al sindicato sobre la necesidad de implementación de una nueva labor o cambios en los métodos o prácticas de trabajo establecidas, para lo cual se debe indicar el nuevo instructivo de la labor, la justificación de la implementación, negociar el plazo requerido para la ejecución de la prueba, fecha de inicio y final de la misma, con el fin de determinar si causa o no perjuicio importante a los trabajadores, las condiciones de dicha prueba, el seguimiento y los parámetros a tomar en cuenta para establecer la existencia o no del perjuicio, serán, entre otros: rendimiento, incentivo salarial, jornada, carga de trabajo y calidad del trabajo. El trabajador deberá realizar el periodo de prueba bajo los principios de buena fe y cumpliendo con los rendimientos adecuados a la labor y sus capacidades sin que se dé una reducción intencional de rendimientos.

2- Ejecución de la Prueba:

Durante la ejecución de la prueba las partes le darán el correspondiente seguimiento, con fundamento en los parámetros establecidos, los cuales indicarán si es necesario durante esta etapa realizar ajustes técnicos o tarifarios, en las condiciones de la labor en prueba, de ser así necesario, la empresa, previa información al sindicato, aplicará esos ajustes con el fin de evitar el perjuicio a los trabajadores y la obtención, por su parte, del objetivo propuesto; también durante la ejecución, a solicitud de parte, por considerarlo necesario e importante, podrán renegociar el plazo originalmente convenido.

3- Finalización de la Prueba:

Una vez concluido el periodo de prueba, las partes en reunión conjunta, harán el análisis de los resultados para determinar si el cambio en los métodos o prácticas de trabajo en prueba, perjudican o no a los trabajadores y si se logra el objetivo de la empresa. En caso de que se requiera en esta etapa efectuar algún ajuste en las condiciones de la labor, será negociado entre las partes. Si no hay perjuicio para los trabajadores, la empresa podrá hacer uso de su facultad legal e implementar el cambio o la nueva labor. De lo contrario si el sindicato, prueba fehacientemente la existencia de un perjuicio sustancial, que afecta a los trabajadores, en las condiciones de trabajo, la empresa no implementará el cambio, sin antes llegar a un acuerdo negociado con el sindicato.

Por su parte, durante la prueba y posterior a ella, cuando se ha implementado la nueva labor o la modificación, tanto los trabajadores deberán ejecutar las labores objeto de prueba, con el rendimiento, esmero y calidad de la práctica, normales; de igual forma, la administración se abstendrá de exigir otros cambios diferentes a los pactados, sin la previa información al sindicato.

Con el propósito de que el presente procedimiento se cumpla a cabalidad tanto por parte de los trabajadores como de la administración, el sindicato, por su parte, y la empresa por

la suya se comprometen a informar a los trabajadores (as) y a la administración de lo pactado.

CAPÍTULO II: DE LOS PERMISOS CON GOCE DE SALARIO

Artículo 12: La empresa otorgará permiso con goce de salario mínimo en los casos y términos siguientes:

- a) Tres días hábiles en caso de matrimonio del trabajador (a), con la correspondiente comprobación.
- b) Tres días por enfermedad grave que amerite, debidamente comprobado del cónyuge, compañero, (a), padres, hijos y hermanos del trabajador o trabajadora. Se ampliará el permiso según cada caso, cuando el trabajador tenga que salir del lugar, de común acuerdo entre la Empresa, el Sindicato y el trabajador (a).
- c) Tres días hábiles por fallecimiento debidamente comprobado del cónyuge, compañero (a), padres e hijos; y dos hábiles por fallecimiento de hermanos. Estos permisos se aplicarán cuando los funerales sean en el lugar donde reside el trabajador (a) y se ampliarán según cada caso cuando el trabajador (a) tenga que salir del cantón de Talamanca, de común acuerdo entre el trabajador (a), Sindicato y Empresa respectivamente. En este caso, el trabajador debe disfrutar de este beneficio inmediatamente después del fallecimiento.
- d) La empresa otorgará hasta un día al mes de permiso con goce de salario mínimo al trabajador (a), que requiera asistir a cita médica con un especialista o examen de especialidad, remitida por el médico tratante de la Caja Costarricense del Seguro Social, previa presentación de la referencia médica, cuando la cita sea fuera de la zona del Ebais de Sixaola.
- e) En caso de nacimiento de hijos del trabajador, rige según lo indicado en la Ley número 10211, y la reforma al artículo 95 inciso b) del Código de Trabajo, licencias para padres Biológicos por nacimiento de hijo.

Estos permisos con goce de salario, no son procedentes cuando por cualquier causa su contrato de trabajo se encuentre suspendido (incapacidades) o cuando el trabajador o trabajadora se encuentre en vacaciones.

Citas judiciales se pagarán a salario promedio, el tiempo necesario sujeto a comprobación, de conformidad con lo establecido por el artículo 515 del Código de Trabajo.

Adicionalmente la Empresa otorgará permisos sin goce de salario para atender asuntos personales, hasta por un máximo de diez días hábiles en cada oportunidad, todo de acuerdo con la justificación del trabajador (a) y aceptación de la Empresa.

En casos especiales en todos los incisos de este capítulo, estos permisos se ampliarán de común acuerdo entre el trabajador (a), Sindicato y la Administración.

CAPITULO III

DE LA COOPERACIÓN CON LA COMUNIDAD, LA CULTURA Y EL DEPORTE.

Artículo 13- Dentro del marco de la cooperación con la comunidad, La Empresa contribuirá con las ayudas a las escuelas donde estudian los hijos e hijas de los trabajadores(as) en las tres fincas, en el primer año con un aporte por finca de 288.750.00 colones, en el segundo año 315.000.00 y para el tercer año 367.500.00 colones. Es responsabilidad de la Junta Directiva de UNTRABASI velar porque los fondos donados se utilicen adecuadamente y de acuerdo con los objetivos deseados. Los depósitos se harán directamente a las cuentas corrientes de la Junta de Educación y los dineros serán invertidos en los proyectos que designen el Sindicato la Junta de Educación, una vez estos se pongan de acuerdo en el proyecto, el sindicato lo comunicará a la empresa para iniciar el trámite de dicho deposito. Las escuelas públicas beneficiadas serán:

Primer Año: Escuelas Públicas de Paraiso y Catarina.

Segundo Año: Escuelas Públicas de Sixaola y Celia.

Tercer Año: Escuelas Públicas de Palma y Daytonia.

Artículo 14- Becas para estudiantes de Secundaria:

Con el fin de crear un fondo de becas para los hijos e hijas de los trabajadores (as), la Empresa otorgará anualmente y por cada Finca, una suma de dinero de la siguiente manera:

I año: 525.000 colones.

II año: 577.500 colones

III años: 682.500 colones

Dichas becas serán entregadas a los hijos de trabajadores que obtengan una nota promedio de 80%, para lo cual se deberá presentar la nota de calificaciones del primer trimestre del curso lectivo, se incluye en este beneficio a los hijos de trabajadores que estudien en el sistema nuevas oportunidades y nocturno.

Dichas sumas se otorgarán por cada finca y serán destinadas para becas de secundaria las cuales serán distribuidas entre hijos de los trabajadores (as).

Artículo 15- Procedimiento para la entrega de material educativo.

Útiles Escolares:

La Empresa anualmente donará, al inicio de curso lectivo, un paquete escolar básico de acuerdo con el ciclo lectivo en el que se encuentre el o la hija del trabajador con record o que ingresen a

estudiar. La distribución se hará de acuerdo con las listas que entreguen por cada Finca los miembros de la Junta Directiva de UNTRABASI al menos con tres meses de anticipación al inicio del curso lectivo.

Dos integrantes por finca de la Junta Directiva de UNTRABASI recogerán las listas y las firmas de las y los beneficiarios, y se encargará de realizar la entrega de la donación de útiles escolares a hijos (as) de los trabajadores. Las listas, además de las firmas de las personas beneficiarias, deberán venir con la firma del o la directora de las Escuelas correspondientes, debidamente sellada, dando fe de que todo está en regla. La Seccional, justificarán con documentos fehacientes, firmas de los responsables de las y los niños, haciendo constar que el material fue entregado conforme al detalle, presentado en las listas. Para las Escuelas fuera del sector de Sixaola, se recibirán las constancias de notas del segundo trimestre del año en curso.

La empresa pagará un día para recoger las listas y un día adicional para la labor de entrega, ambos días lo pagará a salario promedio, según el devengado por el o la trabajadora en el mes anterior a su disfrute, si el mes con el que se calcula este promedio el o la trabajadora estuvo incapacitado un mes completo, este cálculo se hará con el mes tras anterior.

La Empresa podrá corroborar las listas entregadas. A demás solicitará 15 paquetes adicionales por finca para que el Sindicato y la Empresa lo entreguen a los trabajadores que a su criterio necesitan de esta ayuda.

Artículo 16- Cooperación para el Deporte

La administración deportiva en las Fincas serán organizadas, por un Comité de Deportes en cada Finca, este comité estará integrado por trabajadores y Empresa. Así mismo, para tal efecto la Empresa dará ayuda al deporte contribuyendo a ese fin con la suma de: ¢315.000.00 para el primer año de ¢ 393.750.00 para el segundo año y ¢420.000.00 para el tercer año.

A demás, aportará para la práctica del deporte los siguientes implementos y uniformes:

a).- Para el equipo de fútbol de cada finca, un uniforme para cada año de 20 piezas, rodillera y guantes para el portero, 3 balones de fútbol, un botiquín con todos los implementos, dos pitos, 20 pares de espinilleras, un maletín y un juego de redes.

b)- Para los veteranos: un uniforme por año con 20 piezas, un par de guantes, un par de rodilleras para el portero, tres balones de fútbol, veinte pares de espinilleras, un pito un botiquín con todos los medicamentos y un maletín.

c)- La empresa dará por la vigencia de la Convención Colectiva 2 uniformes para la práctica del baseball y utillaje, de las fincas de Sixaola. Asimismo, dará 2 uniformes para la práctica de futbol del equipo infantil.

d) La empresa dará por la vigencia de la Convención Colectiva un uniforme femenino 20 piezas.

El Comité de Deportes y la Administración velarán por el buen uso y cuidado de los implementos y uniformes aquí pactados, para lo cual se deberá poner en vigencia la reglamentación respectiva.

Los anteriores uniformes e implementos se darán siempre y cuando existan los equipos debidamente organizados en forma permanente y activos por trabajadores de las fincas.

El Sindicato, Comité de Deportes y la Administración de la finca velarán por el uso de la ayuda económica, uniformes e implementos deportivos que haga el Comité de Deportes, a fin de que se utilicen adecuadamente en el desarrollo del deporte y la recreación en el centro de trabajo. En el caso de que los trabajadores deportistas que utilicen los uniformes aportados por la Empresa, se nieguen a devolverlo después de la actividad deportiva, les será rebajado o cobrado con el fin de reponer los no devueltos, previa autorización del trabajador.

Todos los uniformes e implementos deportivos se darán por la vigencia de la Convención Colectiva.

Artículo 17- Celebraciones Anuales.

En relación al 1° de mayo la empresa aportará la suma de acuerdo al presupuesto aprobado por finca. Así mismo la empresa está de acuerdo en reconocer el día siguiente a salario mínimo a un máximo de dos trabajadores de la comisión organizadora por finca.

La empresa está de acuerdo en aportar la suma de \$157.500.00 por finca para la celebración de una actividad anual, para esta dicha celebración asumirá el costo de dos buses que transporten los trabajadores del puente (Sixaola centro) hacia la Palma y de Ania hacia la Palma, (ida y vuelta) para la celebración de este día. UNTRABASI deberá presentar las facturas que justifiquen este gasto según requerimiento de la Empresa.

Artículo 18 -La Empresa, dará el mantenimiento necesario y oportuno a todos los espacios y edificaciones deportivas, de tal suerte que las mismas se encuentren en condiciones óptimas para su disfrute.

Artículo 19- La Empresa dará mantenimiento adecuado y oportuno a los predios, cuadrantes y viviendas habitadas por sus trabajadores y trabajadoras. Para que las mismas se encuentren en condiciones óptimas para su disfrute.

Artículo 20.- La empresa se compromete a dar mantenimiento a la cancha y luces de la plaza de fútbol de Daytonia. Asimismo la Empresa pagará el costo de la energía eléctrica de la cancha de fútbol de Daytonia conforme al Reglamento de uso de dicha cancha. Con el fin de evitar daños al alumbrado y los inmuebles incluidos las viviendas, se constituirá un Comité de Vigilancia en cada finca.

Por su parte los trabajadores se comprometen a utilizar la iluminación de forma adecuada. Si se detectará que existe abuso en el consumo de energía, la empresa tomará las medidas necesarias.

La empresa hará reparaciones parciales en la superficie de la cancha multiuso de Daytonia, igualmente la pintará. En relación a la cancha multiuso de Palma se pintará. Así mismo se harán los estudios necesarios para determinar los trabajos a realizar en la cancha de Fútbol de Palma, listo este proceso se enviará a aprobación para su ejecución.

Artículo 21. De la Cultura:

La Empresa y Sindicato colaborará con los trabajadores que requieran poner en regla sus documentos migratorios o de identidad personal y familiar. Para tal efecto, se otorgará una constancia que certifique que el trabajador o trabajadora labora para la empresa.

CAPITULO IV TRASLADO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

ARTÍCULO 22: La Empresa no trasladará en forma permanente a sus trabajadores y trabajadoras de una finca a otra, de planta empacadora al campo y viceversa, sin existir un acuerdo entre la Empresa y él o los trabajadores y trabajadoras en cuestión.

El Sindicato podrá dar su opinión al respeto, solicitando traslado o impugnándolo si existiese causa que lo justifique.

ARTICULO 23: En los casos que ocasionalmente se necesitare el traslado de los trabajadores (as) de campo a empaque o viceversa, o de una finca a otra, éstos (as) no negarán su deber de colaboración sin una causa que justifique tal negativa, en todos los casos y para tal efecto él o los trabajadores (as) de previo se pondrán de acuerdo con la Empresa.

En cuanto al sistema conocido como “fusión de fincas”, se procederá de acuerdo a lo convenido entre las partes. Queda entendido que el tiempo que se pierda entre la ida y regreso al lugar a donde se envía al trabajador, la empresa pagará este tiempo, para tal efecto, se calculará el tiempo que se pierde a partir del momento en que se convocó.

CAPITULO IV DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Artículo 24.- HERRAMIENTAS: Con el objeto de cumplir de la forma más apropiada las labores encomendadas a los trabajadores, la empresa otorgará de forma gratuita, cada año, los siguientes instrumentos de trabajo:

- a- **A LOS CORTADORES:** 4 machetes y 2 limas de diez pulgadas, 2 chaira, 2 cubiertas para machete y 1 cubierta para lima.

b- - A LOS DESHIJADORES:

Con palín: Se le otorgarán 2 palines, 1 lima, 2 chairas, 1 cubiertas de lima, estos se repondrán por su deterioro y uso normal. Si en el transcurso de un mes y medio después de la entrega, este se llegara a quebrar por causas no imputables al trabajador, se le repondrá por única vez al año.

c- **PICA MATA:** Se les otorgará, 2 machetes y dos lima de diez pulgadas por año, una cubierta para machete y una cubierta para lima, así mismo se le otorgará dos chaira y 2 palas. En el caso de deterioro por su uso normal la empresa repondrá la pala.

d- **DESHOJADORES:** Se les otorgará dos limas y dos cubiertas para limas de 10 pulgadas y una chaira por año.

e- **RESEMBRADORES:** Se les otorgará 1 pala recta, 1 machetes con cubierta, 1 lima de diez pulgadas con cubierta por año, 1 chaira por la vigencia de la Convención Colectiva para la resiembra, al trabajador fijo en esa labor. Al trabajador ocasional se les proporcionará dicha herramienta cuando realice la labor, la que deberá devolver a la bodega, al finalizar la misma. Si por efecto de la utilización normal de uso, se quiebre, la empresa lo repondrá.

f- **PALEROS:** se otorgarán 2 palas, 2 lima de 10 pulgadas, una cubierta para lima y 2 chaira y 2 machete de 26 pulgadas y 1 pala adicional.

g- **TRABAJADORES QUE REALIZAN ASEO Y ORNATO:** se otorgará 1 machete, una lima, y 1 cubierta para machete y lima. Estos implementos se mantendrán a disposición para el que realiza la labor en bodega.

h- **PARCELEROS:** se otorgará, una lima de 10 pulgadas, 1 chaira y 1 cubierta para chaira.

i- **CHAIRAS:** Se mantendrá una chaira, de buena calidad, disponible para uso de los trabajadores de campo en la bodega general.

Con el propósito de prevenir las plagas y enfermedades del cultivo, es obligación de los trabajadores la desinfección de las herramientas, esto es una práctica obligatoria para todos los trabajadores y en todas las labores. La desinfección debe ser diaria y con la frecuencia que la Administración indique.

Todas las herramientas son de uso exclusivo para la ejecución de las labores de las fincas de Sixaola 1, 2 y 3. Se prohíbe que las herramientas sean trasladadas fuera del sector de Sixaola. Esto tiene como objetivo la prevención de plagas y enfermedades cercanas a la zona.

De los trabajos en planta: a los trabajadores (as) contratadas en la planta empacadora para el proceso de empaque de fruta (el cual por su naturaleza y condiciones es variable, discontinuo y ocasional, solo se laborará cuando hay corta de fruta), aquellos trabajadores que sean llamados a laborar los días que no haya corta en el campo (agricultura), y que reúnan las condiciones, se les dará trabajo siempre y cuando haya labores disponibles a realizar.

Es entendido que los y las trabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones de acuerdo con la ley que los demás trabajadores y trabajadoras fijos de la Empresa.

La empresa mantendrá un stock de curvos afilados para la selección de fruta, además dispondrá un lima y una chaira para el afilado de estos.

CAPITULO V DE LA SALUD OCUPACIONAL

Artículo 25.- SALUD OCUPACIONAL: La empresa integrará la Comisión de Salud Ocupacional de acuerdo con el decreto número 39408-MTSS en cada finca con el fin de valorar todas las necesidades que la actividad agrícola requiera en el tema de Salud Ocupacional, así como en la prevención de accidentes y enfermedades laborales y garantizar un ambiente sano para el buen desempeño de las funciones laborales y la protección de la salud de las y los trabajadores.

Cuando por alguna circunstancia de acuerdo al decreto en mención, se deba constituir, reformar y/o cambiar a los representantes laborales en la Comisión de Salud Ocupacional, la Empresa y el Sindicato se podrán de acuerdo para convocar a asamblea general de trabajadores para nombrar el o los puestos vacantes.

Artículo 26.- Las y los trabajadores se comprometen a desempeñar las labores a ellos encomendadas en la forma más eficiente y con la mayor calidad posible, conforme a sus aptitudes y condiciones físicas, para ello la empresa dará las condiciones adecuadas. En el tema de Salud Ocupacional los trabajadores ejecutaran las labores de acuerdo con la normativa vigente en materia de salud ocupacional, ambiental y lo que en esta Convención se pacte.

En este sentido La Comisión de Salud Ocupacional revisará cada mes el estado físico de los uniformes y equipos de protección, para determinar su estado físico y si se justifica su reposición por uno nuevo, de modo que estén aptos y en buenas condiciones para la protección de la salud del trabajador (a).

Artículo 27.- La Empresa hará cada seis meses un examen bacteriológico del agua para consumo humano en cada pozo y copia del resultado de éstos exámenes se enviarán al Sindicato.

Por su parte los trabajadores y trabajadoras se comprometen a utilizar de manera racional este servicio, evitando abusos y desperdicio del preciado líquido, para lo cual dará indicaciones a su familia que habita en la casa propiedad de la empresa para que igualmente eviten el desperdicio de agua. El trabajador (a) dará aviso a la administración de la forma más inmediata que le sea

posible cuando se produzcan fugas en las cañerías o llaves que ocasionen derrames y desperdicio de agua, tanto en sus viviendas como en el resto del centro habitacional.

La empresa como parte del mantenimiento a la red de acueductos limpiará los filtros de los pozos cada 6 meses, desatorará las tuberías con compresor de aire cada 3 meses y lavará los tanques de captación cada 2 semanas.

CABLES, RODINES Y PUENTES

La Empresa se compromete a mantener todos los puentes en buenas condiciones de seguridad y paso y construirlos en donde haya necesidad.

La Empresa dará mantenimiento a los cables conforme a las recomendaciones técnicas dadas al efecto y a la política que sobre la materia tiene la Empresa.

Asimismo, la Empresa dará el mantenimiento y reparación necesarios a las rolas para que se mantengan en buen estado de uso.

Artículo 28. Pase para la atención en el INS.

En relación a la obtención de los pases para la atención de Riesgos del trabajo, la empresa los dará conforme a los procedimientos establecidos en el manual que para tal efecto tiene la Empresa y lo indicado en el Código de Trabajo. Tratándose de lesiones provocadas por accidentes laborales evidentes, este trámite será de forma expedita, en relación con las enfermedades que el INS no considera como Riesgo de Trabajo los trabajadores acudirán con forme la normativa laboral.

Artículo 29- Prevención y evacuación en caso de llenas.

La Empresa, en conjunto con la Comisión de Salud Ocupacional y las brigadas de emergencias de cada finca, tomarán todas las medidas preventivas, para que todas las personas trabajadoras conozcan sobre las medidas preventivas y de evacuación, previstas para salvaguardar la vida humana.

Artículo 30- Cambio en asignación de tareas por motivo de salud.

La Empresa, mediando certificación médica o dictamen, tanto de las autoridades de la CCSS como del INS, reubicará a las personas afectadas por las dolencias, en funciones que no empeoren o desmejoren la salud del trabajador, siempre y cuando la empresa tenga el puesto o vacante disponible. Todo de conformidad al artículo 254 del Código de Trabajo y del Reglamento de Riesgos del Trabajo.

La empresa aplicará un protocolo para estos casos en el que se le da seguimiento a la situación de salud de los trabajadores que se encuentren en esta condición.

Para la atención de emergencias por llenas en zona, la empresa cuenta con un bote con motor propiedad de CORBANA, a disposición de las Brigadas de Emergencia así como de la Comisión Nacional de Emergencias, con el objetivo de dar atención a los trabajadores afectados, mismo que la empresa le dará mantenimiento para que esté en buenas condiciones de uso.

La empresa está de acuerdo en caso de inundaciones hacer una valoración de la zona en conjunto con el sindicato y la brigada de emergencia para proceder a otorgar permisos sin goce de salario a los trabajadores que vivan en una zona de riesgo y a criterio de la administración de la finca.

CAPITULO VI **DE LOS FERIADOS, VACACIONES Y SALARIOS**

Artículo 32.- FERIADOS.

El día de descanso semanal será el domingo, en caso de que la empresa solicite al trabajador y éste acepte laborar ese día, se pagará de conformidad a lo establecido en el artículo 152, párrafo 2º del Código de Trabajo, sea el doble del salario regular obtenido ese día. A los trabajadores (as) que laboren durante los días feriados de pago legal obligatorio según el artículo 148 del Código de Trabajo, los cuales son: 1º de enero, 11 de abril, jueves y viernes santos, 1 de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 15 de setiembre y el 25 de diciembre, se les pagará el salario promedio de la semana anterior más lo devengado ese día de acuerdo a las tarifas vigentes. La Empresa procurará no trabajar o solicitar trabajos los días feriados de pago obligatorio salvo casos de necesidad y previo acuerdo de partes.

Cuando coincidan un día feriado de pago obligatorio con el día de descanso semanal y se solicitara trabajar ese día siempre y cuando cuente con la aceptación del trabajador, la Empresa lo remunerará con el pago doble de las tarifas y salarios básicos establecidos en la presente Convención Colectiva

Cuando no se labore en días feriados de pago legal obligatorio, se pagará el feriado en base al salario promedio diario de la semana inmediata anterior al feriado, dividiendo el total devengado entre los días efectivamente laborados (hábiles) en labores de campo, y en el caso de labores de proceso de fruta (empaquete), se divide el total devengado entre los días en que hubo corta.

Los días 02 de agosto, 31 de agosto y 01 de diciembre también se considerarán feriados pero su pago no será obligatorio.

Sobre el cálculo para el pago de los días feriados de pago obligatorio, se excluyen los días de enfermedad e incapacidad tanto de la C.C.S.S como del I.N.S, de la semana correspondiente, sea de la semana anterior al feriado.

Tomando en cuenta la reciente reforma al artículo 148 de la Ley número N°9875 del 13 de julio del 2020, que indica que, de forma transitoria los feriados referidos en esta tabla para los años 2020 al 2024 se disfrutarán según se indica en el mismo cuadro.

Año 2020		Año 2021		Año 2022		Año 2023		Año 2024	
Feriado	Disfrute	Feriado	Disfruta	Feriado	Disfrute	Feriado	Disfrute	Feriado	Disfrute
25-07-2020	27-07-2020	01-05-2021	03-05-2021	15-09-2022	19-09-2022	11-04-2023	10-04-2023	11-04-2024	15-04-2024
15-08-2020	17-08-2020	25-07-2021	26-07-2021	01-12-2022	05-12-2022	25-07-2023	24-07-2023	25-07-2024	29-07-2024
15-09-2020	14-09-2020	15-09-2021	13-09-2021	31-08-2022		15-08-2023	14-08-2023	15-08-2024	19-08-2024
01-12-2020	30-11-2020	01-12-2021	29-11-2021			31-08-2023		31-08-2024	

Artículo 33.- VACACIONES:

El pago de las vacaciones de las y los trabajadores, se calculará conforme al artículo 157 del Código de Trabajo, obteniendo el promedio de los salarios devengados (remuneraciones ordinarias y extraordinarias) durante la última semana anterior conforme a la ley o sea tomando el total devengado en la semana cincuenta efectivamente laborada por el trabajador (a) y dividiendo el total entre los días hábiles, siempre y cuando tenga cuatro o más días laborados efectivamente, independientemente de la causa por la cual no laboró la semana completa, excepto los días no laborados por incapacidad, tanto de la CCSS como del INS, de lo contrario se retrotraerá hasta la última semana con cuatro o más días trabajados, previa a la número cincuenta.

Para efectos de calcular el pago de las vacaciones también se tomarán en cuenta los días feriados que incidan en dicho pago.

Artículo 34.- Disfrute de vacaciones:

El disfrute de las vacaciones señaladas por Ley no será objeto de compensación económica, las cuales se deberán cancelar al momento en que el trabajador(a) entre en disfrute de las mismas. No obstante, el disfrute de las vacaciones pactadas en esta Convención Colectiva y que superan lo que la Ley indica, sí podrán ser objeto de compensación económica.

A partir de la firma de la presenta Convención Colectiva, las vacaciones anuales se fijarán en la siguiente forma:

Primera a Segunda vacación	12 días hábiles
Tercera vacación	13 días hábiles
Cuarta a sexta vacación	14 días hábiles

Sétima a novena vacación
De la décima en adelante

15 días hábiles
16 días hábiles

0090

Artículo 35.- Fraccionamiento de vacaciones.

Tratándose de situaciones de emergencia, impostergables y verificables, que requieran la presencia directa del o de la trabajadora, la Empresa, de común acuerdo con el o la interesada, podrá fraccionar sus vacaciones. De la misma manera, La Empresa, por asuntos de producción o de fuerza mayor, comprobables podrá fraccionar las vacaciones de sus trabajadores y trabajadoras. En este último caso, solo se podrán fraccionar, en dos tantos. Conforme a lo anterior el trabajador que solicite el fraccionamiento de sus vacaciones, deberá solicitarlo, por escrito ante su superior inmediato, al menos con 48 horas de anticipación.

Solo en los casos en que el trabajador de aviso con 8 días de anticipación de la solicitud de fraccionamiento, la empresa tramitará el pago del adelanto de los días fraccionados.

Se hará un programa de disfrute de vacaciones por un período de 3 meses siguientes al cumplimiento del derecho en razón de que todos los trabajadores cumplirían el plazo al mismo tiempo y esto afectaría el proceso productivo. Cada finca implementará un programa en donde se establece como fecha máxima estos 3 meses según establecido en el Código de Trabajo. El calendario será entregado al Sindicato para que ellos tengan conocimiento.

Artículo 36.- Salarios.

Cada vez que el Consejo Nacional de Salarios fije nuevos salarios mínimos, la Empresa aplicará un aumento en los salarios y tarifas establecidas por pieza o destajo de la presente Convención colectiva en el porcentaje equivalente al 75% del porcentaje que resultare de la nueva fijación correspondiente a la actividad agrícola. Excepto en el caso de aquellas labores fijadas por hora a salario mínimo legal, el aumento corresponderá al 100% del decretado para el salario mínimo en la actividad agrícola o del reglón de que se trate, con el fin de que mantengan el incentivo pactado respecto al mínimo de ley.

Artículo 37.- Refrigerio.

Las partes convienen, dentro del principio del deber de colaboración, que cuando el proceso de empaque de fruta requiera laborar a las 06:00 pm, en una misma jornada, situación que es realmente excepcional, para evitar la pérdida de fruta que se encuentra en la empacadora, la empresa otorgará un refrigerio a los trabajadores que se encuentren en proceso, como una regalía, para lo cual en todo caso se interrumpirá la jornada a las 6:00 p.m. a 06:15 p.m., siempre y

cuando sea imputable a la empresa, con el fin de que los trabajadores de la empacadora tomen su refrigerio, consistente en un refresco natural y una merienda (emparedados o arroces preparados), para luego continuar hasta el final de la jornada de ese día.

CAPITULO VII

DE LAS NORMAS DE ADMINISTRACIÓN LABORAL Y SINDICAL

Artículo 38.- De la Junta de Relaciones Laborales.

Las partes acordamos constituir una Junta de Relaciones Laborales que tendrá como propósito conocer los asuntos laborales de carácter disciplinario que las partes presenten.

Artículo 39.- Integración de la Junta de Relaciones Laborales.

La Junta de Relaciones Laborales estará constituida por seis representantes, 3 por parte de los trabajadores, nombrados por el sindicato y 3 por parte de la Empresa. Así mismo se nombrarán 3 suplentes de la parte trabajadora y 3 suplentes de la empresa, quienes actuaran en propiedad en ausencia del principal.

Artículo 40.- Atribuciones de la junta.

La Junta de Relaciones Laborales elaborará su propio Reglamento en el que se definirán sus atribuciones y responsabilidades. El mismo deberá elaborarse en un plazo de un mes calendario, a partir del momento de quedar en firme su integración.

Artículo 41.- Ámbito de aplicación

La Junta de Relaciones Laborales será la encargada de atender todo tipo de asuntos y conflictos laborales disciplinarios surgidos entre los trabajadores y la Empresa, o conflictos entre trabajadores o grupos de trabajadores. Conocerá y prevendrá sobre posibles focos de conflicto, recomendando y dando soluciones que los eviten, contribuyendo con ello a la paz y la armonía laboral, entre trabajadores y patrono y entre los propios trabajadores y trabajadoras.

Artículo 42.- La Junta de Relaciones Laborales hará quórum con la mitad más uno de sus miembros presentes y los acuerdos se tomarán con simple mayoría y así se hará constar en el libro de actas.

Artículo 43.- Cuando por la naturaleza del trabajo de los integrantes de la Junta de Relaciones Laborales deba trasladarse a otra zona (fuera de las fincas de Sixaola), la empresa asumirá el costo de los viáticos y coordinará la logística. Así mismo cuando se programe capacitación

relacionada al trabajo de la Junta, la empresa igualmente asumirá el pago de viáticos (alimentación, traslado y hospedaje).

Para este efecto los integrantes de la Junta deberán ponerse de acuerdo.

CAPITULO VIII

PRESUPUESTO PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL

Artículo 44.- La Empresa destinara un local para uso exclusivo del sindicato para realizar sus reuniones, además proporcionara un escritorio con silla, una pizarra, dos abanicos y un archivo para su uso. Colocar rotulación y mantenimiento requerido.

Artículo 45.- La empresa editará un total de seiscientos ejemplares tipo bolsillo de esta Convención Colectiva de Trabajo una vez homologado por el MTSS.

CAPÍTULO IX

LICENCIAS SINDICALES

Artículo 46.- La Empresa otorgará permisos con goce de salario promedio del período inmediato anterior entre los días efectivamente laborados, para un máximo de 250 días hábiles por año, para que el Sindicato los distribuya a su juicio entre los (as) trabajadores o dirigentes sindicales de la Empresa que indique por escrito en cada caso. El Sindicato hará uso de dichos permisos según sus necesidades en la cantidad expresada y dando prioridad a la atención de asuntos laborales de la finca. Dichos permisos deberán ser solicitados por un miembro de la Junta Directiva del sindicato.

Artículo 47.- Para la realización de la asamblea general anual de afiliados a UNTRABASI en Sixaola, la empresa colaborará con el transporte de los trabajadores y aportará como forma de ayuda la suma de **¢131.250.00** para gastos por cada finca contra factura timbrada.

Artículo 48.- La Empresa otorgará a UNTRABASI, permisos para reuniones con las y los trabajadores de las Fincas como un máximo de 2 reuniones al mes, con el objetivo de conocer sus necesidades o bien exponer las acciones del sindicato, en temas de interés para las y los trabajadores. Estas reuniones se realizarán al inicio de la jornada y después de la distribución del personal. Estos permisos serán solicitados y coordinados con la administración al menos con 8 días de antelación a la celebración de las reuniones. Las mismas serán de 15 minutos y no excederá un máximo de 25 minutos una vez iniciada la reunión.

Artículo 49.- Permisos para trámites migratorios sin goce de salario.

La Empresa, dará permiso, sin goce de salario, hasta por dos días al año, a toda y a todos sus trabajadores migrantes, para que éstos puedan realizar sus trámites migratorios, este permiso se

ampliará un día más por acuerdo de las partes, si las gestiones migratorias lo requieren, Los interesados, deberán presentar, para estos efectos, comprobantes de los trámites realizados.

Artículo 50- La Empresa autorizará al sindicato la colocación de pizarras para la entrega de información de interés de la población trabajadora.

Artículo 51- De protección especial al ejercicio sindical.

La Empresa se compromete a no ejercer labor antisindical, ni prácticas laborales desleales. En este sentido ambas partes respetarán el derecho que tienen los trabajadores a la libertad de asociación.

Artículo 52- La empresa dará capacitación a todos los mandos medios para que procuren evitar acciones antisindicales o de incumplimiento de acuerdos entre el Sindicato y la Empresa.

CAPITULO X **DE OTROS BENEFICIOS PARA LAS Y LOS TRABAJADORES**

Artículo 53: –La Empresa asignará las viviendas de la zona habitacional de las fincas para el uso de sus trabajadores y trabajadoras con familia, así como las habitaciones para las y los trabajadores en los “bachers” de conformidad al instructivo existente al efecto, y previa firma del “Contrato de Asignación de Vivienda y Bachers”, donde se establecen las condiciones y obligaciones que deben atender y respetar los beneficiarios. La asignación de viviendas se hará conforme la antigüedad del trabajador y en orden estricto de presentación, salvo situaciones excepcionales a consideración de la empresa. Dicho beneficio por ser gratuito no constituye para ningún efecto salario en especie, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo.

Cuando se trate de daños a las viviendas o baches ocasionados por descuido, negligencia o adrede, el trabajador (a) o su familia y que no sean consecuencia del deterioro por el uso normal o por el simple transcurso del tiempo, la Empresa efectuará igualmente las reparaciones, pero con cargo al trabajador (a) responsable de la vivienda o bache, pudiendo cobrar el costo a través de planilla, todo de conformidad al procedimiento señalado en el párrafo segundo del Artículo 173 y el artículo 36 del Código de Trabajo, siempre y cuando se cuente con el consentimiento del trabajador y no se cause daño a la subsistencia de la familia. El plazo se convendrá entre el trabajador (a) y Administración en beneficio del trabajador (a).

Además de los documentos tipificados en el Código de trabajo, los comprobantes de citaciones judiciales, comprobantes de asistencia médica emitidos por la Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros (referente al tiempo de atención requerido para dicha diligencia) y las incapacidades emitidas por la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros, La Empresa reconocerá como documentos válidos para justificar ausencias, aquellos emanados por las siguientes Instituciones Panameñas: Caja del Seguro Social de Panamá y autoridades Judiciales (PTJ). En caso de la Corregiduría, únicamente se aceptarán comprobantes de gestiones hechas en esta dependencia (citaciones o medidas privativas de libertad).

Éstos documentos deberán cumplir con las formalidades de la documentación del respectivo país de origen, sea en papeles oficiales, con los sellos y firmas respectivas de las Instituciones arriba señaladas, así como el señalamiento claro y preciso del día y mes en que sucedieron los hechos a justificar, así mismo, estos comprobantes deberán ser entregados en un plazo máximo de 48 horas. La Empresa podrá realizar consultas a fin de determinar la veracidad de dichos documentos.

Artículo 55: La Empresa dotará a los trabajadores y trabajadoras de manera gratuita de dos pares de zapatos de trabajo por año, según la siguiente especificación:

- (1) Trabajadores de campo (agricultura): botas de hule
- (2) Trabajadores y trabajadoras de empacadora de fruta:

Empacadores (as), armadores de cajas de cartón, carguilleros se dará un par de zapatos de cuero similar al Rhino o de buena calidad y un par de botas de hule, Para estos trabajadores la entrega de los zapatos o botas se hará de forma alterna.

Al resto del personal de la empacadora se les dará botas de hule.

El Sindicato enterará a la Administración de la cantidad de zapatos a necesitar, con sus respectivos números y clase. Para efecto del pedido y para la distribución el Sindicato y la Administración se pondrán de acuerdo.

Para los demás trabajadores en los casos debidamente comprobados que las botas de hule se hayan deteriorado, quedando inutilizadas por el uso en sus labores, la Empresa le proporcionará al trabajador un par extra por una sola vez en el año. Para este efecto, en el caso de que no exista el número o cantidad en bodega de finca, la empresa lo repondrá en el menor tiempo posible y en un máximo de 22 días de hecha la solicitud.

A PATIERO DE SANIDAD: se le suministrará 1 capa y guantes. La capa una vez al año y los guantes cuando sea necesario.

A BACHERO: se le suministrará una capa al año.

CAPITULO XI**CAPACITACION PARA HIJOS Y TRABAJADORES DE LAS FINCAS DE SIXAOLA
1, 2 Y 3.**

Artículo 56. La Empresa y Sindicato gestionaran la colaboración de formación y capacitación en los diversos campos de la enseñanza y la educación de los trabajadores(as) e hijos(as). Con ese fin solicitarán al Instituto Nacional de Aprendizaje, al Ministerio de Educación Pública, Cruz Roja Costarricense, IAFA, a las Universidades Públicas y Privadas, al Consejo de Salud Ocupacional y a la Oficina de la OIT, su apoyo para que se capaciten sobre los derechos y deberes, así como capacitación técnica y profesional.

CAPITULO XII**PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCION Y RESOLUCION DE SUGERENCIAS
PETICIONES O RECLAMOS**

Artículo 57. UNTRABASI y la Empresa, considerando que la armonía obrero-patronal constituye la principal base para el buen funcionamiento de las relaciones laborales entre las partes y para que esos principios se puedan mantener, convienen en establecer lo siguiente:

- a. Toda queja, petición o reclamo individual, será planteado ante el jefe inmediato o Administrador de la finca verbalmente o por escrito dentro de los dos días laborales siguientes al hecho que lo motiva. Este planteamiento lo podrá hacer el trabajador directamente o por medio de su representante. El jefe inmediato o Administrador resolverá a más tardar dentro de los dos días laborales siguientes en la misma forma.

Es obligación contestar los planteamientos que se haga a cualquiera de éstas partes.

- b. Cada cuatro semanas los representantes del sindicato realizarán la visita a campo y planta, posterior a la visita entregarán el acta y dentro de los dos días siguientes se reunirán con la administración de la finca, para buscar adecuada solución a los problemas que se presenten. De estas reuniones se levantarán actas debidamente firmadas por las partes, copias de las cuales se enviarán a la Junta Directiva del sindicato, Superintendente de agricultura de la zona y Gerencia de Relaciones Laborales, para que estén enterados de los problemas que ocurran en los diferentes centros de trabajo. Para toda reunión de tipo laboral, la Junta Directiva del sindicato deberá presentar por escrito agenda previa, sin perjuicio de que los asuntos que no pudiesen incluirse en ellas, sean conocidos y resueltos, de ser posible en la misma reunión, la no presentación de la agenda, será considerado como que no hay asuntos a tratar que hagan necesaria dicha reunión.
- c. No estando conforme con la resolución de la instancia anterior la Junta Directiva del sindicato recurrirá por escrito ante el Superintendente de la zona para plantear el asunto, quién dará resolución a más tardar dentro de las dos semanas siguientes.

- d. No estando conforme con la resolución del Superintendente, la junta directiva del sindicato lo elevará ante la dirección del sindicato y recurrirá también por escrito a la Gerencia del Departamento de Relaciones Laborales, quién deberá resolver dentro de las dos semanas siguientes.
- e. No existiendo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras y Gerencia o el Departamento de Relaciones Laborales de la Empresa, el asunto será elevado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para el trámite de conciliación respectivo, reservándose ambas partes el derecho a recurrir a los Tribunales de Trabajo o plantear cualquier asunto no resuelto en las instancias anteriores. Mientras se agotan los procedimientos indicados se tendrá por suspendida la prescripción a favor de los trabajadores y trabajadoras respecto a los derechos que se están discutiendo.
- f. Si una vez cumplido el debido proceso anterior, el sindicato decide elevar el asunto a la instancia Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para el trámite de conciliación respectivo, la Empresa otorgará permiso con goce de salario promedio a tres representantes a decisión del sindicato.

CAPITULO XIII PROCEDIMIENTO PARA DESPIDOS

Artículo 58: Cuando el trabajador(a) incurra en faltas que no sean graves, la Empresa está de acuerdo en que el sindicato converse con el trabajador(a) con el fin de que cambie de actitud y evite posteriores sanciones y hasta el despido, conforme al Reglamento de Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 59:- Las faltas en que incurran los trabajadores serán sancionadas con las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Amonestación verbal
- b) Apercibimiento escrito
- c) Suspensión del trabajo sin goce de salario, hasta por 8 días, sustitutiva al despido sin responsabilidad patronal.
- d) Despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 60.-Tales sanciones se aplicarán atendiendo no estrictamente el orden en que aquí aparecen, sino lo demostrado en cada caso, o la gravedad de la falta.

Artículo 61.-En los casos de despido sin responsabilidad patronal o suspensión sustitutiva de este, la Empresa deberá comunicar por escrito al trabajador mediante el documento de intención de despido, con ocho días hábiles de anticipación, con copia al sindicato, indicando la causa en que se basa falta.

Artículo 62.- No obstante en casos de faltas graves y evidentes como robo, hurto y agresión, se podrá ejecutar el despido inmediatamente e iniciar el trámite de conciliación ante el MTSS convenido en el presente artículo a más tardar el día hábil siguiente. Así mismo, se considerará como falta grave la extracción de banano de la zona de cultivo por parte de los trabajadores.

Artículo 63.- En los casos de despido sin responsabilidad patronal y dentro del plazo de los ocho días hábiles indicados anteriormente, la Junta de Relaciones Laborales se reunirá con el trabajador afectado. De previo a realizarse el despido, las partes aportarán las pruebas para estudiar el caso. Si se demostrase que no hubo causa suficiente para el despido, se modificará la sanción, el trabajador(a) continuará laborando, normalmente.

En caso de mantenerse el despido, se tendrá por agotado el trámite y el sindicato podrá solicitar la reconsideración ante la Gerencia de Relaciones Laborales. Sin embargo, la ejecución del despido se realizará una vez agotado el procedimiento ante la Junta de Relaciones Laborales.

Agotado el trámite previsto anteriormente, la Empresa procederá conforme a la prueba existente si persiste en mantener el despido.

Artículo 64.- La Empresa se compromete a cumplir y hacer cumplir las disposiciones dictadas por la “Ley CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA”, N° 7476 vigente y sus reformas, así como al Reglamento elaborado en la Empresa DAJ-AE-PA-027-11 del 10 de noviembre del 2011, debidamente depositado ante el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y el que se mantiene expuesto en el Centro de Trabajo en lugares visibles de fácil acceso a los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 65: La Empresa se compromete a cumplir y hacer cumplir las disposiciones dictadas por la Ley N° 9028 sobre “Ley General del Control del Tabaco y sus Efectos Nocivos en la Salud”. Por lo cual está prohibido fumar dentro de las instalaciones del centro de trabajo, el incumplimiento a estas disposiciones será reguladas y sancionadas de acuerdo con el debido proceso estipulado en el “*capítulo XIII, procedimiento para despidos*”, de esta Convención Colectiva.

Artículo 66: Las partes están de acuerdo en las tarifas que se anexan por separado y se modifican según el artículo 36 de esta convención colectiva, así como su descripción de labor.

Artículo 67: La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia de 3 años, a partir de su homologación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 68: Una vez denunciada la Convención Colectiva, esta mantendrá sus efectos vigentes, hasta que se homologue una nueva.

Artículo 69: La empresa está de acuerdo en entregar anualmente una capa tipo poncho para cada uno de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y sus delegados, esto para que sirva en las visitas a campo.

Artículo 71: En relación con los adelantos de cesantía realizados en el año 2017 a algunos trabajadores, correspondiente al periodo comprendido de 01 de enero de 2015 al 30 de noviembre de 2016 y de acuerdo a lo pactado en las convenciones colectivas anteriores y según acta pactada el 22 de diciembre de 2016, se indica que en caso de que alguno de estos trabajadores sea liquidado antes o al término del contrato con CORBANA al año 2025, la cesantía se calcularán a ese momento y al monto habido y se le reconocerá únicamente aquella suma que corresponda al tiempo laborado después de efectuado el pago, y no tendrá que reconocer diferencia alguna por incrementos de salario durante el último periodo cancelado. Lo anterior conforme al pronunciamiento de la dirección de asuntos jurídicos DAJAER-OFP-847-2022.

Estando las partes conformes, Firmamos en Cahuita, Talamanca a las 16:00 horas del día 30 de agosto del 2022.

Por UNTRABASI



Carlos Orozco Alvarado

Nicolas castro Tomás

Nicolas Castro Tomas



Jairo Medina Orozco

Laritka Scott

Laritka Scott Richarson

MTP

Mirelis Torres Pitty

ECP

Emma Castañeda Padilla

Sélfida e.e.

Sélfida Calderón Cortes

Xenia Stevenson

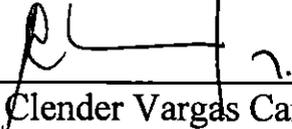
Xenia Stevenson Forbes
Fiscal

Eduardo A. Zuñiga Z.

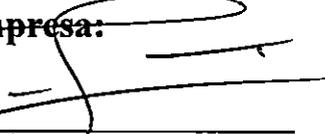
Eduardo Zuñiga Zuñiga.



Pedro Rodriguez Lopez



Asesor: Clender Vargas Carrillo

Por la Empresa:


Armando Aguilar Villaredia



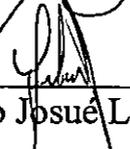
William Quesada Carvajal



Yuk Yin Yu Pang



Rodrigo Hernández Valverde

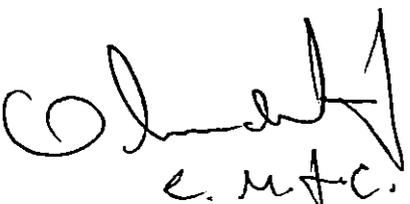


Alberto Josué Leal Aguilar

Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:



Marta Eugenia Esquivel Rodríguez



C. M. T. C.