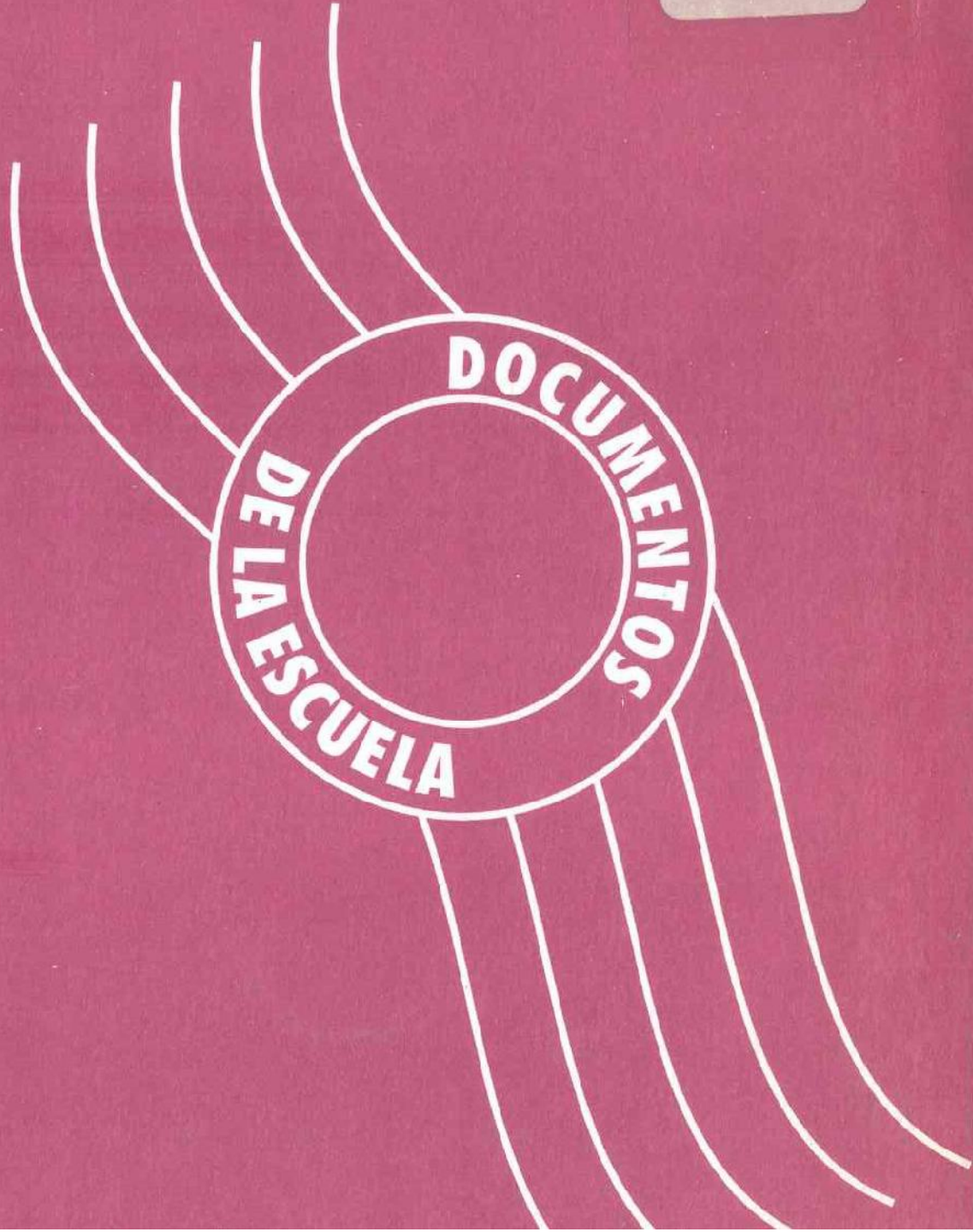


J.11/D
3.128
R



J.11D
3128

  escuela
nacional
sindical
Centro de Documentación
RESERVA

ANALISIS PRESTACIONAL
SINTRA BAVARIA S.A
OCTUBRE DE 1990

ESCUELA NACIONAL SINDICAL - ANTIOQUIA

ASESORIAS EN PREPARACION DEL PLIEGO DE PETICIONES

Y SUS NEGOCIADORES

SINDICATO DE TRABAJADORES DE BAVARIA, S.A.

MEDELLIN, OCTUBRE DE 1990

Con este análisis sobre la convención hoy vigente, hemos pretendido comentar sobre algunos vacíos, tanto en su redacción, ubicación y fijación de cifras para el segundo periodo. Igualmente en su parte jurídica, como social, económica y política, comparados con convenciones de otras empresas como con los indicadores del estado.

Este estudio es una parte, donde también deben aportar los dirigentes sindicales, los asesores jurídicos y en especial los trabajadores, con el objetivo de ubicar las necesidades, las mejoras, los incrementos y los puntos nuevos a conquistar y en especial cómo asegurar las garantías que hoy tenemos y pretenden desmejorarlas a través de las reformas gubernamentales, como asegurar el empleo ante las nuevas tecnologías, Apertura Económica, Privatización, Desmembraciones, etc., y que esto nos permita hacia el futuro, unas mejores condiciones de vida con nuestras familias.

El objetivo del taller es dejar interrogantes, deseos y entusiasmo en la investigación, lectura, administración y seguimiento de la convención como del mundo laboral, tanto en análisis y discusiones, y poder buscar que se nos permita ser parte activa del desarrollo del país y en especial responder a las expectativas creadas en los dirigentes por sus bases, como invitando a la especial inspiración, participación y respaldo de los trabajadores para que en equipo conquistemos lo deseado y se marque alternativas para los nuestros y demás clase trabajadora.

DEPARTAMENTO DE ASESORIAS
Escuela Nacional Sindical-Antioquia

Medellín, Octubre 22 de 1990

SINALTRABAVARIA

NORMAS GENERALES

Cláusula 1. Partes: Las sociedades Bavaria S.A., Cervecería Colombo Alemana, S.A., Compañía Colombiana de Envases S.A. y Malterías de Colombia S.A. y "Sinaltrabavaria".

Cláusula 2. Finalidad, favorabilidad y derecho de asociación sindical.

Cláusula 3. Alcance y campo de aplicación.

Cláusula 58. Vigencia (enero 1 de 1989 a diciembre 31 de 1990).

Comentarios:

Cláusula 1. Siempre se dejan claras las identidades de las organizaciones que han adquirido o suscrito unos acuerdos en la introducción de la convención colectiva.

Cláusula 2. Recoge tres aspectos que deben ir en dos cláusulas individuales.

.En la finalidad está enmarcada sólo para los trabajadores de carácter permanente, es decir, no se permite su aplicación en ningún aspecto a otro personal.

.La favorabilidad se puede anexar a la finalidad y que en caso de duda se aplique la más favorable no solo convencional.

.El derecho de asociación resultaría interesante si se expresase que los convenios internacionales de la OIT y resoluciones aprobadas por Colombia y no que estén reglamentados y legislados.

Cláusula 32. El alcance y campo de aplicación es sólo para los trabajadores de carácter permanente. Se define también los cargos administrativos de excepción. No hay un pago al sindicato por el personal no convenionado.

.El caso de cambio de razón social, se puede incorporar en una cláusula de reconocimiento del sindicato.

QUE FALTA:

1. La cláusula 1 incluiría en la introducción.

2. CAMPO DE APLICACION: "Las normas de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre las Sociedades Bavaria S.A., Cervecería...y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria S.A. "Sinaltrabavaria", regirán y se aplicarán en su totalidad a todos los trabajadores de las compañías...vinculados mediante contrato individual de trabajo.

Igualmente, la Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a los trabajadores que con posterioridad a la firma de ésta, ingresen a las compañías..., amparados dentro de los parámetros de cobertura de esta convención.

En consecuencia, en las compañías...sólo regirá la Convención Colectiva de Trabajo para el personal amparado por la misma y la Compañía...no podrá crear otros estamentos similares con ningún personal convencionado...

De la misma forma las compañías no podrán hacer aumentos extraconvencionales, para excluir a los trabajadores de la convención, salvo los derivados de ascensos y promociones. Las compañías pagarán las siguientes sumas a Sinaltrabavaria por concepto del personal no convencionado...

3. PROHIBICION A MAYORES DERECHOS: En el evento de que las Compañías...concedan mayores derechos o prerrogativas al personal que ha renunciado o renuncie a los beneficios de la Convención, o que siendo convencionado no sea afiliado a "Sinaltrabavaria", automáticamente tales derechos o prerrogativas se harán extensivos a todo el personal convencionado.

4. INCORPORACION DE NORMAS CONVENCIONALES: Los acuerdos suscritos entre las partes se incorporan al Reglamento Interno de Trabajo de las compañías...y a los respectivos contratos individuales de trabajo actualmente existentes y/o que se celebren en el futuro.

Los contratos no podrán ser desmejorados en ningún caso en perjuicio de los trabajadores.

5. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO: Las Compañías...reconocerán como único representante de los trabajadores para todos los efectos legales y convencionales a "Sinaltrabavaria" con personería jurídica.

6. TRANSFORMACION O FUSION DEL ACTUAL SINDICATO: En un sindicato de industria llenados los requisitos legales, las Compañías...transferirán todas las garantías y derechos que actualmente tiene "Sinaltrabavaria" al nuevo sindicato.

7. FINALIDAD DE LA CONVENCION COLECTIVA: Que se suscriba, es la de mejorar las condiciones económicas, laborales, contractuales, reglamentarias y sociales de los trabajadores.

En consecuencia a efectos de la aplicación de la Convención Colectiva que se suscriba, se aplicará la norma más favorable al trabajador, en el evento de conflicto o duda entre normas convencionales o entre la convención y la ley, o entre la convención y los reglamentos.

8. VIGENCIA DE DERECHOS: Todos los puntos de las convenciones colectivas, acuerdos preexistentes y la costumbre a la falta de norma escrita que en o todo en parte beneficie al trabajador, lo mismo que las normas de ley y convencionales, que superen favorablemente la presente Convención Colectiva.

„Todos los puntos que no hayan sido denunciados, modificados o sustituidos, que beneficien a los trabajadores, se transcribirán en la Convención resultante de este pliego.

9. PROHIBICION DE PACTOS COLECTIVOS: Mientras subsistiere organización sindical de trabajadoras en las Compañías...ésta o éstas no celebrarán pactos colectivos ni presentarán contrapliegos con el presente o posterior personal que ingrese a laborar en ella o ellas, así mismo no podrá existir más de una Convención Colectiva de Trabajo en la empresa.

GARANTIAS DE ESTABILIDAD

Cláusula 10. Prescripción de faltas: faltas leves a los 3 meses. Faltas graves al año.

Cláusula 13. Estabilidad: La terminación de los contratos queda subordinada a las causales establecidas en los Arts. 61 (Art. 6 Decreto L. 2351/65 ordinales a), b), e), f), g), i), y 62 (Art. 7 Decreto L. 2351/65).

Cláusula 14. Cierre de fábricas o dependencias: En los casos de cierre total o parcial o reducción de personal, previo acuerdo con el comité ejecutivo de Sinaltrabavaria, traslada a otras dependencias. Si el trabajador no acepta el traslado y acepta retirarse voluntariamente tiene derecho a 95 días por año de salario básico.

Esto no afecta el derecho a la pensión de jubilación del trabajador retirado.

„Se les reconoce el transporte del trabajador y su familia como de los enseres.

Cláusula 15. Estandarización de personal: La empresa tendrá el mismo número de trabajadores en todos los equipos que estén en las mismas condiciones de producción... Las modificaciones del organigrama serán informadas a la directiva sindical y al comité ejecutivo de Sinaltrabavaria para su análisis.

.El tener segundos hombres en algunos oficios por turno.

.La empresa suministra anualmente copia de las estructuras orgánicas.

Cláusula 16. Contratistas: El no empleo de contratistas particulares, sino la utilización exclusiva de trabajadores de planta, o sea personal de carácter permanente al servicio de la empresa, con excepción de montajes.

Comentarios:

En general, tienen lo ideal especialmente por la prohibición de la no aplicación del Art. 8o., es decir, por no incluir dentro de los subordinales en las causales el b) "Por decisión unilateral en los casos de los Arts. 7o. y 8o...." pero nos parece que faltaría algo sobre el Art. 7o. y procedimientos como acuerdos de Escalas de Sanciones...

QUE FALTA:

1. Definir un procedimiento para aplicación de sanciones disciplinarias.

"Que la empresa pase comunicación por escrito al trabajador inculcado en la supuesta falta con copia al sindicato, donde indique la supuesta falta cometida, el día y la hora, como el día y la hora en que debe presentarse a los descargos, que en ningún caso será inferior a x número de horas hábiles.

Si pasados x número de horas de cometida la supuesta falta y no se ha comunicado al trabajador y al sindicato, ésta quedará nula y la acción de la empresa contra el trabajador prescribe."

Continuaría: con quién asiste a los reclamos.

- .Permiso de desplazamiento.
- .Indicar hasta tres testigos.
- .Quien recibe los descargos.
- .Levantamiento de acta.
- .Tiempo para notificar la decisión al trabajador.
- .Definir la Escala o Código para la aplicación de sanciones disciplinarias.
- .Apelación.

2. Conquistar la eliminación de causales y reacomodar su redacción, tanto de las que se tengan inscritas en el R. I. de T. como las de los Arts. 60 y 62, para sanciones disciplinarias.

3. Que por ausencia o retardo injustificado al trabajo, el

procedimiento sea el mismo para aplicación de sanciones disciplinarias, pero se contarán en forma independiente de las demás causales.

.La violación al procedimiento pactado invalidará la presunta falta, en consecuencia, no se hará descuento alguno.

.La falta al trabajo por más de x número de días se presume como abandono del puesto.

.Se permita x tiempo para retardos al ingresar al trabajo.

.Que las sanciones no comprendan días sábados, domingos y festivos, en ningún caso.

.La no pérdida del dominical.

4. Definir las causales que supuestamente ameriten comité de estudio de faltas laborales para despidos por justa causa.

.Conquistar la creación de un comité.

.Conquistar el procedimiento para su convocatoria.

.Conquistar bonificaciones, aplicación de x número de días por año, ampliar los términos (caso de detención e incapacidad por enfermedad no profesional, etc.).

5. Revisión del R. I. del T., presentando en el desarrollo de la negociación un proyecto para la discusión en la mesa, o la inclusión de normas convencionales que beneficien favorablemente al trabajador. Como la presentación a Sinaltrabavaria en forma simultánea de las reformas que la empresa considere deben hacerse al R. I. del T. del proyecto que presente al Ministerio.

6. Información anticipada de modificaciones en su organización productiva debido a razones técnicas de instalación de equipos modernos o diseños, etc.

7. Reintegro de trabajadores, garantizando el pago de todos sus beneficios, en forma actualizada y un plazo amplio para el reintegro si se dá, de los dineros percibidos a causa del despido.

8. Conquistar el no despido de ningún trabajador desde la fecha de presentación del pliego y durante el tiempo necesario para la firma de una nueva Convención Colectiva de Trabajo. (Garantías de negociación).

9. Conquistar el no licenciamiento, no suspensión de contratos de trabajo, ni podrá contratar personal, etc. (Garantías de negociación).

10. Conquistar una tabla en días de acuerdo a la antigüedad como

la indemnización o bonificación. Ejemplo:

"Bavaria no podrá sin causa justificada dar por terminado unilateralmente ningún contrato de trabajo. Si así lo hiciere y conocido el fallo de la autoridad competente calificando el despido injusto, Bavaria indemnizará al trabajador en la siguiente forma:

Se elabora la tabla: puede ser: a) Trabajadores con menos de un (1) año, b) Trabajadores con más de un (1) año y menos de cinco (5), c) Trabajadores con más de cinco (5) años y menos de diez (10), y d) Trabajadores con 10 o más años, etc.

Se puede agregar: "Los trabajadores que a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo fueren despedidos injustamente llevando x número o más de años continuos o discontinuos de trabajo y conocido el fallo de la autoridad competente calificándolo de injusto, quedará a opción del trabajador el reintegro o la indemnización."

SALUD

Cláusula 34. Facultad para llamar médico particular: Tanto el trabajador no afiliado al ISS como el afiliado.

Cláusula 35. Traslado de trabajadores enfermos: Cuando los médicos de la empresa o el ISS determinen el traslado fuera de su sede, la empresa le reconoce viáticos diarios al trabajador de acuerdo a si está hospitalizado o en tratamiento, etc.

Cláusula 36. Servicio médico para familiares: La empresa paga el 85% del costo total.

.Para prótesis ortopédicas para rehabilitación hasta \$140.000.

.Para tratamientos sicoterapéuticos y psiquiátricos hasta \$165.000. Con estos topes cubre hasta el 85%.

Servicios odontológicos:

.Comprende: examen clínico, profilaxis total, exodoncia, obturaciones de porcelana, obturaciones de amalgama de plata, obturaciones de acril, tratamientos de conductos radiculares, tratamiento de gingivitis, apicectomías, dientes incluidos, alveolotomías (estirpación de lesiones periapicales), exodoncias de raíces (quirúrgicas), radiografías dentales y tratamiento preventivo.

.Obturaciones con resinas compuestas.

.Para los servicios de ortodoncia y periodoncia

hasta \$200,000. Con estos topes cubre hasta el 85%.

.Paga la empresa el 100% y luego descuenta al trabajador la suma que a éste le corresponda.

Parágrafo 1: La empresa dispondrá de médicos y odontólogos adscritos en todos los municipios del país donde funcionen dependencias de la compañía.

Parágrafo 2: Servicio Hospitalario para la trabajadora y esposa o o compañera del trabajador por natalidad, la empresa auxiliará con \$40,000. Igualmente en caso de aborto no provocado.

.La empresa informa al trabajador sobre el costo de los servicios utilizados por cada uno de los familiares inscritos en el servicio médico de la empresa.

Cláusula 37. Auxilio monetario por enfermedad. Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios y que no sea a causa de enfermedad de carácter profesional (enfermedad común), disfrutará de sus salarios así:

.Los 60 primeros días el salario completo.

.Las 2/3 partes, durante los siguientes 120 días, o sea hasta completar 180 días.

.El personal afiliado al ISS recibirá por la empresa la diferencia entre lo que reconoce el seguro por incapacidad y el valor de los auxilios monetarios de la convención.

.La empresa no descontará los días de la incapacidad para los efectos de liquidación de todas las primas, vacaciones y cesantías, dictaminadas por los médicos del ISS.

.Traslado de puesto sin desmejorar su salario, cuando el trabajador sea incapacitado por el médico laboral del ISS. ?

Cláusula 38. Accidentes en campos deportivos. Tanto los accidentes deportivos en representación de la empresa o de Sinaltrabavaria que inmediatamente suceda se haga pública la existencia del mismo, dan derecho al pago de la incapacidad con salario completo, sin exceder de 180 días y a que se haga un reconocimiento equivalente a la indemnización que corresponda por analogía a un accidente de trabajo.

.Para su reconocimiento se requiere la información

previa a la empresa de los eventos con antelación no menor de 24 horas, por parte de Sinaltrabavaria o de los clubes de deporte que funcionen en la empresa.

Comentarios:

- Cuáles son las condiciones y requisitos del R. I. de T. ?
- Creemos que la empresa debe asumir el 100% de reconocimiento del salario al trabajador incapacitado.
- El último inciso podría ir en el Capítulo de Higiene, Medicina y Seguridad Industrial.
- Por accidentes deportivos, si éstos se reconocen llenados los requisitos con una indemnización similar a un accidente de trabajo, en el caso de representación de la empresa debe ser accidente de trabajo.

QUE FALTA:

1. Incluir en la convención cuáles son las condiciones y requisitos que contempla el R. I. de T. para la utilización de médico particular, por el trabajador.
2. Conquistar para un acompañante del enfermo o convaleciente los viáticos.
3. Conquistar el servicio médico gratuito de orientación para los hijos de los trabajadores de un año a x años sobre "crecimiento y desarrollo".
4. La creación de un Comité de Salud o la participación en la "División Médica".
5. Que en caso de retiro la empresa exonere al trabajador de las deudas por salud.
6. Conquistar que la empresa pague el 100% de los salarios del trabajador incapacitado para laborar, hasta su recuperación o hasta que el médico o el ISS dictaminen una pensión de invalidez. Para lo cual el trabajador endosará a favor de la empresa la incapacidad.
7. Conquistar que en eventos deportivos en representación de la empresa, los accidentes que sufrieren los trabajadores son tratados y manejados como accidente de trabajo, o lo existente sacando la palabra "sin exceder".
8. Conquistar que las garantías en salud continúen para los familiares del trabajador que fallezca o pensionen.
9. Conquistar que las garantías en salud continúen para los trabajadores pensionados o jubilados.

10. Definir el reconocimiento de accidente de trabajo.
11. Conquistar un auxilio de educación especial para los hijos de los trabajadores con limitaciones físicas o mentales. (se tiene en educación).
12. Incluir amparos tales como: Tubectomía, tratamientos ambulatorios periódicos para fisioterapia, alergología, terapia respiratoria, etc... medicina nuclear.
13. Un servicio de médico dentro de las plantas, con enfermera profesional que sirva de primeros auxilios.
14. Ambulancias para el servicio de los trabajadores en cada planta y lo ideal también a familiares. (Existe en el Capítulo de Higiene, Medicina y Seguridad Industrial, 3. inciso Cláusula 39.).
15. Sino es igual a prótesis ortopédicas, conquistar un auxilio o cobertura total de aparatos ortopédicos de los beneficiarios y del trabajador cuando el ISS no lo suministre.
16. Que la empresa edite un folleto donde ilustrará a los trabajadores y familiares sobre los derechos y forma de hacer uso de éstos, como los procedimientos y trámites ante el ISS y cajas de compensación familiar.
17. Que la empresa asuma el pago de la cuota que le corresponda al trabajador pagar por su afiliación al ISS, o la que por causa de aumentos salariales y/o para ajustes de las cotizaciones al ISS se produzcan para el trabajador en sus aportes.
18. Incrementar el porcentaje de cobertura por la empresa y los servicios que tienen tope, lo ideal el 100% de los costos.

VIVIENDA

Cláusula 40. Plan de vivienda.

Adquisición de vivienda: Los trabajadores que no han tenido préstamos convencionales con fin de vivienda, quedarán inscritos en el "plan de vivienda". La empresa les otorgará un préstamo en orden cronológico de antigüedad, de acuerdo con el Censo Nacional de Trabajadores.

La empresa destinará \$1.030'000.000 para préstamos de adquisición de vivienda a sus trabajadores, así: 170 préstamos de \$3'000.000 cada uno el primer año de vigencia y 160 préstamos de \$3'250.000 cada uno el segundo año de vigencia.

.El trabajador aportará las cesantías causadas desde su ingreso.? Como los intereses que se liquiden.

Los intereses futuros son para pagar los intereses que ocasione el citado préstamo.

La empresa queda autorizada para retener los valores.

Fueden retirar las cesantías e intereses con fines exclusivos de vivienda, comprobando, no serán retirados del "plan de vivienda" si no hace uso del préstamo aprobado dentro del plazo señalado, pasarán a ocupar el último lugar o turno en el Censo Nacional de Trabajadores, el año siguiente, dando cumplimiento a las normas establecidas.

Intereses. Los mismos que se liquiden sobre la cesantía causada a favor del trabajador desde la fecha en que se recibe su préstamo hasta la cancelación total del mismo.

Amortización. Los préstamos concedidos a partir del 1 de enero/89 se amortizarán con cuotas mensuales equivalentes al 15% del sueldo ordinario y con los abonos periódicos de la cesantía.

.La empresa costeará el avalúo de los inmuebles cuando conceda préstamos.

Préstamos para cambio, ampliación, mejoras, reparaciones, pago de impuestos, de alcantarillado, pavimentación, valorización y cancelación de hipotecas constituidas con anterioridad a la firma de la presente convención. Para atender estas necesidades existe un fondo rotatorio de \$220'000.000 los cuales se distribuyen así: \$88'000.000 para personal con más de 25 años de servicio, cada préstamo será de \$1'000.000 y se respalda con pagaré. \$132'000.000 se distribuirá así: el 80% (\$105'000.000) para reparaciones mayores, cambio, ampliación o mejoras, y el 20% (restante, o sea \$26'400.000) para reparaciones menores, pago de impuesto de alcantarillado, pavimentación, valorización, prediales y cancelación de hipotecas.

El fondo lo distribuye: el comité de personal de la empresa y el comité ejecutivo de Sinaltrabavaria.

Valor préstamos-topes.

a)Para el primer caso, el máximo será de \$800.000 1er. año y de \$900.000 el 2do. año. Estos préstamos son respaldados con pagaré.

b) Para los segundos casos el tope máximo será de \$350.000 1er. año y de \$400.000 el 2do. año. Estos préstamos serán respaldados con pagaré.

Intereses. Iguales a los que se liquiden sobre cesantía y hasta la cancelación.

Amortización. Cuotas mensuales equivalentes al 15% del salario básico y abonos periódicos de las cesantías.

Si debe préstamo de vivienda, se le descontará una cuota adicional equivalente al 5% del salario básico mensual.

Requisitos. Primer caso: antigüedad de 12 años y no haber gozado de este beneficio.

Los intereses del 6% que figuran en las escrituras no se harán efectivos para los trabajadores activos de la empresa. El trabajador que se retire 1 año después de recibir el préstamo, pagará sobre saldos a su cargo un interés del 1.5% mensual.

Parágrafo 1. A los trabajadores que resulten elegidos para conformar el comité ejecutivo nacional de Sinaltrabavaria, la empresa les concederá un préstamo para compra de vivienda en la ciudad de Bogotá, por el monto establecido para adquisición en la presente convención.

Parágrafo 2. La empresa entregará al C. E. N. de Sinaltrabavaria, trimestralmente, el listado que contenga los saldos a cargo de los trabajadores por concepto de vivienda.

Parágrafo 3. Si un trabajador sale a disfrutar de pensión, continuará amortizando con un 15% del valor de la pensión.

Comentarios:

-Los resultados del Censo Nacional de Trabajadores, cuál fue, ya que nos marca la necesidad de adquisición.

-En esta convención se "solucionó" el problema a 330 trabajadores.

-Intereses son altos y más cuando hay plata del trabajador (cesantías e intereses).

-Hay pignoración de las cesantías para pagar el préstamo.

-Qué pasa con las cesantías al culminar la cancelación del préstamo?

-No es de aceptación o no del trabajador que los intereses futuros sean para el pago de intereses que ocasione el citado préstamo?

-Al retirar las cesantías con fines de vivienda, al tocarle el turno sólo le prestan el complemento que faltaría para ajustar los 3 millones del primer año o 3'250.000 del segundo año?

-El valor préstamos-topes, también se aplica para el personal con más de 25 años de servicio o para cualquier caso es de 1 millón el préstamo?

-Trabajador que se retire un año después paga intereses del 18% anual. Qué pasa si es después o antes de un año?

-El préstamo al trabajador elegido al C. E. N. de S. es de los 330 a efectuar durante la vigencia? Se tiene en cuenta si tiene o no vivienda?

-Es alto el continuar amortizando con un 15% del valor de la pensión?

-Los préstamos no se pagan con cuotas fijas, ni en un tiempo determinado?

-Los dineros que ingresan por amortización vuelven a ser prestados?

QUE FALTA:

1. Conquistar un fondo rotatorio para adquisición de vivienda, donde sea la empresa quien coloque la plata, o a trabajador que cumpla 5 años de servicio automáticamente le presta el valor para la adquisición de la vivienda.
2. Conquistar unos intereses más bajos, definir cuáles serían los intereses para los trabajadores que la empresa despida por justa causa o que ganando el reintegro opte por retirarse o que la autoridad competente determine indemnizarlo.
3. Que las cesantías queden a criterio del trabajador si las pignora o no a favor del préstamo, pero que los intereses sean entregados al trabajador.
4. Conquistar que la empresa asuma los seguros de vida y de incendio, terremoto o agentes externos similares y que sea permanente hasta la cancelación del préstamo, por el valor del préstamo inicial efectuado o más, para que permita restaurar hasta por este valor inicial del préstamo, los daños ocasionados a la vivienda.

5. Crear un comité de vivienda.
6. Conquistar un préstamo, hasta el 3% del monto del préstamo concedido, con el propósito de cubrir gastos de escrituras, impuestos y demás, sin intereses y con un plazo de pago de 48 meses.
7. Incluir un lapso de tiempo, que a partir de la fecha de entrega de la documentación total y en debida forma de acuerdo con el reglamento de vivienda, por parte del trabajador, la empresa entregará el valor del préstamo, e igualmente, a la cancelación del préstamo por parte del trabajador, se le entregará la escritura de cancelación de hipoteca y demás documentos a éste en un plazo no mayor al anteriormente estipulado.

Si la empresa incumpliere y esto ocasionare perjuicios al trabajador, pagará los gastos y perjuicios que se causen hasta el 20% del valor pactado como precio del inmueble en lo referente a arras y/o intereses del 2.5% mensual de mora sobre el monto del préstamo aprobado. Si es con entidades bancarias, corporaciones o cajas de compensación, la empresa asume los riesgos.

8. Definir en convención los puntajes que se asignen de acuerdo a determinados criterios. Ej.: por salarios, por esposa o compañera, por hijos legalmente reconocidos, por padres, por hermanos que dependan económicamente, por años de servicio, por afiliado al sindicato, etc.
9. Definir que una vez el comité haya adjudicado un préstamo de vivienda a un trabajador y se presentare la terminación del contrato de trabajo o el fallecimiento del trabajador, antes del desembolso de los dineros correspondientes al crédito, la empresa se obliga a efectuar dicho desembolso en los mismos términos y condiciones de la reglamentación de vivienda vigente.

EDUCACION

Cláusula 26. Préstamos para estudios universitarios. Fondo rotatorio de \$25'000.000 para conceder préstamos hasta \$120.000 a los trabajadores que tengan hijos cursando en carreras universitarias, según reglamentación que para tal efecto establecerá la empresa.

.Distribución del monto en las seccionales: 20 en total.

Cláusula 27. Auxilios para cursar estudios. Los trabajadores que estén al servicio de la empresa y tengan hijos

legítimos o legalmente reconocidos, cursando estudios completos en primaria (incluyendo un año de prekinder, kinder y transición), secundaria incluyendo bachillerato técnico o comercial, carreras intermedias y estudios universitarios en planteles reconocidos por el Ministerio de Educación, tendrán derecho al siguiente auxilio anual por cada hijo estudiante: 1989 = \$30.000 y 1990 = \$35.000.

.Para los hijos que estudien en establecimientos especializados en enseñanza para retardados mentales, sordomundos o parapléjicos y para los afectados por poliomielitis y autismo, la empresa los auxiliará para el pago de matrícula hasta con la suma de \$10.000 anuales por cada uno. igualmente, los auxiliará con la suma total y única de \$100.000 anuales.

.Estos auxilios se pagarán cada año lectivo, mediante la comprobación de encontrarse matriculado cada uno de los hijos en el curso correspondiente.

Comentarios:

-La empresa es la que reglamenta cómo efectuar los préstamos universitarios.

-Si hay una necesidad en una seccional y en otra u otras no se utiliza la totalidad se puede transferir?

-Se puede entender que incluyendo un año de prekinder, kinder y transición es sólo uno de estos? o uno de cada uno?

-Los costos promedio de un hijo en: kinder, prekinder, etc., es de \$8.000 mes, primaria de \$9.080 mes, secundaria de \$9.360 mes, post-secundaria (universidad, técnicas-carreras medias) de \$15.280.

-No hay un comité de educación.

-No se define fecha exacta del pago de los auxilios.

QUE FALTA

1. Conquistar conformar un comité de educación o que la representación de los trabajadores tenga participación en la elaboración de la reglamentación.
2. Conquistar a ampliar que el fondo rotatorio sea para préstamos al trabajador que tenga hijos estudiando, escalonando los topes de préstamo de acuerdo al ciclo de estudio, como también al trabajador estudiante y con una condonación porcentual de acuerdo a las calificaciones de fin de año.

3. Conquistar definir fecha de cancelación de los auxilios.
4. Conquistar que en el evento de que la empresa quiera verificar con un exámen de diagnóstico complementario, de que los hijos de un trabajador padece o presenta limitaciones físicas o mentales y por ello requiere de educación especializada, éste será por cuenta de la empresa.
5. Conquistar becas para los hijos en cada ciclo de estudio.
6. Conquistar auxilios o becas para los trabajadores por ciclos como también por correspondencia, técnicos o de capacitación.
7. Que al trabajador estudiante se le respete el turno durante el año lectivo.
8. Conquistar auxilios o becas para la esposa o compañera del trabajador.
9. Conquistar definir una estructuración del plan de capacitación específico para cada sede; que pueden ser: Programas de inducción, de entrenamiento y de actualización como unas áreas de formación básica. Ejemplo: Seguridad Industrial e Higiene, Relaciones Humanas, Comunicación, Trabajo en equipo, Mantenimiento Mecánico como eléctrico y técnicos de labor habitual en la empresa, etc., lo ideal en horas hábiles de trabajo o parte y parte.

.Garantías de transporte y viáticos cuando la capacitación sea fuera de la sede habitual, sin perjuicio de su salario.

.Capacitación con los trabajadores en vía cercana a la jubilación, para prepararles en actividades táctiles de desarrollar fuera de la empresa. (Existe algo en el inciso 3 del párrafo 3o. de la Cláusula 11. Ascensos y Escalafón).
10. Conquistar un auxilio para los trabajadores que tengan hijos en sala-cuna o guardería, que cubra también a trabajadores viudos o separados.
11. Definir que la cuota de aprendices del Sena, la empresa los llene con los hijos o familiares de los trabajadores, la fijación anticipada en carteleras dando información sobre los cupos disponibles como los requisitos. Igualmente que su práctica sea en puestos que tengan relación directa con el oficio en el cual se está capacitando. Que la remuneración sea igual a la que rige en Bavaria para el oficio que se está capacitando. Lo ideal es que se asegure su vinculación terminado el estudio.
12. Conquistar que la empresa conceda media hora antes de concluir la jornada a los trabajadores estudiantes.

13. Conquistar que la empresa entregue al sindicato x cantidad de plata para que este maneje el campo de auxilios o becas de los hijos de los trabajadores.

PERMISOS Y AUXILIOS

Cláusula 17. Permisos y auxilios por muerte de trabajadores y familiares.

.En caso de muerte de un trabajador concede los siguientes permisos:

a) A cinco (5) miembros de la Junta Directiva Seccional de Sinaltrabavaria.

b) A siete (7) trabajadores, preferencialmente del área a la cual pertenecía el trabajador.

c) A los familiares inmediatos del trabajador fallecido (padres, hijos, cónyuge, hermanos), en caso de que alguno de éstos fuere también trabajador de la empresa.

.Concede un auxilio de \$250.000 a su viuda(o) o compañera(o) o herederos del mismo.

.En caso de fallecimiento de los siguientes familiares: padres, hijos, cónyuge o compañera concede un auxilio de \$130.000 y por muerte de hermanos, suegros o padres del compañero(a) del trabajador, concede un auxilio de \$80.000 al trabajador afectado.

.Se le concederá permiso remunerado de tres (3) días hábiles si la muerte ocurre en la misma ciudad y hasta por seis (6) días hábiles si la muerte ocurre en un lugar distinto.

.Si un trabajador falleciere fuera de la ciudad, donde éste y su familia residan, la empresa costeará el transporte de sus restos mortales al lugar de residencia.

Cláusula 18. Préstamos para Calamidad Doméstica. Fondo rotatorio de \$20'000.000 préstamos sin interés. La empresa reglamentará el funcionamiento de este fondo rotatorio.

Cláusula 47. Pensión y auxilio de cesantía. A los trabajadores que se pensionen no se les hará descuento alguno por concepto de anticipo de cesantía y ésta se pagará con las deducciones a que hubiere lugar por concepto de anticipo a pignoraciones, según el caso.

.Las pensiones se liquidarán con el salario mensual promedio del último año de servicio y su valor será equivalente al 75%, pero en ningún caso el valor de la pensión será mayor al máximo fijado por la ley.

Cláusula 48. Pensión de invalidez. Los trabajadores que, a juicio de los médicos de la empresa, se incapaciten totalmente para trabajar y mientras subsista esta invalidez, la empresa les reconocerá la pensión de jubilación que les hubiere correspondido al reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio para la jubilación ordinaria igual a lo expresado en el inciso segundo de la Cláusula 47. Cuando fallezca el pensionado por invalidez, su cónyuge y sus hijos menores o incapacitados para trabajar por razón de sus estudios o por invalidez, que dependieren de él, tendrán derecho a recibir entre todos, en la forma prevista por la ley, la continuidad del pago de la pensión por el término de cinco (5) años.

.Para gozar de este derecho, los beneficiarios deberán presentar la última declaración de renta del fallecido y las demás pruebas que señala la ley.

.Si el cónyuge contrae nupcias o cualquiera de los demás beneficiarios deja de estar en las condiciones aquí previstas se extinguirá su derecho.

.En cuanto a los trabajadores que se hallen en los casos previstos en los artículos 270 y 271 del C. S. del T (Art. 270 Otras excepciones, y Art. 271 Pensión con 15 años de servicio y 50 años de edad, laboren en los oficios Art. 270).

La empresa cumplirá lo que disponga el Departamento Nacional de Medicina e Higiene Industrial.

.Si desaparecieren las causas que dieron lugar a la pensión de invalidez, la empresa, si hay vacante disponible, considerará la posibilidad de reemplazar al extrabajador, siempre y cuando la hoja de servicios de éste sea satisfactoria.

Cláusula 49. Pensión para trabajadores entre 15 y 20 años de servicios. Dentro de las normas establecidas para la liquidación y pago de la pensión ordinaria de jubilación consagrada en la presente convención, el 75% de la pensión que le hubiere correspondido, al cumplir los requisitos para la jubilación ordinaria, al trabajador que con 15 años de servicio y menos de 20 años de servicio sea retirado del servicio de la empresa sin justa causa, al cumplir los 50 años de edad.

Cláusula 50. Pensión para trabajadores de 20 o más años de

servicios y menos de 55 años de edad. Todo trabajador que sea despedido sin justa causa después de 20 años de servicio, continuos o discontinuos, recibirá al cumplir los 50 años de edad, una pensión equivalente al 75% de la pensión que le hubiere correspondido al llenar los requisitos de edad. Cuando cumpla 55 años de edad, la empresa le pagará la pensión ordinaria de jubilación.

Cláusula 51. Bonificación por pensión. Al trabajador que se le conceda la pensión de jubilación, vejez o invalidez, tendrá derecho a una bonificación especial de \$550.000; pero si ha trabajado para la empresa durante más de 20 años, continuos o discontinuos, esta suma se incrementará en un 10% por cada año que exceda a los 20 años de servicio.

Cláusula 52. Plan especial para financiación a trabajadores. A los trabajadores que se encuentren en vía de ser pensionados, la empresa les concederá préstamos de \$700.000. Este beneficio se hará efectivo dentro de los últimos 3 años, previos a la obtención de la respectiva pensión, con el fin de acomodarse al nuevo sistema de vida.

.Se reglamenta el pago de dicho préstamo, un 60% en cuotas mensuales deducibles de los salarios y en el período que falte para entrar a disfrutar de la pensión.

.El 40% restante en cuotas mensuales y en un plazo de 24 meses deducibles de la respectiva pensión de jubilación.

.La empresa destinará como fondo rotatorio la suma de \$30'000.000 para atender los préstamos.

.Los intereses serán del uno por ciento (1%) mensual sobre saldos y el 1.5% mensual de interés moratorio.

.Si el trabajador se desvincula antes del reconocimiento de la pensión de vejez o jubilación, se le deduce de las prestaciones la totalidad de la deuda.

Parágrafo: Dicta cursos de capacitación en materia de finanzas y economías al pensionado.

.Los préstamos se respaldan con pagaré a favor de la empresa.

Comentarios:

- Se debe redactar por separado, los auxilios por fallecimientos.
- Es la empresa quien reglamenta el funcionamiento del fondo rotatorio de calamidad doméstica.
- No se habla de traslados de fondos de una seccional a otra.
- No es entendible la redacción de la Cláusula 47. en su primer inciso.
- El segundo inciso no dice quien paga esa pensión?
- Ese 75% es sin tener en cuenta el número de semanas cotizadas.
- Se tiene claro cuál es el máximo del valor de la pensión fijado por la ley?
- La pensión de invalidez está sometida a juicio de los médicos de la empresa.
- Se debe separar lo de la pensión por invalidez, de "cuando fallezca..."
- Nos parece que es cerrado sólo por 5 años el reconocimiento de la pensión después de que fallezca el trabajador.
- El Departamento Nacional de Medicina e Higiene Industrial, es de la empresa o del Ministerio de Trabajo?
- En la Cláusula 49. el subtítulo habla de... y 20 años...pero en la redacción se dice menos de 20 años. Y se da la pensión si es retirado por la empresa sin justa causa.
- Se paga al cumplir los 50 años de edad?, o de ipso facto al retiro y en cualquier edad?
- En la Cláusula 50. el subtítulo está bien...de 20 o más años...pero en la redacción dice: después de 20 años..., la duda está en cuál se cubre al de 20 años?, o recibe antes de cumplir los 50 años?. Cuando cumpla los 55 años de edad la empresa le pagará la pensión ordinaria de jubilación, acaso no es la misma?
- La bonificación se aplica a cualquier tipo de pensión de invalidez? O sea: invalidez permanente, total y absoluta, o gran invalidez.
- Lo de la capacitación lo tocábamos en Educación.

QUE FALTA:

1. Conquistar comités seccionales de calamidad doméstica o la

participación en la elaboración del reglamento. Igualmente el poder trasladar de una seccional a otra dineros del fondo de acuerdo a necesidades.

2. En el aspecto pensional, recomendamos su análisis jurídico a lo que hoy se tiene en la convención y las normas establecidas hoy en el C. S. del T., pues creemos que es mejor lo hoy existente, ya que posibilita de acuerdo al número de semanas cotizadas un porcentaje superior de la pensión con relación al salario mensual promedio a lo devengado el último año.
3. Lo ideal a conquistar sería que la empresa asuma el pago de la diferencia que llegare a existir entre el valor de la pensión y la que el trabajador devengaba como salario mensual promedio al momento de ser pensionado y goce de todos los incrementos convencionales como de la aplicación de los puntos que le favorecen a él y su familia de la convención colectiva de trabajo.
4. Conquistar si mal entendemos: que la empresa no descontará a los trabajadores que se pensionen, ningún anticipo de la liquidación parcial o total de cesantías efectuada durante su tiempo de servicio a ésta. Lo que sería en la práctica otra bonificación por este aspecto.
5. Conquistar un auxilio por invalidez parcial.
6. Conquistar un auxilio por el valor de los anteojos (lentes y montura), tanto para el trabajador como para su esposa o compañera y sus hijos.
7. Conquistar permisos por matrimonio, como un auxilio.
8. Conquistar permisos por maternidad o aborto de la esposa o compañera del trabajador, el auxilio que está en salud y condicionado al servicio hospitalario (\$40.000). Igualmente para abortos o si nace muerta la criatura, igual auxilio se da a la trabajadora, sometida a las mismas condiciones.
9. Conquistar para la trabajadora un mayor número de días a los estipulados en la ley (analizar propuestas Reforma Laboral, pasar de 8 semanas hoy a 12 semanas y con tiempo para el esposo o compañero). Igualmente el tiempo de lactancia, es decir, que se ingrese 1 ó 2 horas más tarde o se salga más temprano sino es factible tener cerca al recién nacido o el desplazamiento no es fácil.
10. Conquistar que la empresa asuma el 100% del costo del entierro del trabajador a su servicio.
11. Incrementar el auxilio por muerte del trabajador de la siguiente manera: Para trabajador soltero o casado sin hijos - de 18 años: x cantidad de plata, si es por muerte a causa de un accidente de trabajo incrementar más la cifra; para trabajador soletro o casado con hijos -de 18 años, legalmente

reconocidos; x cantidad de plata superando la del primer caso, igualmente si es por causa de accidente de trabajo. Esto se puede asegurar que si la tabla de indemnización contemplada en la convención (punto 10 de: que falta, en este material del Capítulo Garantías de Estabilidad) es superior la cantidad del auxilio expresado aquí se le reconocerá a la familia dicha suma.

12. Conquistar permisos por calamidad doméstica.

Cuadro
AUXILIOS EXTRALEGALES PROMEDIO MUESTRA

AUXILIO	MINIMO	PROMEDIO	MAXIMO
MATRIMONIO	800	17.513.67	188.174.50
NACIMIENTO	2.000	18.654.32	102.500.00
ABORTO	3.000	12.093.47	54.750.00
OPTICO	3.000	13.379.51	32.500.00
FALLECIMIENTO:			
Trabajador	20.000	718.796.10	6'021.585.50
Cónyuge	3.000	61.688.63	730.000.00
Hijo	9.000	53.681.29	275.000.00
Padres	3.000	49.600.24	190.000.00
Otros familiares	3.000	19.784.78	180.000.00
BONIFICACION FIRMA			
CONVENCION	-0-	8.878.57	109.641.30

DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Cláusula 4. Permisos sindicales. Permisos remunerados para capacitación sindical en el extranjero, congresos regionales, nacionales o internacionales, solicitud hecha por el C. E. de S.

-Acuerdo para cursos de capacitación sindical regionales y nacionales.

-Acuerdo en las seccionales para los permisos de reunión de junta directiva y diligencias sindicales.

.Previa solicitud, permiso remunerado a congresos o reuniones nacionales o internacionales y el valor de 7 pasajes por año y sus viáticos.

.Pasajes y viáticos a comisión de 4 miembros del C. E. de S. que se desplacen mensualmente a las seccionales en funciones sindicales.

.Permisos remunerados y el valor del transporte a los miembros de la D. N. de S. y a dos (2) miembros de cada una de las subdirectivas de S., para las convenciones anuales de trabajadores de Bavaria, S.A. Además, concede el valor de los viáticos para asistir a tres (3) reuniones anuales de Asamblea Nacional de Delegados de S.

-El permiso es por los días de desplazamiento y hasta seis (6) días más.

.Permisos y pasajes a los miembros de la Junta Directiva Nacional de Sinaltrabavaria pasara asistir a reuniones que cite el C. E. de S.

-Así mismo, los viáticos a los miembros de la J.D.N. de S. hasta un máximo de seis (6) reuniones por año.

..A los afiliados a S. que laboren fuera de la ciudad donde funcione la respectiva seccional del sindicato y resulten elegidos para integrar la Junta Directiva, la empresa les concede los viáticos y transporte para asistir a las reuniones de J. D., asambleas seccionales y reuniones con la empresa a las cuales deban asistir.

Cláusula 5. Traslado y transporte de dirigentes sindicales. La empresa trasladará a Bogotá a los elegidos al C. E. de S. sin exceder de once (11); pagará el valor de los pasajes de él y su familia y el transporte de sus enseres, de acuerdo a las normas establecidas por el C. E. de S. y la empresa.

-Los miembros del C. E. de S. tendrán permiso permanente remunerado.

-Si regresan a sus bases, los costeará su traslado, el de la familia y los enseres, y los ubicará en el cargo que corresponda al salario que estén devengando al momento del regreso.

Cláusula 6. Reuniones con directivas sindicales. Donde exista Directiva Seccional se efectuarán cuando las circunstancias lo requieran y a solicitud de una de las partes, reuniones de la gerencia con seis (6) miembros de la D. Seccional, en éstas se estudiarán los reclamos del personal, las faltas cometidas, las sanciones a imponer, la provisión de vacantes (Cláusula 11.) y en general problemas internos del personal.

-Las partes se comprometen a solucionar máximo en seis (6) días hábiles los puntos tratados en cada reunión.

-Si no hay acuerdo o solución en estas reuniones, se someterá inmediatamente la diferencia al estudio de la Vicepresidencia Administrativa, para resolverlo con el Comité E. de S.

-Al acta se firma y entrega al finalizar la reunión.

-Esto rige sólo para el personal clasificado como administrativo en los grupos primero a quinto A y de la totalidad de los trabajadores clasificados en los grupos de mantenimiento y operativo.

Parágrafo: Especifica cómo y con quién se efectúan las reuniones en la seccional dirección y ventas.

Cláusula 7. Fuero sindical. Se reconoce éste aunque en un mismo municipio exista más de una (1) seccional.

Cláusula 8. Descuentos sindicales. Los que asuman los trabajadores con Sinaltrabavaria y los demás definidos en la ley...Entrega mensualmente los descuentos con la información pactada.

Cláusula 9. Préstamos para sedes sindicales. Durante la vigencia seis (6) préstamos para construcción o compra por \$8'000.000 cada uno, sin interés. Se amortizarán con el 20% de los ingresos que por cuotas ordinarias se recauden mensualmente en cada una de las seccionales beneficiaria del préstamo.

Comentarios:

-Que la empresa continuará dando. Qué cantidad de horas o días al año? a qué número de trabajadores?

-Se tienen que sentar a acordar los permisos para capacitación sindical.

-Tienen que acordar los permisos para las reuniones de junta como para las diligencias.

-Se habla de pasajes, son aéreos o terrestres?

-No se fija la cuantía de los viáticos.

-Quienes conforman la Asamblea Nacional de Delegados de Sinaltrabavaria.

-El Comité Ejecutivo de Sinaltrabavaria lo componen 11 miembros o es que a la empresa le coloca ese tope?

-La ubicación en un cargo de acuerdo al salario mas no al que desempeñaba antes de su elección, por qué?

QUE FALTA:

1. Conquistar un número de horas o días por mes o año y que sean acumulables para actividades del sindicato o utilizar de estas anticipadamente.
2. Definir la cantidad de permisos remunerados y por cuántos días cada uno para asistir a cursos de capacitación sindical.
3. Definir la cantidad de permisos remunerados y por cuántos días cada uno para asistir a congresos regionales, nacionales o internacionales.
4. Conquistar permiso permanente remunerado para el trabajador o trabajadores afiliados a Sinaltrabavaria que resulten elegidos como miembros de la Junta Directiva en la federación o confederación a la que esté afiliada la organización sindical.
5. Definir un tiempo exacto para informar a la empresa de la utilización de cualquiera de estos permisos.
6. Clarificar si los pasajes son aéreos o terrestres, lo ideal aéreos.
7. Definir la suma de los viáticos, o que estos sean iguales a los definidos por ella para el personal gerencial o administrativo.
8. Conquistar permiso para los delegados, si su conformación no es sólo por la Directiva Nacional y dos (2) miembros de cada una de las subdirectivas, como un auxilio económico por los gastos que ésta ocasiona, especialmente cuando se va a negociar un nuevo pliego.
9. Conquistar unas reuniones de información y capacitación con el fin de que la empresa suministre información hacia la elaboración del pliego, solicitada ésta por el sindicato más la que la empresa considere entregar o informar, y la capacitación sobre aspectos relacionados hacia la negociación o necesidades de conocimiento general. Ejemplo: elaboración y metodología para conformar un escalafón, conocimientos de ingeniería standard, apertura económica, privatización, etc., pagando ésta los viáticos y pasajes aéreos, como los gastos por conferencistas, salón, materiales, etc., y fijar tiempo de duración máxima.
10. Auxilio para mantenimiento de las sedes.
11. Auxilio para compra de sedes.
12. Acceso a las dependencias de las fábricas de las directivas sindicales.
13. Carteleras sindicales ubicadas en sitios determinados por el

sindicato dentro de las plantas.

- 14.No represalias: la empresa se compromete a no tomar represalias contra los trabajadores en relación a los hechos relativos a la tramitación del pliego de peticiones, la huelga, la firma de la convención colectiva, como de los participantes en comités, etc.
- 15.Permisos preparación pliego. Que la empresa conceda permiso remunerado por x número de días a los trabajadores designados por el sindicato para la elaboración del pliego a presentar a la empresa Bavaria, S.A., como los viáticos y transporte aéreo.
- 16.Garantías de negociación, permisos, viáticos, pasajes aéreos.
- 17.Garantías de no despidos, no licenciamientos, no suspensión de contratos de trabajo, no contratación de personal. (se expresaba lo mismo en el numeral 8 y 9 de Garantías de Estabilidad).
- 18.Conquistar auxilio para bibliotecas en las sedes sindicales.
- 19.Conquistar que la empresa dé un auxilio al sindicato para la celebración del Primero de Mayo.
- 20.Conquistar ampliar el fuero sindical que otorga la ley por más tiempo, una vez haya finalizado el ejercicio de su cargo.
- 21.Que la empresa pague como auxilio al sindicato el equivalente a los 10 primeros días de cada uno de los aumentos salariales pactados en la convención colectiva de trabajo.
- 22.Conquistar que la empresa auxilie con x suma a la organización sindical para la capacitación de sus afiliados a través de cursos, foros, seminarios, etc.
- 23.Conquistar que la empresa suministre mensualmente información detallada a la organización sindical sobre: número de personas que utilizan los diferentes aspectos convencionales y el monto por cada uno, movimiento de personal, ingresos y egresos, etc.

INFORMACION SOLICITADA PARA COSTO DEL PLIEGO SINALTRABAVARIA
DURANTE 1990

- Total trabajadores cubiertos convención.
- Los dirigentes sindicales son reemplazados con trabajadores contratados.
- Costo de los 7 pasajes y de los viáticos.
- Costo de los 4 pasajes y viáticos por mes.
- Valor transporte D. N. más dos por seccional y C. E. N. Viáticos, cuánto?
- Pasajes a la J. D. N. a las reuniones del C. E.
- Viáticos a la J. D. N. por 6 reuniones al año.
- Viáticos y transporte a los de fuera de la sede, integrantes de la J. D. para asistir a reuniones, asambleas y reuniones con la empresa.
- Pasajes del trabajador y la familia y transporte de enseres a los elegidos en el C. E. de S.
- Regreso de éstos a sus bases, costos.
- ¿Préstamos por 8 millones sin interés. Se utilizaron?
- Número de trabajadores fallecidos.
- Número de padres fallecidos. Hijos. Cónyuges. Compañera permanente. Hermanos. Suegros. Padres de la compañera permanente.
- Número de trabajadores trasladados de su sitio de fallecimiento al lugar de residencia y su costo.
- Noviembre 11 es domingo, se paga el día adicional a todos los trabajadores?
- Cuántos son los trabajadores a sueldo?
- Cuántos laboran 24 y 31 de diciembre?
- Número de hijos que recibieron auxilio por estar estudiando.
- Número de hijos en establecimientos especializados.
- Valor del servicio de transporte.
- ¿A cuántos reembolsa y cuánto?
- Si hay costos por los clubes sociales y deportivos.

-Valor de los eventos deportivos: clásica Duitama, Campeonato Nacional de Tejo Pereira, Campeonato de Tenis Bogotá y Maratón Nacional de Villavicencio.

-Partidas para eventos locales deportivos.

-Valor de dotación por trabajador y cuántas al año.

-A cuántos trabajadores les concede suéter y su valor unitario.

-Valor aproximado de cada ración y número de éstas por trabajador al día.

-Valor cena y a cuántos trabajadores por día.

-Valor exámenes a trabajadores de restaurantes.

-Valor de servicio médico particular a trabajadores.

-Número de trabajadores trasladados por enfermo o convaleciente fuera de su sede y número de días.

-Cuántos trabajadores por tratamiento ambulatorio o atención médica trasladados fuera de su sede y número de días.

-Número de trabajadores hospitalizados y número de días. Costo promedio de transporte y cuántos acompañantes.

-Costo servicio médico para familiares.

-Costo servicios prenatales a esposas o compañeras de trabajadores no afiliados al ISS.

-Cuántos casos de poliomielitis, parálisis cerebral, hemiplejías.

-Cuántos casos de tratamiento sicoterapéutico y psiquiátrico.

-Costo promedio mensual de odontología y número de casos atendidos por mes.

-Número de casos de ortodoncia y periodoncia, auxilio promedio por caso.

-Número de casos de hospitalización por natalidad.

-Cuánto es el aporte de la empresa al "Plan de Vivienda"?

-Los dineros por amortización al fondo rotatorio llegan a éste o los capta la empresa?

-Dato de antigüedad o promedio del personal convencionado.

-Número de trabajadores que la empresa le reconoce prima de subsidio familiar y su valor.

-Valor de los eventos deportivos: clásica Duitama, Campeonato Nacional de Tejo Pereira, Campeonato de Tenis Bogotá y Maratón Nacional de Villavicencio.

-Partidas para eventos locales deportivos.

-Valor de dotación por trabajador y cuántas al año.

-A cuántos trabajadores les concede suéter y su valor unitario.

-Valor aproximado de cada ración y número de éstas por trabajador al día.

-Valor cena y a cuántos trabajadores por día.

-Valor exámenes a trabajadores de restaurantes.

-Valor de servicio médico particular a trabajadores.

-Número de trabajadores trasladados por enfermo o convaleciente fuera de su sede y número de días.

-Cuántos trabajadores por tratamiento ambulatorio o atención médica trasladados fuera de su sede y número de días.

-Número de trabajadores hospitalizados y número de días. Costo promedio de transporte y cuántos acompañantes.

-Costo servicio médico para familiares.

-Costo servicios prenatales a esposas o compañeras de trabajadores no afiliados al ISS.

-Cuántos casos de poliomielitis, parálisis cerebral, hemiplegias.

-Cuántos casos de tratamiento sicoterapéutico y psiquiátrico.

-Costo promedio mensual de odontología y número de casos atendidos por mes.

-Número de casos de ortodoncia y periodoncia, auxilio promedio por caso.

-Número de casos de hospitalización por natalidad.

-Cuánto es el aporte de la empresa al "Plan de Vivienda"?

-Los dineros por amortización al fondo rotatorio llegan a éste o los capta la empresa?

-Dato de antigüedad o promedio del personal convencionado.

-Número de trabajadores que la empresa le reconoce prima de subsidio familiar y su valor.

-Número de trabajadores promedio que retira parcialmente sus cesantías cada año.

-Número de trabajadores pensionados y clarificar caso auxilio de cesantía.

-Número de trabajadores pensionados por invalidez.

-Número de trabajadores pensionados que tenían entre 15 y 20 años de servicio.

-Número de trabajadores pensionados que tenía 20 o más años y menos de 55 años de edad.

-Número de trabajadores beneficiados con la bonificación por pensión. Se requiere la antigüedad de cada uno si pasa de 20 años de servicio.

-Número de trabajadores que recurrieron a préstamos por ir en vía de ser pensionados.

-Número de trabajadores activos con 10 años continuos o discontinuos y que fallecieron año 90, y su salario ordinario.

-Número de casos por pago de diferencia por tener pensión de sobreviviente del ISS y su valor promedio por caso.

-Número de trabajadores beneficiado por el seguro de vida y riesgo y costo por trabajador en la póliza por año, y número de casos, es decir, fallecimientos.

-Número de casos y costo de abogados por accidente de tránsito en desempeño de sus funciones y costo promedio por caso.

-Número de cooperativas.