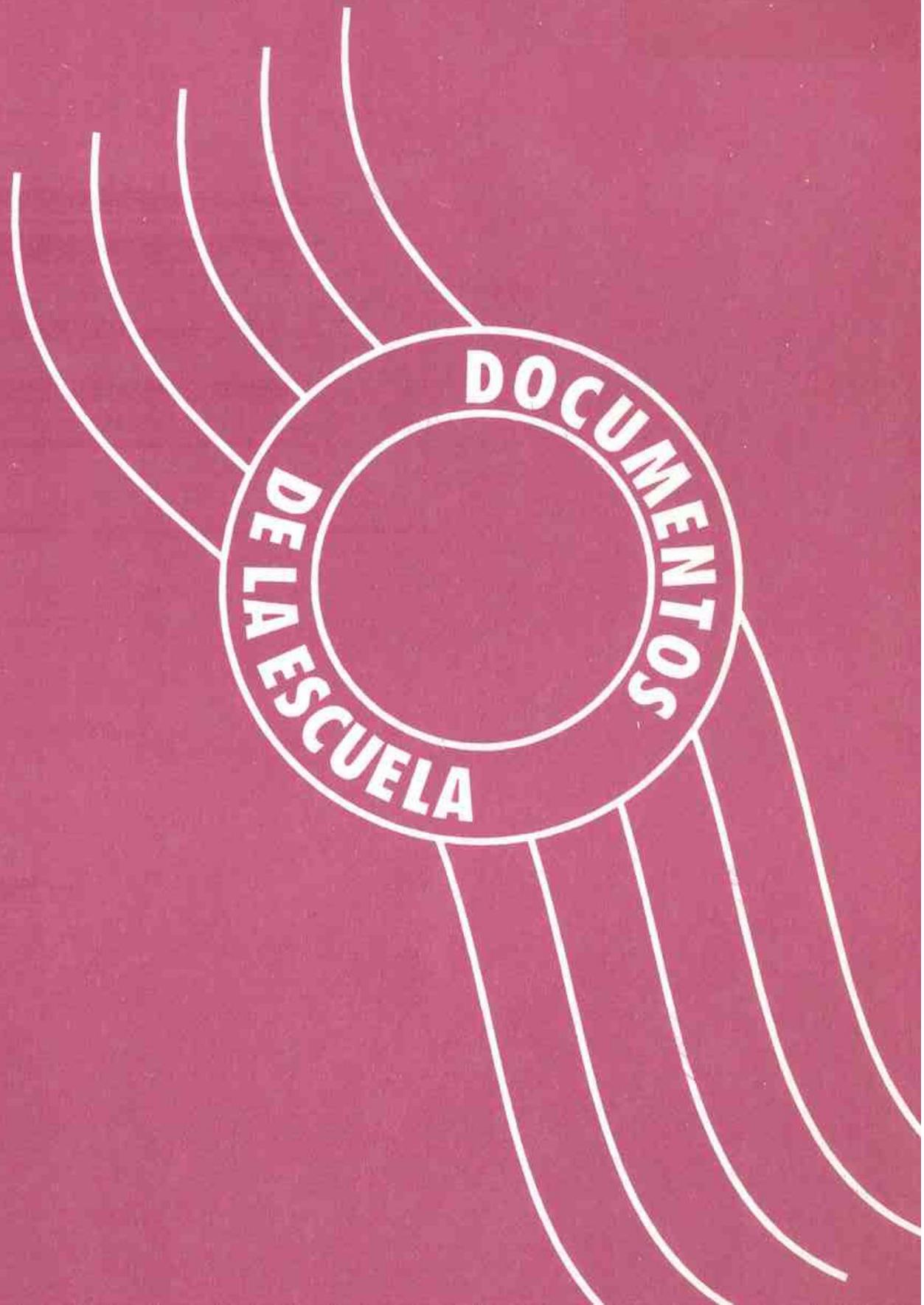
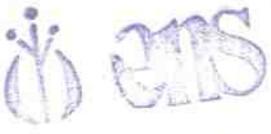


J. 1/D  
3. 137  
R



J. 1/D  
3137

 escuela  
nacional  
de salud  
Centro de Documentación  
**RESERVA**

CONSERVAS CALIFORNIA  
ANALISIS PRESTACIONAL  
ESTUDIO SOCIO ECONOMICO

1993

SINDICATO SINTRA-CONSERVAS CALIFORNIA S.A.

ANALISIS PRESTACIONAL

La presentación y exposición del presente documento fundamenta nuestro objetivo central, cual es, efectuar una radiografía al instrumento convencional que los rige e identificar sus vacíos, partes "débiles" y estructura de contenido, lo que sin lugar a duda determinará abordar conjuntamente, el análisis y la proyección hacia alternativas que puedan ser plasmadas en los futuros procesos de contratación colectiva.

Para ello tomaremos la convención comparativamente con otras del mismo sector, subsector y otras.

Buscamos resaltar en cada aspecto general dentro de un marco subdividido en los siguientes Capítulos, la parte "débil" y lo "óptimo" de deseo a conquistar: Los Capítulos serían: Garantías de Negociación, Normas generales, Régimen Contractual o Régimen Disciplinario o Garantías de Estabilidad, Salud (tanto para beneficiarios como del trabajador), Vivienda, Educación, Permisos y Auxilios (al trabajador), Derechos y Garantías Sindicales, Higiene, Medicina y Seguridad Industrial, Ascensos y Escalafón, Salarios, Primas, Vacaciones y Cesantías, Otras Normas Convencionales.

Igualmente analizaremos un poco lo que se viene dando en las negociaciones colectivas como "nuevas tendencias" de asegurar la no pérdida más de las conquistas, salarios especialmente, como la necesidad de buscar garantías frente al fenómeno de la tecnificación y en especial por el derecho al trabajo y a la vida.

Esta asesoría será productiva siempre y cuando busquemos en la redacción del pliego, plasmar las herramientas que requerimos para subsistir decorosamente como personas y bajo los objetivos a alcanzar, pero todo esto fundamentado en el respaldo de los trabajadores y en el poder de negociación del sindicato.

"En la orientación educativa,  
hacia un mejor bienestar de los trabajadores"

- GARANTIAS DE NEGOCIACION -

**Contenido Convención Vigente:**

Cl. 53. Permiso Comisión Negociadora. Pág. 35

**Comentarios:**

-Definir fecha para iniciar el permiso "desde la presentación del pliego", y 10 días después de concluido el conflicto jurídicamente.

-Colocar por separado en cláusula, inciso o párrafo lo relacionado con los viáticos.

**Recomendaciones sobre ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:**

-Comisión Negociadora.

La Empresa otorgará permiso sindical remunerado y permanente a todos los integrantes de la Comisión Negociadora principales y suplentes y a los asesores si son de la misma Empresa para la negociación del presente pliego y así mismo a los que se elijan o designen en el futuro, desde la fecha de su presentación hasta 10 días después de la terminación jurídica del Conflicto Colectivo. Igualmente, pagará la Empresa los gastos de transporte y además los viáticos para manutención de los negociadores principales y suplentes como para los asesores sean o no éstos de la Empresa.

-No despidos ni enganche de personal.

La Empresa no despedirá ningún trabajador, 30 días antes del vencimiento de la Convención Colectiva Vigente, ni 120 días después de terminado jurídicamente el Conflicto Colectivo, en el evento de hechos que ameriten tal situación, lo definirá un Comité integrado por representantes de la Empresa y el Sindicato.

Igualmente, no contratará ni subcontratará personal, desde el momento de emitida por la Regional o Ministerio de Trabajo a solicitud del Sindicato la legalidad de corresponderle la Negociación Colectiva. En el evento de haber necesidad lo definirá una comisión integrada por la Empresa y el Sindicato.

-No licenciamientos, no suspensión de contratos.

La Empresa no licenciará, ni suspenderá ningún contrato de trabajo 30 días antes del vencimiento de la Convención Colectiva Vigente, durante y hasta la terminación jurídica del Conflicto Colectivo.

-Permiso Sindical Permanente.

La Empresa otorgará X número de permisos permanentes remunerados

a los trabajadores designados por el sindicato en cada seccional, con el objetivo de conformar Comisión.(es) de Apoyo en la negociación colectiva, por el mismo periodo de los negociadores.

- NORMAS CONVENCIONALES -

**Contenido Convención Vigente:**

- Cl. 1. Representación sindical. Pág. 2
- Cl. 2. Aplicación y alcances. Pág. 2, 3 y 4
- Cl. 4. Vigencia. Pág. 4
- Cl. 5. Denuncia de la Convención. Pág. 5
  
- CAPITULO II. Comités - Normas Generales. Pág. 5
  
- Cl. 8. Decisiones de los Comités. Pág. 8.

**Comentarios:**

Cl. 1. Pensar en una posible fusión o transformación a Sindicato de Industria.

Cl. 2. Aplicación de la convención a todos los trabajadores de la empresa que tengan contrato con ésta.

-Lo de los trabajadores por Agencias de Empleo Temporal, la Ley 50/90 reglamentó los derechos: por salario, transporte, restaurante, etc. Pero si el contenido del Parágrafo se refiere a los temporales por cosecha? Mantenerlo.

-En este punto es bueno intentar conquistar un pago, por la Empresa en nombre de quienes no siendo convencicionados se lucran de apartes de la Convención Colectiva, ej: Restaurante.

-Proponemos el orden enunciado para la edición del nuevo texto convencional.

**Recomendaciones sobre ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:**

-Campo de Aplicación.

La Empresa aplicará la Convención Colectiva de Trabajo a todos los trabajadores actuales y que ingresen en el futuro a la misma, tanto en Medellín, como en cualquier sucursal que exista o se cree en el país, cualquiera que sea la forma de contratación.

(Si tiene más de una tercera parte de afiliados del total de trabajadores), conquistar en su orden:

Cobertura Total

Cobertura Parcial definiendóla o por salario u oficio y cobrándole a la Empresa por el aporte que no percibe el sindicato por la exclusión.

-Cambio de Razón Social o Sustitución Patronal.

En caso de que la Empresa, por cualquier motivo cambie de Razón Social o de Estructura Jurídica, o a cualquier título sea transferida total o parcialmente, vendida, permutada o arrendada y como consecuencia de lo anterior sus instalaciones pasen a persona (s) natural (es) o jurídica (s) distinta (s) a la actual, sus trabajadores como la organización sindical que los represente continuarán con sus derechos legales, convencionales, reglamentario y extralegales ya existentes. En consecuencia, la Empresa, se obliga a respetar y cumplir todas las normas laborales contenidas en las Leyes, Convenciones, Acuerdos, decisiones o Reglamentos, y a no desmejorar las condiciones de trabajo y de remuneración vigentes como el Derecho y Reconocimiento de la Organización Sindical en el momento en que ocurra cualquiera de los eventos previstos en esta cláusula. Así mismo, la Empresa continuará fortaleciendo su política de estabilidad y capacitación a todo su personal.

-No a mayores derechos o prerrogativas.

En caso de que la Empresa conceda mayores derechos o prerrogativas al personal que ha renunciado o que renuncie a los beneficios de la Convención, o que siendo convencionados no sea afiliado al Sindicato, automáticamente tales derechos o prerrogativas se harán extensivos a todo el personal convencionado.

-Finalidad de la Convención.

La finalidad de la Convención 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.

-Prohibición de Pactos Colectivos.

Mientras subsistiere Organización Sindical en la Empresa, ésta no celebrará Pactos Colectivos ni los prorrogará en caso de que existieren, ni presentará denuncia de la Convención Colectiva, con el presente o posterior personal que ingrese a laborar en ella durante la Vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, así mismo no podrá existir más de una Convención Colectiva de Trabajo en la Empresa.

NOTA: La modificación de la Ley es para Sindicatos con más de la tercera parte de socios al total de trabajadores (Ley 50/90 Art.70). "Cuando el Sindicato o Sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una Empresa, ésta no podrá suscribir Pactos Colectivos o prorrogar los que tenga vigentes"

-Vigencia de Derechos.

Quedan vigentes todos los puntos de las Convenciones Colectivas, acuerdos preexistentes que se recopilarán en la Convención Vigente y la costumbre a falta de norma escrita que en todo o en parte beneficie al trabajador, lo mismo que las normas de Ley, que superen favorablemente la presente Convención Colectiva.

El trabajador actual y el que ingrese posteriormente al primero de Enero de 1991, la Empresa continuará utilizando las Normas de Ley anteriores a la Ley 50/90 que a criterio, de la organización sindical o del trabajador sean mejores para su beneficio.

-Incorporación de Normas Convencionales.

Las Normas Convencionales o acuerdos por actas suscritas entre las partes se incorporarán al Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y a los respectivos contratos individuales de trabajo actualmente existentes y/o que se celebren en el futuro.

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

-Fusión o transformación a Sindicato de Industria.

A partir del momento en que el Sindicato actual opte por la fusión o transformación a Sindicato de Industria, la Empresa continuará reconociendo todos los beneficios convencionales. De igual manera continuará reconociendo el número de fueros hoy existentes.

## GARANTIAS DE ESTABILIDAD

### Contenido Convención Vigente:

- Cl. 3. Régimen contractual. Pág. 4
- Cl. 6. Comité de reclamos. Pág. 6
- Cl. 9. Procedimiento para sanciones. Pág. 8 - 9
- Cl. 39. Agencias de Empleo Temporal. Pág. 27

### Comentarios:

Cl. 3. Lograr estipular el número o porcentaje de trabajadores a Término Fijo que la Empresa puede llegar a emplear y, por cuáles circunstancias?

Como está redactado permite emplear por ese medio de contratación a Término Fijo el número que desee, pues la Ley no coloca condiciones ni impedimentos.

Cl. 9. El 2o. inciso del Literal a) es muy amplio, ya que el plazo se concede a partir de "conocida", lo ideal es que el plazo sea después de "cometida la supuesta falta".

Parágrafo 2. Incrementar la tabla: considerando que en el momento actual operan dos: la primera para los trabajadores que cumplieron los 10 años de servicio antes del 1o. de Enero de 1991 y la 2da para los que cumplieron los 10 años de servicio después del 1o. de enero de 1991, la diferencia que tienen es en el grupo de más de 10 años de servicio.

Cl. 39. A nuestro juicio es bueno, lo ideal sería cerrar esta vía por completo.

### Recomendaciones sobre ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:

-Conquistar la notificación simultáneamente de las supuestas faltas, sanciones, como para participar en los despidos "por justa causa", tanto al trabajador inculcado como al sindicato.

-Contrato de Aprendizaje.

Los trabajadores vinculados con la Empresa o que se vinculen en un futuro a ésta en virtud de contratos de aprendizaje con el SENA, quedan cobijados por los beneficios convencionales. Dichos trabajadores en la etapa productiva recibirán una remuneración mensual no inferior al salario básico del oficio en el cual se están capacitando, y en la etapa lectiva recibirán una remuneración mensual no inferior al salario mínimo convencional.

-Indemnización para contratos a T.F.

Fijar una tabla de indemnización o hablar de un número fijo de días por cada año de servicio o proporcional por fracción de año.

Recoger las mismas condiciones del numeral 2, del Art. 4 del Dec. 2351/65, en los cuales los contratos no podran exceder de 4 meses.

Los contratos a Terminio Fijo no podran tener una duración superior a 4 meses, si continua el servicio se convertira en Trabajador con vinculación a Terminio Indefinido.

-No despidos por tecnificación.

La Empresa no podrá despedir ni desmejorar a ningún trabajador por la instalación de nueva maquinaria o tecnificación de sus líneas de producción, por razones técnicas o administrativas, cambios en el proceso, modificaciones en el diseño. Si por efectos de la productividad de las nuevas máquinas instaladas llegase a sobrar personal, la Empresa lo reinstalará en otras secciones de la planta sin desmejorarlos de su salario.

-Reintegro.

Cuando la Empresa despidiere a cualquier trabajador y con posterioridad las autoridades competentes en el fallo respectivo, dispusieren su reintegro, la Empresa lo reintegrará de inmediato con las mismas condiciones laborales a las que se encontraba en la fecha del despido y le pagará los salarios y prestaciones legales y convencionales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de su reintegro.

-Restricciones al Art. 7o. en algunos numerales.

Numeral 9 del Art. 7o. del Dec. Ley 2351/65

Deficiente rendimiento en el trabajo: La Empresa debe ceñirse al siguiente procedimiento:

a. Se requerirá al trabajador 4 veces cuando menos por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a 8 días.

b. Si hechos los anteriores requerimientos, el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio, en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito, dentro de los 15 días siguientes.

c. Y si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los 8 días siguientes.

Numeral 7 del Art. 7o. del Dec. Ley 2351/65

Detención preventiva: Buscar ampliar los términos previstos en el C.S.T. y en especial consultar con un abogado laboralista.

Numeral 13 del Art. 7o. del Dec. Ley 2351/65

Ineptitud del Trabajador: No podrá la Empresa alegar, dentro de los 8 meses posteriores al traslado a un nuevo cargo o en el mismo cargo, como causal justa de despido, la ineptitud del

trabajador que no resulte eficiente para desempeñarlo. En tal evento no se despedirá el trabajador sino que se le reeinstalará en su anterior cargo o se le reeubicará en otro de fácil aptitud del trabajador.

-Traslado de personal.

Si la Empresa traslada una sección con su personal fuera de las instalaciones de la planta, estos trabajadores continuarán amparados por la Convención Colectiva Vigente y por consiguiente le será reconocidos todos los derechos sindicales legales y contractuales por la Empresa.

### SALUD

#### Contenido Convención Vigente:

- CAPITULO VII: Servicio asistencial, permisos. Pág. 19  
Cl. 26. Auxilio por incapacidad médica. Pág. 20  
Cl. 29. Amparo a la maternidad. Pág. 21  
Cl. 31. Fondo de Auxilio para servicios médicos para familiares.  
Pág. 23.  
Cl. 32. Préstamo por enfermedad grave o defunción de familiares.  
Pág. 23.  
Cl. 48. Fondo Solidaridad. Pág. 32 - 33.

#### Comentarios:

Cl. 26. Muy bueno. Sólo le faltaría -si se dá- que no las descuenten para el pago de las prestaciones sociales.

Cl. 29. Bueno. Lograr que a más tiempo de embarazo, menos jornada de trabajo.

Cl. 31. Es suficiente el fondo para cubrir la parte que el ISS no cumple?

- Lograr que sea de manejo exclusivo del sindicato.
- Lograr cifra diferencial para el segundo periodo.

Cl. 32. Es suficiente el préstamo? El fondo crece con cada aporte conquistado en cada negociación?

-Lograr cifra diferencial para el 2do. periodo.

-Lograr rebajarle a lo de enfermedad "grave", pues se puede estar hospitalizado...etc, y no estar grave.

Cl. 48. Lograr cifra diferencial para el 2do. periodo.

-Están dispersos en la Convención, reagrupar.

#### Recomendaciones sobre ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:

-Póliza de Salud para familiares:

Una póliza que cubra los servicios de médicos especialistas, tratamientos, exámenes de laboratorio y radiológicos, hospitalización, cirugía, etc., donde la Empresa pague el 100% o como alternativa supla un porcentaje mayor y el trabajador el complemento para el 100%.

#### Ejemplo:

La Empresa, mantendrá los servicios médicos para los trabajadores y sus familiares a través de los Seguros Médicos Voluntarios y

aportará el 85% de la Prima de Sostentamiento, siendo por cuenta del trabajador el 15% restante. La Empresa, contratará para el efecto con Seguros Médicos Voluntarios la póliza básica principal 127.

-Buscar conquistar un auxilio para consultas médicas y drogas

-Conquistar crear un Comité de Salud.

-Conquistar un auxilio para educación especial de los hijos con limitaciones físicas o mentales. Ej:

La Empresa creará un fondo especial con el objeto de prestar ayuda profesional y/o científica para los hijos de los trabajadores con limitaciones de carácter psíquico o fisiológico éste se prestará tanto en asistencia profesional como en especie.

-Accidente de Trabajo.

Se consideran accidentes de trabajo los que sufran los trabajadores en el trayecto y el tiempo requerido para entrar al trabajo o regresar del mismo a su domicilio.

-Cuotas al I.S.S.

La Empresa asumirá la totalidad del incremento que por causa de los aumentos salariales y/o por ajustes de las cotizaciones al I.S.S. se produzcan para el trabajador en sus aportes.

-Medicina preventiva para los hijos.

La Empresa implementará un programa de medicina preventiva para los hijos de los trabajadores en edad escolar, el cual se prestará una vez al año.

-Servicio Médico para familiares de trabajadores fallecidos.

Los familiares del trabajador que fallezca al servicio de la Empresa, inscritos en ésta al momento de su fallecimiento tendrán derecho a todos los servicios médicos convencionales hasta por un término de 24 meses contados a partir de la fecha de defunción del trabajador. Cuando el fallecimiento del trabajador ocurriere por accidente de trabajo o enfermedad profesional, este término se ampliará a 36 meses.

-Servicio odontológico.

La Empresa contratará el servicio odontológico que se encargará de efectuar los siguientes servicios para los trabajadores y sus familiares: Exámen clínico, exodoncias, calzas con amalgama y resina, endodoncias (tratamientos de conductos), profiláxis dental y placas de rayos X.

-Aparatos ortopédicos.

La Empresa suministrará aquellos aparatos ortopédicos que el trabajador requiera y que el I.S.S. no provea. Igual servicio se prestará a los familiares del trabajador.

-Tratamientos.

La Empresa proporcionará los tratamientos o servicios especializados que el trabajador requiera y el I.S.S. no conceda o preste dichos servicios.

## VIVIENDA

### Contenido Convención Vigente:

Cl. 30. Fondo Rotatorio de Vivienda. Pág. 21-22

### Comentarios:

-Llenada la necesidad de adquisición y compra. Mantenerlo para los futuros trabajadores.

-Centrar su utilización a: Deudas con Corporaciones, mejoras y reparaciones locativas. Construcción o vivienda de mejores comodidades.

-Pensar en utilizar parte en otros préstamos destinados a la obtención de otro tipo de propiedades.

### Recomendaciones sobre ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:

-Incrementar el Fondo hoy existente.

-Buscar alternativa con un fondo especial "manejado por la Empresa" bajo los mismos criterios del existente con un número de préstamos definidos a las necesidades de nuevos trabajadores, exclusivo para adquisición de vivienda. Tanto éste como el anterior deben de partir de las necesidades reales y de un proyecto en tiempo a suplir éstas.

-Ampliar el plazo de amortización (si es conveniente o no).

-Modificar de que no haya pignoración de cesantías, quedando este punto a criterio del trabajador beneficiado con préstamo. De no ser posible esto, pactar una subdivisión de las cesantías de la siguiente manera:

Un 25% para amortizar préstamo empresa, 50% para amortizar deuda externa sobre vivienda y el 25% restante permanecerá a favor del trabajador.

-Que la retención sobre las primas de servicio no sea una obligación sino a criterio del trabajador.

-Que las hipotecas se hagan por una cifra más significativa a la hoy existente (por costos, sin desconocer el problema de conseguir fiador o codeudor).

-Clasificar el pago de intereses de acuerdo a la causa del retiro y ninguna retención de las prestaciones, que el plazo de años continúe.

-Conquistar el pago de los seguros de Vida como el de Incendio, Terremoto o Agentes Externos Similares, por la suma inicial del total del préstamo, que en el evento de una de éstas eventualidades permita al menos efectuar la reconstrucción en parte de la vivienda. Con la claridad de que éstos sean por el plazo anotado en años de la deuda al valor inicial del préstamo, lo ideal que la Empresa pague el 100% del costo.

-Comité de Vivienda.

El Comité Paritario de Vivienda estará integrado por 2 representantes del Sindicato y 2 de la Empresa, se reunirá mensualmente una vez y tendrá a su cargo las siguientes funciones:

a. Aprobar las reglamentaciones de préstamos para vivienda y sus modificaciones.

b. Realizar el estudio completo de las solicitudes presentadas por los trabajadores.

c. Prestar la asesoría que requiera el solicitante.

d. Adjudicar y aprobar los diferentes préstamos de acuerdo al orden establecido en la reglamentación.

e. Las otras que determine la reglamentación (datos estadísticos sobre las necesidades de los trabajadores, número de préstamos efectuados durante la vigencia, número de deudores del fondo, ingresos por deudas al fondo mensualmente tanto por capital como por intereses, etc.).

-Redactar convencionalmente que los préstamos por conceptos de vivienda no generarán ningún tipo de intereses, o rebajar los existentes.

## EDUCACION

### Contenido Convención Vigente:

- Cl. 23. Becas universitarias. Pág. 17 - 18
- Cl. 24. Auxilio de educación. Pág. 19
- Cl. 25. Patrocinio para aprendices del SENA. Pág. 19

### Comentarios:

Cl. 23. Son suficientes las becas? Faltarían para la educación primaria.

-Que el monto de la beca sea diferente para cada periodo convencional.

-El tiempo de duración de la beca es bueno. Mejor sería si cubriesen todos los niveles y a todos los hijos estudiantes.

Parágrafo 3. Se participa en la elaboración de la reglamentación?

-El número de becas para los trabajadores es muy reducido.

-Que el valor de la beca sea definitivo y no someter un 50% a si aprueba o no los estudios.

Cl. 24. Es para los que no tengan beca y cursen primaria o secundaria.

-Los universitarios sin beca no tienen auxilio?

-El ideal es un auxilio para todos tengan o no beca.

-Lograr cifra diferencial para el 2o. periodo.

### Recomendaciones sobre \*ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:

-De acuerdo a las necesidades en cada rango educativo, incrementar el número de becas, su valor para cada año de vigencia.

-De acuerdo a las necesidades en cada rango educativo incrementar en número y en pesos, los auxilios.

-Conquistar préstamos al trabajador estudiante para atender sus gastos o el de los hijos, con condonación de acuerdo a una tabla que se defina en razón a las notas de las calificaciones al finalizar el año educativo.

-Definir y conquistar cursos de capacitación para los trabajadores, partiendo de una propuesta de éstos sobre el tipo de capacitación y dentro del horario de trabajo (puede ser parte

de lo expresado en la Ley 50/90 Art. 21 adición al Cap. II del Título VI, parte primera del C.S.T. "Empresas con más de 50 trabajadores y que laboren 48 horas a la semana, tendrán derecho a que 2 horas.....actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación").

-Auxilio hijos trabajador fallecido o pensionado:

La Empresa continuará otorgando hasta la conclusión total de los ciclos educativos, osea desde la primaria hasta la conclusión de una carrera universitaria o un posgrado o un técnico etc, a los hijos de los trabajadores fallecidos a su servicio o de los pensionados o de los que adquieran la jubilación, las becas y auxilios convencionales, mientras no pierdan dos (2) años consecutivos.

-Aprendices SENA.

La Empresa para cubrir el total de la cuota asignada por el SENA, patrocinará únicamente a los familiares de los trabajadores, si con estos no se llena la cuota se procederá con otro personal.

En los períodos de práctica los hará en los puestos que tengan relación con el oficio para el cual se está capacitando, igualmente, la remuneración será igual al del trabajador del oficio.

Concluido el apredizaje se le enganchará en la Empresa, una vez se presente la vacante en su oficio.

## PERMISOS Y AUXILIOS

### Contenido Convención Vigente:

- Cl. 17. Prima de Matrimonio. Pág. 14
- Cl. 18. Auxilio de nacimiento. Pág. 14
- Cl. 19. Auxilio por muerte de familiares. Pág. 15
- Cl. 20. Auxilio de transporte. Pág. 16
- Cl. 21. Auxilio de alimentación. Pág. 16
- Cl. 27. Auxilio para anteojos. Pág. 20
- Cl. 40. Carnavales. Pág. 27
- Cl. 47. Fomento del deporte y recreación social. Pág. 32
- Cl. 49. Bonificación a pensionados del ISS por vejez o invalidez y por muerte del trabajador activo. Pág. 33

### Comentarios:

-Los auxilios incrementarlos y diferenciar a otra cifra para el 2o. periodo.

Cl. 49. Incrementar y cifra diferencial 2o. periodo.

-Colocar tope para tener derecho: Años de servicio y edad.

-Separar la bonificación por muerte del trabajador activo.

### Recomendaciones sobre ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:

-Conquistar un mejor auxilio por muerte de pariente, en especial por los de dependencia más directa.

-Conquistar la conformación de un comité para la asignación y estudio de las necesidades en calamidad doméstica. Como montos diferentes para casos como la vivienda, por salud, etc.

-Conquistar una tabla de indemnización para los trabajadores que sean pensionados por vejez o ingresen a la pensión de jubilación, como para los casos de pensiones por invalidez.

-Conquistar el permiso remunerado de tiempo completo por 24 y 31 de Diciembre.

-"La Empresa en el evento de que el hogar de un trabajador su esposa o compañera esté en estado de maternidad, al momento de efectuarse el parto o el aborto, ésta concederá como permiso remunerado una semana, para que éste le brinde la compañía y atención en el momento del parto o del aborto y en la fase inicial de cada caso".

-Que la trabajadora pueda utilizar el tiempo de la lactancia para su hijo, ingresando una (1) hora después al trabajo o saliendo una (1) hora antes de la terminación del turno.

-Que la Empresa asuma el 100% del valor de los gastos por entierro de un trabajador a su servicio o pensionado, o que adquiera una póliza de vida o de gastos funerarios por fallecimiento del trabajador y familiares.

## DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

### Contenido Convención Vigente:

- Cl. 33. Permiso remunerado para Congresos Nacionales. Pág. 24.
- Cl. 34. Permiso remunerado para Congresos Regionales. Pág. 25.
- Cl. 35. Permiso remunerado para capacitación sindical. Pág. 25.
- Cl. 36. Permiso remunerado para asuntos sindicales. Pág. 25.
- Cl. 37. Auxilio al sindicato. Pág. 26.
- Cl. 38. Descuentos sindicales. Pág. 26.
- Cl. 50. Impresión de la Convención. Pág. 34.
- Cl. 51. Retención de los primeros 15 días. Pág. 34.

### Comentarios:

-De acuerdo a las necesidades incrementar los permisos, el número de participantes, el valor de los viáticos y los auxilios al sindicato.

### Recomendaciones sobre ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:

-Conquistar la ubicación de carteleras en sitios como el restaurante u otros visibles acordados por las partes.

-Auxilio para compra de sede

-Auxilio para biblioteca

-Auxilio para capacitación sindical

-Información hacia la preparación del pliego

La Empresa cinco (5) meses antes del vencimiento de la convención colectiva, entregará la información que el sindicato solicite, con el objetivo de estudiarlos y de acuerdo a los resultados, redactar el pliego de peticiones.

-En los años a que haya lugar a negociación del pliego de peticiones la Empresa concederá dos (2) permisos más para concurrir los trabajadores a Asambleas convocadas por el Sindicato.

Igualmente, en los años a que haya lugar a negociación del pliego auxiliará al Sindicato con la suma X para cubrir gastos de asesoría y de la negociación colectiva.

-Permiso a comisión redactora de pliego por X número de días hábiles, el cual solicitará el sindicato con 10 días de anticipación.

-Cuotas sindicales.

-Información mensual.

La Empresa entregará al sindicato información mensual sobre ingresos y egresos, detallando el cargo u oficio, salario, fecha, nombre del trabajador, fecha de nacimiento, estado civil, etc, número de personas que utilizan en el mes cada punto convencional, como su costo, etc.

-Ampliación Fuero Sindical.

-Permiso para Federación o Confederación

La Empresa concederá permiso sindical permanente remunerado al trabajador socio del sindicato que salga elegido para la Junta Directiva o Comité de la Federación o Confederación a la cual esté afiliado el sindicato, o se llegare a afiliarse.

## HIGIENE, MEDICINA Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

### Contenido Convención Vigente:

- Cl. 7. Comité de Seguridad Industrial. Pág. 6 - 7  
Cl. 28. Exámenes de admisión y anuales. Pág. 20 - 21

### Comentarios:

Cl. 7. Cumple la empresa con lo especificado en la Convención?  
Con lo regulado en la Ley sobre el tema?

-Tiene la empresa en el Comité a profesionales en el ramo?

-Se concenden los implementos de Seguridad, etc?

Cl. 28. Se practican los exámenes anuales? El trabajador o el  
Comité conocen los resultados?

-Son suficientes estos dos exámenes?

-Se toman los correctivos necesarios para evitar que se propaguen  
los problemas detectados en el personal, como en la parte física  
de la Empresa?

### Recomendaciones sobre ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:

#### -Capacitación

La Empresa concederá los permisos remunerados como el costo para  
la participación de los Representantes de los Trabajadores en el  
Comité de Higiene, Medicina y Seguridad Industrial, en los  
cursos, seminarios y foros que dicho comité defina bajo la  
autorización de la Junta Directiva del Sindicato.

#### -Reubicación de trabajadores.

En el evento de que el médico del I.S.S. solicite o recomiende  
una reubicación o cambio de puesto de trabajo, la Empresa se  
obliga a dar cumplimiento a las recomendaciones en un lapso no  
superior a 30 días de recibida la comunicación respectiva.

#### -Tratamiento.

La Empresa solicitará por escrito al I.S.S., el tratamiento  
adecuado a los trabajadores que efectuados los exámenes o  
chequeos médicos pertinentes requieran de éstos y en el evento  
del I.S.S. no efectuar dicho tratamiento, la Empresa contratará  
con un especialista o Entidad Profesional particular dicho  
tratamiento hasta su recuperación total.

-Al personal que labore en determinadas zonas o cargos

(especificarlos) la Empresa concede 20 minutos antes de la terminación del turno de trabajo.

-La Empresa creará un servicio de enfermería, en cada turno con un surtido de drogas, medicamentos y elementos para primeros auxilios. Igualmente, un servicio de vehículo para traslado de personal en casos de urgencia o necesidad.

-De cada reporte que se elabore por accidente o enfermedad profesional, se entregará copia a los representantes de los trabajadores en el comité, como la notificación a las autoridades competentes, con el objetivo de buscar las alternativas de prevención, protección y atención a que no sucedan nuevos hechos.

-La Empresa elaborara estudios especializados, en las zonas que requieren de evaluar su estado de riesgos y de los cuales entregara copias al Sindicato, tales como: Ruido, Polvos, Calor, Irradiaciones, Ergonomia, Ect. Igualmente informes periodicamente a los Trabajadores sobre el contenido y las recomendaciones para la utilización de las materias primas que se consumen.

-La aplicabilidad y cumplimiento de los pronunciamientos de Ley sobre la materia como: el Dec. Reglamentario 614/84 sobre programas de Salud Ocupacional en las Empresas, la Resolución 1016/89 Organización, Funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional de las Empresas y la Resolución 2013/86 Reglamentación sobre Comites de Higiene y Seguridad y los demas existentes o que surjan sobre el tema.

## ASCENSOS Y ESCALAFON

### Contenido Convención Vigente:

Cl. 10. Procedimientos para ascensos y vacantes. Pág. 10 - 11

### Comentarios:

-Se conocen cuáles son los requisitos por todos los trabajadores?  
Participó el sindicato en la elaboración de ellos?

-Se cumple el proceso de selección?

-Cuando se pasa el periodo de prueba y se queda en propiedad del nuevo cargo, se le reconoce la diferencia salarial con el nuevo salario?

-Pensar en hacer unos grupos de oficios, con el correspondiente salario y con una buena diferencia entre los grupos.

### Recomendaciones sobre ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:

-Efectuar un análisis a cada categoría, si requiere de más reagrupamiento, reclasificación de algún o algunos cargos, o pasarlos a otro oficio.

-Conquistar que el trabajador escogido para llenar la vacante, devengará el nuevo salario desde el momento de la escogencia.

-Conquistar la creación de un Comité, que éste tenga capacitación sobre la conformación técnica de un escalafón, como la participación con una buena Reglamentación para ascensos y promociones.

-Conquistar definir en el orden con el cual se llenan las vacantes. Ejemplos: de la misma sección con salario inferior, de todas las secciones con salario inferior, con trabajadores a término fijo, enganche familiar o hijo trabajador, etc.

-Conquistar definir criterio, Ejemplos: Antigüedad, experiencia del cargo, estudios técnicos y cursos, etc, y darles un puntaje a cada uno para que permita facilidades sin complicaciones.

-Conquistar que los reemplazos no pueden ser por más de X número de días, pasados éstos se efectúa la escogencia del candidato o candidatos al cargo, durante el periodo de reemplazo, el trabajador desde el primer día devenga el mismo salario si el

cargo es de mayor remuneración.

-Conquistar capacitación de los trabajadores, con relación a cargos que en un futuro pueda llegar a desempeñar dentro de la Empresa, como la información técnica de cada cargo a los escogidos o seleccionados para llenar una vacante.

-Movimiento de personal.

La Empresa no llevará a cabo movimientos de personal que representen desmejora en el cargo, categoría o sueldo, salvo que el trabajador previamente lo solicite por escrito o por recomendación Médica o del Comité de Higiene y Seguridad Industrial.

## SALARIOS - PRIMAS - VACACIONES Y CESANTIAS

### Contenido Convención Vigente:

- Cl. 11. Salario mínimo. Pág. 11
- Cl. 12. Aumento de salarios. Pág. 12
- Cl. 13. Prima extra de junio. Pág. 12
- Cl. 14. Prima de navidad. Pág. 13
- Cl. 15. Prima de antigüedad. Pág. 13
- Cl. 16. Auxilio de vacaciones. Pág. 14
- Cl. 55. Pagos que no constituyen salario. Pág. 35

### Comentarios:

- Cl. 11. Hoy el salario mínimo es de \$86.010 mes, día \$2,867
- Cl. 12. Se negoció en pesos \$700 día 1p. igual al 28,44% y \$800 día 2p. igual 25,30%.
- Cl. 13. Que no se tenga en cuenta el tiempo laborado para tener o no derecho.
- Cl. 15. Lograr conquistar para el primer año e incrementar lo existente.

### Recomendaciones sobre ampliación - mejora o puntos nuevos a conquistar:

-Conquistar negociar salarios dejando un porcentaje como base, pero sujeto al I.P.C. + X número de puntos, clarificando si el índice es: el nacional total o el total de X ciudad; el nacional empleados o ingresos medios o de X ciudad; el nacional obrero o ingresos bajos o de X ciudad. Y que mes año a mes año.

-Conquistar incrementar el número de días en la Prima de Vacaciones y que continúe su pago total o proporcional al número de días laborados en el evento de desvinculación con cualquier tiempo de servicio.

-Conquistar mayor número de días en vacaciones a las de la Ley, o que sean de lunes a viernes. Como fijar un tope en días, para solicitarlas y una fecha máxima para concederlas.

-Conquistar la Prima Extralegal de Junio o el incremento en días a la prima de servicio hoy existente por Ley.

-Conquistar la no deducción de cuotas a favor de la Empresa o sindicato, del pago por Prima de Vacaciones.

-Conquistar Prima de Antigüedad a partir de un (1) año de

servicio y por cada año consecutivo, y el pago proporcional en evento de desvinculación.

-Que el pago del aguinaldo o prima de Navidad se haga en el 100% a los trabajadores que a la fecha de su cancelación se encuentren vinculados con la Empresa y el pago proporcional en el evento de desvinculación y que ésta constituya salario.

-Conquistar fijar fechas para la liquidación parcial de cesantías, especialmente para uso del trabajador en aspectos de la vivienda, diez (10) días después de aprobada por la Regional del Trabajo.

-Que la Empresa continuará aplicando a los trabajadores vinculados y que se vinculen en el futuro, el procedimiento de liquidación de cesantías que se venía aplicando antes del 10. de Enero de 1991, contenido en el Capítulo VII, Título VIII, parte primera.

-Valoración de salario en especie.

A partir de x fecha, las partes acuerdan tasar el salario en especie consistente en los servicios de alimentación, transporte, suministro de dotación y otros, en la suma pesos mensuales por cada trabajador, cualquiera que sea la forma en que suministren dichos servicios y dotaciones, etc. La suma indicada se tomará en cuenta para liquidar las prestaciones sociales Legales y Convencionales de cada uno de los trabajadores y a partir de x fecha (Vigencia Convencional), se reajustará en el mismo porcentaje en que se le incrementa el salario Convencional. Queda entendido que las incidencias prestacionales de dicha suma, únicamente se causaran y liquidarán a partir del primero (1) de Enero de 1.991, fecha en la cual entró en vigencia la Ley 50/90 (Art. 16 Reforma Laboral Art. 129 C.S.T.).

A CONTINUACION PRESENTAMOS CUADROS RELACIONADOS CON SALARIOS  
Y PRIMAS

CUADRO 1

Evolución de conquistas en los incrementos salariales en  
CONSERVAS CALIFORNIA S.A. Del sector y subsector.

ANO	INCREMENTOS \$	%	SALARIO BASICO PROMEDIO DIA/\$	DATO ANT. \$ 1.381
89	535	38,74	1.916	
90	545	28,44	2.461	
91	700	28,44	3.161	
92	800	25,30	3.961	
FRUTERA COLOMBIANA, S.A. -FRUCO- (Valle)				3.297
90	956	29	4.253	
91	1.191	28	5.444	
92	1.578,76	29	7.022,76	
93	1.896,14	27*	8.918,90	
* I.P.C. Mayo /93				
COGRA LEVER S.A. (Cundinamarca)				2.625
89	708,77	27	3.333,85	
90	900,13	27	4.234	
91	1.227,86	29	5.461,86	
92	1.474,70	27	6.936,56	
NESTLE DE COLOMBIA, S.A. (Valle)				3.464
90	1.005	29	4.469	
91	1.229	27,5	5.698	
92	1.624	28,5	7.322	
93	1.882	25,71*	9.204	
*I.P.C. Nacional. Febrero /93 + 1 punto				
PRODUCTOS QUAKER S.A. (Valle)				3.224
89	870,48	27	4.094	
90	1.024	25	5.118	
91	1.586,58	31	6.704,58	
92	1.884,65	28,11*	8.589,23	

\*I.P.C. Obrero Nacional. Septiembre /92

-Del Atlántico se tiene información de:

ANO	INCREMENTOS \$	%	SALARIO BASICO PROMEDIO DIA/\$	DATO ANT.
<b>CERVECERIA AGUILA S.A. Y FILIAL DEL LITORAL S.A. Hoy en huelga (Abril 12/93) por el proceso de "Unidad Empresa" con Bavaria.</b>				
90	1.037,85	29	4.616,63	
91	1.385,45	30,01	6.002	
<b>MONOMEROS COLOMBO VENEZOLANOS, S.A.</b>				
90	900	27	4.233	
91	1.100,50	26	5.333,50	
<b>CEMENTOS DEL CARIBE S.A.</b>				
90	783	31	3.309	
91	893,11	27	4.202,17	
<b>ETERNIT ATLANTICO</b>				
91	740	29,80	3.223,72	
92	902,64	28	4.126,36	

El cuadro nos permite apreciar, los incrementos en porcentajes como su equivalente en pesos para cada periodo convencional, la evolución del salario promedio. Para ubicarnos en el sector y subsector.

De igual manera, estamos señalando las cuatro empresas antes mencionadas por su ubicación en el mismo Departamento con ustedes.

CUADRO 2

INCREMENTOS PORCENTUALES EN LAS NEGOCIACIONES

Con relación al I.P.C. Obrero Nacional del Mes 06

AÑO	PERIODO	INCREMENTO %			INCREMENTO SALARIAL	
			ANT	POST	MENOS	I.P.C.
89	1	38,74	23,32	29,28	+15,42	+9,46
90	2	28,44	29,28	30,74	-0,84	-2,30
91	1	28,44	30,74	29,97	-2,30	-1,23
92	2	25,30	29,97	*24,24	-4,67	+1,06
					+7,61	+6,99

\* Marzo /93

Este es el comportamiento de los incrementos salariales frente al I.P.C. año año del mes en que se inició el periodo convencional, donde nos muestra como nos fue frente al indice tanto con el comportamiento año atrasado, como año finalizado.

Si observamos el Cuadro nos señala que sólo en el primer periodo del año 89 superamos y muy alto el I.P.C., lo cual ha permitido soportar los resultados negativos, con uno positivo hasta la fecha de Marzo/93, para tener aún totales positivos.

CUADRO 3

SALARIO PROMEDIO VS CANASTA FAMILIAR EN FECHA DE INICIO DE LA CONVENCION, COMO HA HOY EN

91 S.M.P. = \$94.830 MES 6 - VALOR CANASTA FAMILIAR \$ 118.525,74  
AÑO 91 - MES 6

PARTICIPACION PORCENTUAL = 80% (necesidad \$ 23.695,74  
% 24,99)

93 S.M.P. = \$118.830 MES 2 - VALOR CANASTA FAMILIAR \$ 176.183,89  
AÑO 93 - MES 2

PARTICIPACION PORCENTUAL = 67,44 % (necesidad \$ 57.353,89  
% 48,26)

El cuadro refleja como se inicia la vigencia del S.M.P. frente al valor de la compra de la Canasta Familiar de ingresos bajos, teniendo un déficit de \$23.695,74 lo que requería de un incremento porcentual de 24.99% en el salario, para el segundo periodo nos muestra como se aleja más la canasta, si al inicio nos alcanzaba para un 80% hoy Marzo 93 sólo alcanzamos el 67.44%

de ésta, teniendo una necesidad en pesos de \$57.353,89, lo que requiere de un ajuste porcentual del 48.26%, para alcanzar a comprar el 100% de la Canasta Familiar.

CUADRO 4

EMPRESAS EN PRIMER PERIODO DE VIGENCIA CONVENCIONAL A LA FECHA:  
DIA 08 MES 02 AÑO 93 Y SUS SALARIOS PROMEDIOS \$/DIA

<u>LISTADO DE EMPRESAS</u>	<u>SALARIO PROMEDIO EMPRESA \$ DIA</u>
FABRICATO	4.500,31
INVERSIONES MEDELLIN S.A. "COCA COLA"	4.483,84
COMPANIA TEXTIL COLOMBIANA "SATEXCO"	4.255,71
COLTEJER	4.249,67
TEXTILES DEL RIO S.A. "RIOTEX"	4.094,46
CONSERVAS CALIFORNIA S.A.	3.961,00
FUNDICIONES Y REPUESTOS LTDA "FURESA"	3.808,00
BANCO TEQUENDAMA	3.797,30
GRULLA S.A.	3.559,68
INDUSTRIAS Y TEXTILES COLIBRI	3.283,05
CROYDON, S.A.	2.874,49

En este cuadro ubicamos una muestra de empresas con mayor salario promedio \$ día al de "Conservas California", como tambien ubicamos a las que se encuentran por debajo, lo que nos permite ubicarnos con convenciones que ya negociaron y han iniciado su primer periodo, algunas cerca a ingresar al segundo periodo.

CUADRO 5

EMPRESAS EN SEGUNDO PERIODO DE VIGENCIA CONVENCIONAL A LA FECHA  
DIA 8 MES 2 AÑO 93 Y SU SALARIO PROMEDIO \$/DIA

<u>LISTADO DE EMPRESAS</u>	<u>SALARIO PROMEDIO EMPRESA \$ DIA</u>
ICASA	4.126,65
ETERNIT ATLANTICO, S.A.	4.126,36
APOLO	4.095,23
COMPANIA DE EMPAQUES, S.A.	4.048,25
TECALSA	4.039,80
CONSERVAS CALIFORNIA S.A.	3.961,00
TEJICONDOR	3.883,00
GASEOSAS LUX	3.816,00
BANCO ANDINO	3.683,08
INDUSTRIAS DE ACERO "IDEACE"	3.598,00

Las Empresas listadas negocian este año, más 53 que no ubicamos por tener salarios promedios mucho más altos o bajos que los indicados, pero lo que si nos señala es que los años impares son los de mayor número y grandes negociaciones colectivas y de mucho más cantidad que en los pares.

CUADRO 6

INCREMENTO DE SALARIOS VS FECHA DE FIRMA DE LA CONVENCION

A LA FECHA DIA 8 MES 02 AÑO 93

PERIODO DE VIGENCIA	INCREMENTOS		SALARIOS	PROMEDIOS		
	MINIMO	PESOS - PROMEDIO	MAXIMO	MINIMO	PORCENTAJES PROMEDIO	MAXIMO
1992 - 93	611	1.263,24	2.252	24.00	28.65	31.50
1993 - 94	776	1.312	2.340	25.00	26.75	29.50

Nos permite conocer el comportamiento de los incrementos sean en pesos o en porcentajes, que se vienen presentando en las Negociaciones Colectivas y nos ubica en él, lo mínimo hasta lo máximo, el máximo resulta de la metodología empleada en las negociaciones hacia el segundo periodo, dejando una base y amarrando al I.P.C, algunos con unos puntos de más.

CUADRO 7

PRIMAS EXTRALEGALES HABITUALES = PROMEDIO DE LA MUESTRA

A LA FECHA DIA 8 MES 2 AÑO 93

	JUNIO DIAS	NAVIDAD DIAS	VACACIONES DIAS	ANTIGUEDAD DIAS
MINIMO	6.00	15.00	7.00	2.00
PROMEDIO	14.50	34.24	23.93	28.07
MAXIMO	69.00	87.00	49.00	130.00

CONSERVAS CALIFORNIA S.A.

17.00      34.00      20.00      11.00

El cuadro nos permite observar los mínimos, promedios y máximos en el comportamiento de las Negociaciones Colectivas, con relación a las Primas Extralegales y a partir de éste compararnos con las que tenemos pactadas Convencionalmente.

CUADRO 8

EMPRESAS DEL SECTOR - SUBSECTOR Y OTRAS A LA FECHA : DIA MES  
AÑO 91 Y SU INGRESO MENSUAL PROMEDIO PONDERADO CONVENCION

EN LA MUESTRA GENERAL CISCON ES DE \$ 239.366,89

<u>LISTADO DE EMPRESAS</u>	<u>INGRESO MENSUAL PROMEDIO</u>
CONSERVAS CALIFORNIA	155.799,33

Este cuadro nos permite conocer cual es el ingreso Promedio Ponderado, que percibe en el año cada trabajador al multiplicar el ingreso mensual por 12, sólo por los conceptos definidos en la formula de calculo.

LA FORMA PARA CALCULAR EL INGRESO MENSUAL PROMEDIO PONDERADO ES LA SIGTE:

S.B.P. (\$DIA) X (360 DIAS AÑO + 30 DIAS PRIMA LEGAL + # DIAS PRIMAS EXTRALEGALES HABITUALES)

---

12 MESES

OTRAS NORMAS CONVENCIONALES

Contenido convención vigente

- Cl. 22. Cena. Pág. 17
- Cl. 41. Descanso remunerado. Pág. 27
- Cl. 42. Transporte nocturno. Pág. 28
- Cl. 43. Suministro de uniformes y calzado. Pág. 28
- Cl. 44. Servicio de casino. Pág. 30
- Cl. 45. Trabajo extra fuera de turno. Pág. 31
- Cl. 46. Venta de productos. Pág. 31
- Cl. 52. Retardos por lluvia o paros de transporte. Pág. 34
- Cl. 54. Traslado a otros departamentos. Pág. 35

Comentarios:

Cl. 22. Incrementar.

Cl. 44. Pensar si es factible, el cobro a la empresa, por las personas no beneficiarias de la Convención Colectiva, que utilizan dicho servicio.

Cl. 46. Se cumple con las ventas definidas en la convención?

-Participa el sindicato en la elaboración del reglamento?

Recomendaciones sobre ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:

-Definir la jornada de trabajo, analizar si es mejor rebajarla de las 48 horas semanales y perder la utilización de las dos (2) horas semanales que da la Ley 50/90. O presentar un programa de utilización en actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Igualmente, plasmar en la convención los días, lo ideal de lunes a viernes.

Si la jornada es inferior a 48 horas semanales, lo ideal es conquistar rebajarla más y dejando claro que la remuneración continuará siendo de 56 horas semanales.

-Incrementar las dotaciones de trabajo (si se requiere)

-Definir convencionalmente el límite de horas extras permisibles en la semana que no sean más de x horas, y que la solicitud se haga al trabajador con un día de anticipación, y el trabajador esté en la posibilidad de rechazarlas o aceptarlas. Lo ideal es que no se labore tiempo extra.

-Conquistar, si es conveniente, la aplicación de lo dispuesto en la Ley 53 de 1977 y en el Decreto 2833 de 1981, manteniendo

J. 1/D  
3137

 **ENS** escuela  
nacional  
Médica  
Centro de Documentación  
**RESERVA**

CONSERVAS CALIFORNIA  
ANALISIS PRESTACIONAL  
ESTUDIO SOCIO ECONOMICO

1993

## ESTADO CIVIL

VARIABLE	CATEGORIA	TOTAL	SOLTERO	CASADO	UNION L.	VIU/SEP
12. HIJOS EN GUARDERIA	T.H. P.P. P.G.	0.0				
13. PRE-ESCOLAR O KINDER	T.H. P.P. P.G.	0.24				
14. PRIMARIA	T.H. P.P. P.G.	0.58				
15. SECUNDARIA	T.H. P.P. P.G.	1.3				
16. TECNICO	T.H. P.P. P.G.	0.0				
17. UNIVERSIDAD	T.H. P.P. P.G.	0.14				
18. ARTES	T.H. P.P. P.G.	0.0				
19. OTROS	T.H. P.P. P.G.	0.0				
20. ESTUDIOS TRAB	PRIM INC PRIM COM SEC INC SEC COMP TECN INC TECN COM UNI INC UNI COM SENA/OTRO	15.7% 36.8% 26.3% 7.8% - - - - 13.1%				
21. ESTUDIA?	SI NO	2.5 97.4				
22. DESEA CONTINUAR?	SI NO	52.6 47.3				

California. Cuadro

23.	CONYUGE ESTUDIA?	SI NO	2.5 97.4			
24.	CONYUGE TRABAJA?	SI NO	12.8 87.1			
<hr/>						
25.	CASA PROPIA?	SI NO	(37) 90.2% (4) 9.7%	27 3	9 1	1 0
26.	HIPOTECA?	SI NO	(4) 10.8% (33) 89.1%	4 22	0 10	0 1
<hr/>						
27.	PAGA ARRIENDO?	SI NO	5.7% 94.2%			
28.	CUANTO PAGA DE ARRIENDO		12.000			
<hr/>						
29.	BENEFIC. DEL FONDD	SI NO	69.2% 30.7%	19 9	7 3	1 0
30.	DEBE AL FONDD?	SI NO	10% 90%			
31.	SOLICITUD PENDIENTE?	SI NO	21.6% 78.3%	7 20	1 8	0 1
32.	DESTINAC SOLICITUD	COMPRA REP/MEJORA DESHIPOTECA CORPORACION LOTE	71.4% 28.5% - - -			
<hr/>						
33.	MONTO SOLICITADO					
<hr/>						
34.	ANTIGUEDAD EN AÑOS		16.3	18.8	16.3	14.2
35.	ANTIGUEDAD - DE 30 MESES POR CATEG	ENTRE 31-40 ENTRE 41-60 ENTRE 61-120 ENTRE 121-180 ENTRE 181-240 + DE 240	- - 8.1 2.7 10.87 51.3 27.0			
<hr/>						
36.	SALARIO MENSUAL		120.214	120.331	119.888	120.01
37.	CATEGORIA SALARIAL	- DE 100-120 DE 121-150 151-180 181-210 211-240 241-280 + DE 280	89.1 10.8 - - - - -			

## California.Cuadro

38. PROMOCION?	SI	28.5			
	NO	71.4			
-----					
39. CAPACIT.	SI	5.4			
	NO	94.5			
-----					
40. CONDICIONES DE TRABAJO	BUENAS	13.1			
	REGULARES	76.3			
	MALAS	10.5			
-----					
41. DESMEJORA LABORAL	SI	38.2	8	4	1
	NO	61.7	17	4	0
-----					
42. SECCION	M/MIENTO	18.4			
	FABRICACION	71.0			
	LABORATORIO	2.6			
	VIGILANCIA	5.2			
	ADMINISTRACION	-			
	VENTAS	-			
-----					
43. ACCIDENTE LABORAL	SI	78.9			
	NO	21.0			
-----					
44. TIPO DE ACCIDENTE	QUEMADURA	30%			
	HERIDA/PINCH	36.6			
	HEMATOMA	6.6			
	FRACTURA	1.0			
	OPTICO	6.6			
	LUMBALGIA	6.6			
	OTRO	3.3			
-----					
45. ACTIVIDAD QUE DESARROLLA	LECTURA	26.3			
	DEPORTE	23.6			
	CINE	-			
	BILLAR	7.8			
	TV	36.8			
	OTROS	5.2			
-----					
46. AFILIADO SINDICATO	SI	100.0			
	NO	-			
-----					
47. OBSTACULOS ASOCIACION	SI	100			
	NO	-			
-----					
48. ACUERDO FUSION	SI	97.2			
	NO	2.7			
-----					
49. OBJETIVO SINDICAL	SI	94.71			
	NO	5.2			
-----					
50. CAPACITACION	SI	86.4			
	NO	13.5			
-----					
51. AUMENTO SALARIAL		42.6			
-----					

## California, Cuadro

52.	POLIZA DE SALUD	SI NO	100 -
53.	SERVICIO TRANSPORTE	BUENO REGULAR MALO	2.6 52.6 44.7
54.	NUEVAS RUTAS	SI NO	97.2 2.7
55.	COMITE DE APOYO	SI NO	97.2 2.7
56.	APDOYO AL PLIEGO	SI NO	100 -
57.	BECA UNIVERSITARIA		2
58.	BECA SECUNDARIA		23
59.	BECA TRABAJADORES		-
60.	AUXILIO ESCOLAR		27 ✓
61.	PRIMA MATRIMONIO	SI NO	
62.	AUXILIO NACIMIENTO		3 ✓
63.	AUXILIO MUERTE		2 ✓
64.	AUXILIO ANTEOJOS		19.000 ✓
65.	AUXILIO ALIMENTACION		7
66.	EXAMEN		
67.	TIEMPO SERVICIO		16.3

J. 1/D  
3137

  escuela  
nacional  
de estadística  
Centro de Documentación  
**RESERVA**

CONSERVAS CALIFORNIA  
ANALISIS PRESTACIONAL  
ESTUDIO SOCIO ECONOMICO

1993