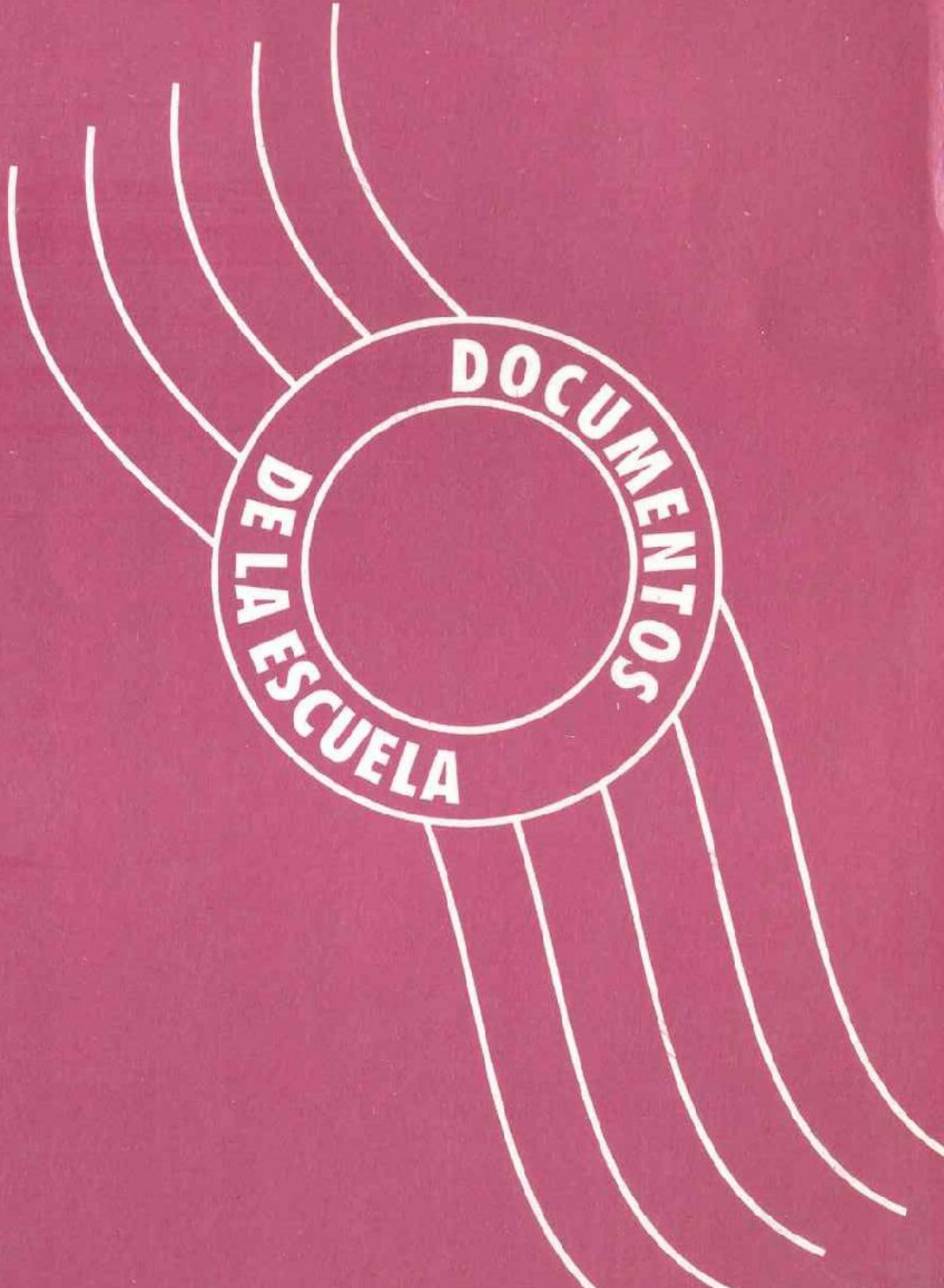


J.1/D
2.127
M



J. 11/D
3127

 **ENIS** escuela
nacional
sindical
Centro de Documentación
RESERVA

SINTRAMUNICIPIO
ANALISIS PRESTACIONAL
1990

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE MEDELLIN

"SINTRAMUNICIPIO"

ANALISIS PRESTACIONAL

En este documento de análisis, que discutiremos las partes, para buscar con ello efectuar una radiografía a la convención que rige actualmente y sus partes "débiles" con el deseo de marcar alternativas de solicitud en el próximo pliego de peticiones.

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: 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 la negociación del sindicato.

ANALISIS PRESTACIONAL
SINTRAMUNICIPIO
MEDELLIN
1989-1990

NORMAS GENERALES

VINCULO CONTRACTUAL:

El Municipio de Medellín considerará vinculado por contrato de trabajo a término indefinido a todo el personal que actualmente labore a su servicio y que posteriormente se vincule, que legalmente tenga la calidad de trabajador oficial... y su relación jurídico-laboral se regirá por las normas que al efecto regulan la materia de las entidades oficiales, y por las convenciones colectivas vigentes suscritas por las partes.

-En todo caso de duda se aplicará de preferencia la norma más favorable al trabajador.

-Además de los servidores que actualmente tienen la calidad de trabajadores oficiales, tienen también esta condición, los trabajadores que desempeñan los siguientes oficios: 43 anotados en la convención colectiva.

-El personal que se vincule al Municipio de Medellín, y de acuerdo a las normas legales tenga el carácter de trabajador oficial, ostentará este status.

Las personas que desempeñan en la actualidad los oficios enunciados al inicio de la convención, seguirán conservando el carácter de trabajadores oficiales.

ASUNTOS SINDICALES:

El Municipio de Medellín, seguirá reconociendo como único vocero y representantes de los trabajadores al Sindicato.....

VIGENCIA:

Dos (2) años contados a partir del 10 de Enero de 1989 al 31 de Diciembre de 1990.

Comentarios:

- Hay puntos que se deben Articular por separado.
- Todavía se especifican palabras que permiten determinaciones de ley, es decir falta ser más cortantes en estas permisivilidades.
- Recoger en el primer Artículo el inciso tercero de Normas Convencionales.

QUE FALTA:

1. EN EL CAMPO DE APLICACION: Que en la convención se denomina vínculo contractual lograr la aplicación a todos los trabajadores oficiales, sin que se tenga la inquietud de la legalidad, para su definición.

Buscar convencionalmente la aplicación de ésta a los descentralizados en lo posible. Ampliar convencionalmente en más oficinas.

2. Los tres últimos renglones del vínculo contractual (pág. 11). Se deben ubicar en un artículo denominado: Finalidad de la Convención. Así:

La finalidad de la convención que se suscribe 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.

3. PROHIBICION DE PACTOS COLECTIVOS:

Que el municipio mientras subsista organización sindical no celebra éstos ni con el personal existente ni con el que se vincule en el futuro. Tampoco presentará contraplegos y no podrá existir más de una convención colectiva en el Municipio (Empresa)

4. VIGENCIA DE DERECHOS

Es decir que todos los puntos de las convenciones colectivas, acuerdos pre-existentes y la costumbre a falta de norma escrita que en todo o en parte beneficie al trabajador, lo mismo que las normas de ley y convencionales, que superen favorablemente la presente convención colectiva.

OTRO ASPECTO DENTRO DE ESTE:

En el evento de que la "Empresa" cambie su razón social: no desmejorará por este hecho los derechos y garantías contractuales, convencionales y sindicales. Por lo tanto la empresa, seguirá garantizando tales derechos.

5. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO:

Solo cambio de título si se justifica o no?

6. Algo que prohíba a la empresa conceder mayores derechos o prerrogativas a los trabajadores que renuncien a la convención.
7. Algo que garantice la continuidad de la aplicación de la convención y de los derechos en el evento de que el sindicato

se transforme o fusione en uno de industria, como el reconocimiento de x número de fueros.

GARANTIAS DE ESTABILIDAD

- El Municipio de Medellín en ningún caso subcontratará.....(Pág 13)
- El Municipio de Medellín acepta las recomendaciones.....(Pág 13)
- Reconocimiento de salarios por Detención-Reintegro.....(pág 31)
- Causal para terminación del contrato.....(pág 32)
- Procedimiento Disciplinario.....(pág 65,66 y 67)
Disciplinario.....(págs
- Sanciones.....(págs 67 y 68)
- Saneamiento de la hoja de vida del trabajador.....(págs 70 y 71)
- Tabla de indemnizaciones por despido sin justa causa.....(págs78 y79)

Comentarios:

- Es muy buen inciso, falta titularlo y exigir la aplicabilidad del punto ya que es fundamental en la defensa de la contratación directa de los servicios entre el Municipio y el trabajador.
- Se ha utilizado por el Sindicato? y ha tenido respuestas concretas por el Municipio?
- Tanto el reconocimiento de salarios como el reintegro está claro en el primero y segundo inciso, como el tercer inciso, pero ya en casos ajenos a sus funciones.
- En esta causal para terminación del contrato, se dice pero no clarifica si por funciones del trabajo o ajenas a sus funciones? y no dice de pago? Creemos que la anterior supera esta redacción o cláusula 9 D. 20/77.
- Actualizar la cárcel, hoy dice en el inciso: La Ladera.....y titular.
- El último inciso página 33 corregir si no es el Comité de Seguridad Industrial sino el: Comité Sindical.

-Es bueno el punto de prescripción de faltas hasta que dice: "En el término de un año".

-El Municipio es quien califica si hubo o no causa justificada? Porque solo a partir de 8 años de antigüedad puede escoger?.

QUE FALTA:

1. Crear unos quintos miembros para definir los casos que el Municipio o por definición con el Sindicato consideran que ameritan despido por justa causa. Como las causales sí pueden ser las consideradas en los Art. 62 y 63 C. S. del Trabajo.
2. Definir escala de sanciones una para aspectos disciplinarios y otra por retardos o faltas al trabajo, muy alta la existente hoy.
3. Definir la participación en un Comité paritario para tomar determinaciones sobre supuestos despidos por justa causa.
4. Definir que todo contrato de trabajo será a término indefinido.
5. Conquistar garantías en el evento de cambios técnicos, privatización, desmembración, reestructuraciones administrativas, etc.
6. Conquistar reuniones informativas tanto técnicas como del futuro del municipio en su expansión en los frentes de trabajo como de proyectos en vía de crear más empleo.
7. Conquistar que el reemplazo de trabajadores pensionados por jubilación, vejez o invalidez como por fallecimiento se hará con un hijo de éste o un familiar en orden de consanguinidad.

SALUD

-Accidente de trabajo

(pág 14)

-Auxilio por Cirugía (Para los padres del trabajador que dependen económicamente de éste)

(pág 20)

-Auxilios por Enfermedad (Para trabajadores: los remite a instituciones acreditadas y especialistas idóneos) (pág 21)

-Auxilios para los Familiares (Hijos menores de 12 años: Sufraga los gastos de hospitalización cuando en las unidades hospitalarias no pueden ser prestados y remitidos por el director)

(pág 21 y 22)

-Gastos Quirúrgicos (Hijos menores de 12 años: Cuando las unidades Hospitalarias no puedan prestarlo, el Municipio reembolsará al trabajador los gastos) (pág 22)

-Gastos Hospitalarios y Quirúrgicos para Esposa o Compañera Permanente e Hijos mayores de 12 años. (El Municipio contratará con el Hospital San Vicente de Paul y el Hospital Pablo Tobón Uribe -Se dice que fue modificado- el familiar debe ser remitido, a clínica autorizada por Caja de Compensación Familiar, el trabajador pagará el valor no cubierto por la Caja de Compensación, éste pago es reembolsado posteriormente, si el familiar no tiene derecho a los servicios de Caja de Compensación se sigue el trámite anterior...) (pág 22, 23 y 24)

PARAGRAFO: Por urgencia, con certificación, el Municipio reembolsará los gastos.

-Derechos de la Compañera del Trabajador. (pág 24) I

-Fondo de Droga.

Incrementos: \$2000000 Año 89 Total del Fondo: \$7500000: 89
\$1000000 Año 90 \$8500000: 90

La reglamentación y funcionamiento estará a cargo de la Secretaría de Servicios Administrativos con la participación de un representante del Sindicato? (pág 42, 43 y 44)

-Fondo de Calamidad Doméstica y Urgencias Familiares.

Aumento: Ip=\$1800000
Zp=\$2000000 (pág 38, 39 y 40)

-Servicio de Ambulancia. (Para trabajadores y familiares, hay reglamentación si el Sindicato consigue servicio por otro lado el Municipio reembolsará el valor). (pág 75 y 76)

Comentarios:

-Muy bajos los auxilios por cirugía para padres.

-Se trasladó algo que cubría directamente con contratos al Municipio a el servicio de las Cajas de Compensación Familiar?

-El Fondo de Drogas auxilia con X porcentaje del valor? o tiene un tope de auxilio? o hace préstamos?

-No se conoce el total del Fondo de Calamidad Doméstica?

QUE FALTA:

1. Conquistar incluir a los padres en el servicio Hospitalario y Quirúrgico.

2. Conquistar servicio Odontológico, para el trabajador y familiares.
3. Definir pago de incapacidades.
4. Conquistar el suministro de aparatos ortopédicos tanto para el trabajador como para los familiares.
5. Conquistar exámenes ginecológicos a las trabajadoras cada 6 meses.
6. Conquistar servicio por Médico General, Especialistas, Exámenes de Laboratorio, Rayos X, Exámenes Médicos ordenados por especialistas tales como: Electrocardiogramas, Laparoscopias, Ecografías, Electroencefalogramas, Escanografías, etc. para los familiares.
7. Que las garantías de Salud continúen para los familiares del trabajador que pensionen por jubilaciones, vejez ó invalidez ó fallezca.
8. Conquistar un auxilio especial para los hijos con limitaciones físicas ó mentales.
9. Conquistar el servicio de prótesis dental a familiares y para el trabajador.
10. Actualizar el dato con el total del Fondo de Calamidad Doméstica.

VIVIENDA

-El Municipio destinará un 40% de la partida anual presupuestada.

-El interés es del 4% anual sobre saldos.

-Los préstamos los asigna un Comité paritario, no puede ser beneficiario un miembro del Comité en representación de los trabajadores. Queda vigente en los demás el estatuto municipal sobre vivienda.

-La Administración Municipal y un representante del sindicato conjuntamente, darán el visto bueno a los inmuebles y obras requeridas..... (pág 44,45 y 46)

LOTES CONVENCIONALES

Convención 87-88 la entrega de los restantes 72 lotes de los 100 adquiridos.

El Fondo de Vivienda está en \$80000000 con los \$10000000 que adicionó el Municipio en la vigencia (89-90). A esto se le suma la venta del lote "Las Tomateras" y los demás que sean propiedad del Fondo de Vivienda, una vez entren a fondos comunes, se

utilizan, única y exclusivamente para préstamos y programas de vivienda de los trabajadores y empleados del Municipio de Medellín. (Según dato en la evaluación: de la venta del Lote ingresan al Fondo \$900000000)

-De ese 40% correspondiente a los trabajadores, se destinará el 20% para trabajadores oficiales jubilados y pensionados, y el 20% para trabajadores oficiales activos. (pág 46 y 47)

Comentarios:

-A cuánto corresponde el 40% del presupuesto anual?

-Cuál es la razón para que un representante de los trabajadores en el comité no pueda salir beneficiado?

-Que contiene el estatuto municipal sobre vivienda?

-Faltan aún lotes por entregar?

-Se maneja realmente el Fondo con los dineros provenientes de la venta de los lotes en especial el de "Las Tomateras"?

-Porque se vinculan a los Empleados del Municipio? ó sea que para ellos también sale partida de dichas ventas de lotes?

-Es claro que el 40% que destinan de la partida anual presupuestada, es para dedicar de ella un 20% para unos y el 20% para otros?

QUE FALTA:

1. Definir en la Convención la cuantía del préstamo y el tiempo máximo para su pago.
2. Definir en la Convención como se regula la adjudicación de un préstamo, es decir, los puntajes.
3. Definir algún criterio sobre las Cesantías, como no la total pignoración, si es que esta se da, la liberación total de éstas a juicio del trabajador.
4. Conquistar que el Municipio asuma el pago del 100% de los seguros de vida e incendio, terreno o agente similar.
5. Que el Municipio, preste el equivalente a un 3 o 4 por ciento del monto del préstamo para pago de impuestos, gastos notariales, etc.
6. Definir los plazos e intereses en caso de despido o retiro del trabajador.
7. Conquistar un fondo especial para calamidades de la vivienda.

8. Fijar plazo para que el Municipio haga efectivo el préstamo.
9. Conquistar la asesoría técnica gratuita para la elaboración de planos tanto si se va a construir como reformar igualmente para comprar.
10. Conquistar un aporte mayor de la partida anual presupuestada.

EDUCACION

-Matriculas de los hijos de los trabajadores en establecimientos de dependencia directa del Municipio (pág 34)

-Fondo de Becas y Utiles. Auxilio año 89 \$300000 y año 90 \$500000 (pág 35)

Este fondo lo distribuyen entre el Comité Sindical con la asesoría de la División de Relaciones Laborales y el Control Fiscal de la Contraloría Municipal.

Lo anterior sin perjuicio de la partida que se apropie en el presupuesto de fondos comunes con la misma finalidad. (pág 35)

Se da una lista de becas: el número y el nombre del establecimiento. (pág 36)

Permiso para el trabajador estudiante que su jornada coincida con el estudio. (pág 37)

-Educación para la Esposa y Compañera Habitual del Trabajador. Se hacen extensivos todos los derechos relacionados en materia de Educación existente, a la esposa(o) y compañera(o) habitual del trabajador, dando prelación a los trabajadores. (pág 37)

Comentarios:

-No se especifica en la Convención el monto existente en el fondo?

-De cuánto es la partida que se apropia en el presupuesto de fondos comunes?

-Se dice el número de becas y el establecimiento, pero no se dice de cuánto es el valor? O si es solo un cupo en cada establecimiento?

-Es el Municipio quién reglamenta el permiso de hasta 2 horas diarias que le concede al trabajador estudiante?

-Se incluye a la esposa o compañera a las garantías educativas pero sin aumentar los auxilios?

QUE FALTA:

1. Clarificar el monto del Fondo de Becas y Útiles.
2. Conquistar en la Convención el monto mensual que pagaría el Municipio al trabajador por cada hijo estudiando sea en: Primaria-Bachillerato-Carreras Intermedias ó Universitarias, como el reconocimiento de Matrículas y Pensiones.
3. Incluir en la Convención el monto de esa partida de presupuesto de fondos comunes.
4. Conquistar por aparte becas ó auxilios para la esposa ó compañera.
5. Conquistar becas, definiendo los valores, para los trabajadores como un auxilio.
6. Prestar al trabajador, para atender gastos de sus hijos ó de él con condonación de acuerdo a un puntaje partiendo de las calificaciones.
7. Conquistar cursos de capacitación para los trabajadores, partiendo de una propuesta de los trabajadores sobre el tipo de capacitación y dentro del horario de trabajo.
8. Conquistar la continuidad de éstas garantías a los hijos de los trabajadores pensionados ó fallecidos.

PERMISOS Y AUXILIOS

-Auxilios para Años: Para 1989 \$6500 y para 1990 \$7500 (pág 20)

-Auxilio por Muerte: Por muerte del trabajador dos meses de salario mínimo Municipal para trabajadores oficiales (73205:Mes) (pág 24 y 25)

Por muerte de esposa, compañera, padres, hijos y hermanos.....un mes de salario mínimo Municipal para trabajadores oficiales (73025:Mes) (pág 25)

-Pensión de Invalidez: Con la pérdida de un porcentaje superior al 70% de su capacidad para continuar ocupándose en la labor habitual.

El valor es equivalente de acuerdo al porcentaje de pérdida laboral con relación a la última asignación mensual básica del cargo desempeñado así:

70% de pérdida un 85% del Salario.

Más del 70% sin pasar del 75% un 95% del Salario.

Si es del 75% ó más un 105% del Salario.

-La calificación la efectuará el Departamento Médico de acuerdo con el concepto del especialista tratante, si el trabajador no está de acuerdo lo hace la Comisión Médica (Un Médico de Salud Ocupacional del Municipio-Un Médico designado por el Sindicato y un Médico designado por la Escuela de Salud Pública)

-El pensionado tiene derecho: Asistencia Médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria como rehabilitación.

-Se lleva control al pensionado con el fin de estar calificando si hay recuperación ó empeora etc... sino se somete se suspende esta hasta que acceda. (pág 53,54 y 55)

-Permisos por Calamidad Doméstica: Por fallecimiento de familiares 3 días hábiles si ocurre en el Valle de Aburrá y 5 días hábiles si es por fuera del Valle de Aburrá. Dos (2) días hábiles en caso de Hospitalización ó enfermedad grave, parto ó aborto dentro del Valle de Valle Aburrá, tres (3) días hábiles si es fuera.

-Se puede ampliar los términos a criterio del Municipio. (pág 55,56 y 57)

-Al trabajador que contraiga matrimonio el Municipio le concede un permiso de 8 días de descanso remunerado. (pág 62)

-Seguro de Vida: Muerte accidental 31 meses de salario básico devengados a la fecha de su muerte.

Por su muerte natural pagará 16 meses de Salario básico devengado a la fecha de su muerte.

El Municipio paga a los beneficiarios dentro de los 30 días hábiles siguientes a la ejecutoria de la resolución que lo reconoce. Si no es así hay un interés del 2.5% mensual a favor del beneficiario. (pág 74 y 75)

Comentarios:

-El auxilio solo reconoce para arcos y no paga los lentes?

-El auxilio por muerte es bajo.

QUE FALTA:

1. Conquistar el auxilio del costo total de los lentes e incrementar el auxilio por los arcos.
2. Conquistar que el Municipio asuma el costo total del entierro del trabajador a su servicio ó pensionado.
3. Conquistar un auxilio en caso de invalidez parcial.
4. Conquistar un número más amplio a los de ley para las trabajadoras en los casos de maternidad.

5. Permisos para asistir al entierro de compañeros de trabajo.
6. Permisos a trabajadores que estén tramitando documentos para préstamos de vivienda, como anticipo de las Cesantías.
7. Conquistar licencias para los trabajadores que lo requieren.

**CUADRO AUXILIOS EXTRALEGALES
PROMEDIO DE LA MUESTRA**

AUXILIOS	MINIMO	PROMEDIO	MAXIMO
MATRIMONIO	800=	17.513=	188.174=
NACIMIENTO	20.000=	18.654=	102.500=
ABORTO	3.000=	12.093=	54.750=
OPTICO	3.000=	13.379=	32.500=
FALLECIMIENTOS			
TRABAJADOR	20.000=	718.796=	6'021.585=
CONYUGUE	3.000=	61.688=	730.000=
HIJO	9.000=	53.681=	275.000=
PADRE	3.000=	49.600=	190.000=
OTROS FAMIL.	3.000=	19.784=	180.000=
BONIF FIRMA C	0=	8.878=	109.641=

DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

-El Comité Sindical lo integran 3 del Sindicato, atribuciones: Comité de Vivienda, Asesoría a los trabajadores en proceso disciplinario, escogencia de útiles, zapatos y vestidos en el Comité de Compras.

-El Municipio se compromete a construir 70 metros de techo en la Sede Sindical. (pág 19)

-Auxilio para el Sindicato: 1989 de \$500000 quedando en \$2200000 (pág 19)

1990 de \$500000 quedando en \$2700000

(pág 25)

-Se define fechas de pago en dos entregas cada periodo. (pág 25,26)

-Servicios Públicos del Sindicato: El Municipio paga en el año 89 hasta \$50000 por servicios públicos e impuesto predial, para el año 90 hasta \$65000 los excedentes los paga el Sindicato.

-Celaduría Sede Sindical: El Municipio prestará el servicio de

celaduría y mantenimiento como lo hace para sus propios inmuebles.

-El Sindicato presentará candidato. (pág 26 y 27)

-Fuero Sindical: Los representantes en los Comité Convencionales de vivienda, compras y seguridad industrial.

-Además de los fueros consagrados en la ley, a los 2 representantes en el Comité de Seguridad Industrial. (pág 47)

-SINDICALES: Reuniones ordinarias y extraordinarias de la A.G. de Delegatarios; para los negociadores de pliegos de peticiones, asesores, conciliadores y sus respectivos suplentes, hasta que se firme la C.E. de trabajo; para 4 cursillos sindicales por el tiempo que duren, a grupos iguales ó diferentes de 12 trabajadores por cursillo; para las funciones propias de los Comités Sindicales y Comités de Seguridad Industrial; permanente por 24 horas semanales a cada uno Tesorero y Secretario; Permanente presidente; hasta por 120 horas semanales para toda la Junta, se puede acumular hasta 120 horas individualmente; permiso remunerado a la Comisión Sindical de 4 delegados, hasta por seis veces al año, sin exceder de 30 días en total.

PARAGRAFO:

El Municipio a todo el que haga uso de los permisos antes citados fuera del Valle de Aburrá, \$1000 diarios para viáticos y el 50% del valor del transporte. Si no pernoctare en el sitio de la reunión la mitad de los viáticos. (pág 57 y 58)

Comentarios:

-En lo referente al fuero Sindical, se perdió lo expresado para Comités Convencionales y se redujo al Comité de Seguridad Industrial?

-Lo dispersos en su ubicación.

QUE FALTA:

1. Conquistar auxilio para Biblioteca.
2. Conquistar auxilio para salidas de integración con el trabajador y su familia a un centro recreacional de las Cajas de Compensación, como transporte.
3. Conquistar auxilio para compra de lote y construcción de una Sede Vacacional, como la Asesoría Técnica.
4. Conquistar auxilio para pagos ó gastos sobre asesorías y preparación de pliego.
5. Conquistar permisos permanentes para el socio del Sindicato que resulte elegido en la federación ó

Confederación a la cual está afiliado el Sindicato.

6. Conquistar garantías por aspectos de Seguridad para sus dirigentes, delegados y activistas.
7. Conquistar considerar como accidente de trabajo todo aquel que sufra uno ó varios directivos del Sindicato en cumplimiento de sus funciones sindicales, siempre y cuando ocurra por causa ó con ocasión del desempeño de esas mismas funciones.
8. Conquistar que el Municipio pague como auxilio al sindicato los primeros 8 días de cada aumento pactado convencionalmente en los salarios.
9. Que los trabajadores que a través del Sindicato presenten a la Administración Municipal un pliego de peticiones, no podrán ser despedidos durante el conflicto, ni licenciados, ni suspender sus contratos de trabajo, como tampoco podrá contratar más trabajadores.
10. Pactar conferencias, charlas-documentos e información hacia la elaboración del pliego.
11. Pactar no represalias contra los trabajadores, por la participación de éstos durante el desarrollo de la Negociación Colectiva.
12. Conquistar un permiso para la redacción y elaboración del pliego.
13. Pactar que el Municipio informe mensualmente sobre fechas de ingreso y egresos, cargo, salario, edad, grupo familiar, etc.
14. Publicación de folletos y carteleras sindicales en vestieres ó lugares de trabajo.

HIGIENE-MEDICINA Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

-Cada 6 meses el Municipio enviará a sus trabajadores a exámenes de radiografía pulmonar, sangre, orina y vacunación (pág 21)

-Seguridad Industrial: El Municipio desarrolla una política amplia y eficiente de seguridad industrial.....

-Revisión de los elementos de trabajo y los de control de accidentes y enfermedades.....

-El Sindicato nombra 2 representantes que en colaboración con los que designe la Administración Municipal, estudiarán e investigarán los accidentes y revisarán los elementos de trabajo

-El comité a través de un estudio definirá a quienes se les debe dar más dotación.

-En término de 90 días el Municipio nombra 2 representantes que con dos representantes del Sindicato conformarán el Comité de Seguridad Industrial.....(pág 71,72 y 73)

-Condiciones Insalubres para Efectos de Jubilación Especial: Se analizarán algunos oficios.....para efectos de la jubilación especial de que tratan los literales b) y c) de la clausula 6a. del D. 074/80 pág 51.

-Operadores de Vector: En 90 días a partir de la vigencia no ha desarrollado el estudio, considerará insalubre el oficio desempeñado por los operadores de los carros vector 1 y 2 de la Secretaría de Obras Públicas.....

-Dicho estudio lo hará un comité compuesto por: Un médico que designará el Municipio y un Médico nombrado por el Sindicato. (pág 73 y 74)

Comentarios:

-Deben de ser exámenes más técnicos y especializados.

-No tiene el Municipio un programa claro de Higiene, Medicina y Seguridad Industrial.

-Es al comité quién le corresponde definir de acuerdo a estudios cuáles son los implementos de trabajo adecuado en cada función, como las medidas necesarias a tomar para evitar accidentes.

-Lo ideal no es la jubilación, es la vida!, correctivos.

-Que pasó con los operadores de vector? se acordó en la vigencia 87-88?

QUE FALTA:

1. El Comité de Medicina e higiene y seguridad industrial se debe conformar de acuerdo al número de trabajadores (Resolución 2013/86 Art 2 D.R. 614/84 más de 1000 trabajadores 4 por cada parte).
2. Conquistar, capacitación, participación en cursos, charlas, foros sobre el tema, tanto local como Nacional, permisos, viáticos y transporte para los del Comité.
3. Definir un presupuesto para su funcionamiento.
4. Definir en el Comité un plan de funcionamiento, como las actividades a desarrollar.

5. Conquistar estudios técnicos sobre zonas o lugares de trabajo o tipo de trabajo, con el fin de definir los exámenes a efectuar a los trabajadores, como los correctivos, de acuerdo al calor, ruido, contaminación, irradiación, Ergonomía, etc. que ponen en peligro la vida del trabajador.
6. Que los miembros del Comité por la Empresa sean profesionales o técnicos en el ramo.
7. Buscar alternativas para los trabajadores con problemas de salud o expuestos a éstos: como rotación, cambio de puesto o labor, jornada de trabajo más corta, etc.
8. Incluir la aplicación de lo reglamentado por las leyes, Decretos y Resoluciones: L.9/79-D.R.614/84 y las Resoluciones 2013/86 y 1016/89.

ASCENSOS Y ESCALAFÓN

- Ascensos: Todo trabajador que sea ocupado más de un día en un oficio o cargo de mayor remuneración, se le reconozca esta remuneración. Si es ocupado por seis meses o más se hará acreedor a dicho cargo. (pág 18)
- Carrera Administrativa: Para los ascensos se tendrá en cuenta: Su conducta anterior, la capacidad y la antigüedad del trabajador. (pág 18)
- Evaluación de Oficios: De toda evaluación de oficios que lleve a cabo el Municipio se enviará copia al Sindicato. (pág 38)
- Valoración de oficios para t.o: a partir del 1o de Marzo/90 (org.inf.02/Feb/90)
- Nivelación de Salarios (pág 70)
- Reclasificación por Categoría: Se inscribe la nueva curva salarial (org.inf.02/Feb/90)

Comentarios:

- No se plantea que terminada la ocupación en otro oficio o cargo; regresa nuevamente a su oficio o cargo en las mismas condiciones? Eso no es ascenso es un reemplazo temporal.
- Nos parece que es largo 6 meses haciendo un reemplazo?
- El Sindicato no participa en la evaluación de oficios? No hay problema en las curvas o salarios existentes por cargos u oficios? Con la corrección efectuada a partir de marzo 1o del 90 soluciona lo de las curvas?

QUE FALTA:

1. Conquistar la creación de un Comité para Ascensos y Escalafón.
2. Conquistar establecer un orden para los Ascensos ó Vacantes así: Primero el ayudante - los trabajadores de Salario inferior de la misma sección ó dependencia - los de otras dependencias ó sección de salario inferior - con trabajadores a término fijo - enganche familiar ó hijo de trabajadores - ex-estudiantes SENA - etc.
3. Conquistar que se efectúen concursos, reglamentarlos y definir los aspectos y sus puntajes, ó el valor porcentual de cada uno de ellos.
4. Conquistar Capacitación Técnica sobre la Conformación de un Escalafón.
5. Si existe problema en diferentes oficios ó cargos, es decir, con diferente salario: Definir su nivelación Salarial.
6. Cursos de Capacitación para los trabajadores con el objetivo de poder concursar para oficios ó cargos mayores, osea poder desarrollar una verdadera carrera administrativa.
7. Conquistar definir que los traslados horizontales, serán por petición ó aceptación del trabajador.

~~SALARIOS-PRIMAS-VACACIONES Y CESANTIAS~~

-Ningún trabajador oficial, tendrá incremento salarial inferior al pactado convencionalmente. (pág 13)

-Aguinaldo: 25 días de Salario Básico. Repartidos en 2 incisos en unos 23 días y en el otro incremento de dos días más. Pagará en Diciembre. (pág 17)

-Cesantías: De acuerdo al Decreto Municipal 337 de 1968, por el cual se reglamenta el trámite de salarios y prestaciones sociales

-Sin perjuicio de lo anterior, a partir del 10 de Enero de 1977 el Municipio liquidará y pagará las Cesantías del trabajador desvinculado a más tardar 30 a la entrega de la documentación.....

-Cesantías Anticipadas: Liquidación parcial para los siguientes fines: Adquisición de Casa - Gravámenes Hipotecarios - Reparaciones y ampliaciones - Construcción de Casa en lote propio - Compra de lotes.....

-Requisitos para la solicitud cuando se va a construir y/o reformar.....

-El Municipio destinará el 20% de la partida anual presupuestada para el pago del anticipo de Cesantías.

-El jefe de personal informa mensualmente al Sindicato de las solicitudes presentadas por los trabajadores oficiales, en su orden cronológico y cuáles de éstas han sido concedidas.

-Puede haber acuerdo de pretermittir el turno, cuando son solicitudes urgentes.....

-Se liquida con certificación como propietario expedido por el Instituto de Crédito Territorial.....(pág 28,29 y 30)

-Primas de Antigüedad: Hay tabla que va desde 5 años de servicio hasta 20 años o más de servicio continuo o discontinuo por quinquenios y con un 35% del Salario Básico Mensual hasta un 105% de su asignación básica mensual. (pág 59 y 60)

-Prima Extra: 30 días de salario básico, pagaderos en el mes de junio de cada año.

-Pago proporcional a los vinculados primer semestre y a los desvinculados con tres meses o más en el Semestre..... (pág 60)

-Prima de Maternidad: Año 89 = \$13000= y Año 90 = \$16500= (pág 60 y 61)

-Prima de Matrimonio: Año 89 = \$13000= y Año 90 = \$17000=

-Si se casan dos trabajadores tienen derecho cada uno a la prima..... (pág 61)

-Prima de Navidad: 35 días de salario promedio, durante el año.

-Prima de Transporte y Manutención: Se define a quienes se les paga y lo último dice de un incremento igual al porcentaje de los salarios. (pág 62,63 y 64)

-Prima de Vacaciones: 30 días de Salario Básico.

-El día sábado no será considerado como hábil para efecto de las vacaciones. (pág 65)

-Salarios: Incremento del 29% a partir de Enero 1/89.

-En el 89 se revisará por el Sindicato y el Municipio el incremento Salarial a regir a partir del 1o de Enero de 1990 (Dato Sindicato 28.62% Organo informativo 02 Febrero de 1990)

-El Municipio mantiene la diferencia actual existente entre el mínimo legal y el mínimo convencional. (pág 69 y 70)

Comentarios:

- Recopilar en un solo inciso lo del aguinaldo.
- Analizar si es corta o suficiente la partida del 20% para pago anticipado de Cesantías.
- La Prima de Antigüedad es solo por quinquenio cumplido.
- En cuánto está la Prima de Transporte y Manutención?
- No hay fecha exacta para determinar el incremento del año 90 solo en el 89.
- No se inscribe el valor del mínimo convencional?
- Los últimos aumentos fueron: 29% primer período y 28.62% promedio segundo período.

QUE FALTA:

1. Conquistar Prima de Antigüedad para los años que hay entre los quinquenios.
2. Clarificar el período vacacional e incrementarlo en más días.
3. Conquistar una Prima de Vida Cara "El Municipio pagará a sus trabajadores oficiales, como prima de vida cara, consistente en un 100% de su salario mensual, por una sola vez, durante cada año, el día 30 del mes de Noviembre."
4. Conquistar definir que el Municipio computará en el promedio real para el pago de Cesantías: Los salarios básicos, horas extras, subsidio familiar, subsidio de transporte, días festivos y primas.
5. Definir convencionalmente los días de pago, como la forma: Efectivo o cheque (Se definió el pago semanal, org. inf.02 Feb/90).
6. Conquistar definir fecha exacta del pago de las primas extralegales.

A continuación presentamos unos cuadros relacionados con salarios y primas.

CUADRO 1

Evaluación de conquistas en los incrementos salariales en el Municipio de Medellín a los trabajadores oficiales.

AÑOS	INCREMENTOS		SALARIO BASICO PROMEDIO DIA/¢	DATO ANT. \$668.32
	\$	%		
85	86.88	13	755.20	
86	177.47	23.5	932.68	
87	223.84	24	1156.52	
88	299.13	25	1445.65	
89	419.23	29	1864.88	
90	641.42-533.73	28.67-34.39*	2506.30	\$2398.60

* Promedio ante salario básico promedio año 89.

TRABAJADORES OFICIALES DEL DEPARTAMENTO:

AÑOS	INCREMENTOS		SALARIO BASICO PROMEDIO DIA¢	DATO-ANT
	\$	%		
89	422.63	28	1932 **	1509.38**
90	533.62	27.6*	2465.65 **	

* I.P.C. Nacional, al finalizar el año de 1989, adicionado en un punto y medio (1.5) ó sea:

$$\text{I.P.C. Nacional} = a \ 26.12\% + 1.5\% = 27.62\%$$

** Dato Nuestro.

TRABAJADORES OFICIALES EMPRESAS PUBLICAS DE MEDELLIN

87	294	24	1520	\$1226
88	380	25	1900	
89	583.30	30.7	2483.30	
90	673.50	27.12 *	3156.80	

* I.P.C. Nacional, al finalizar el año de 1989, adicionado en un punto (1) ó sea:

$$\text{I.P.C. Nacional} = 26.12\% + 1\% = 27.12\%$$

En el cuadro apreciamos año por año los incrementos tanto en pesos como en porcentajes y su salario básico promedio, donde en el año 90 mostramos un incremento al que venia de años atrás caso año 89 ya que el dato 90 es trabajado con la curva salarial pactada el 14 de Febrero de 1990 y nos muestra que el salario promedio calculado con 1807 trabajadores oficiales se aumenta representando un incremento promedio para el año 90 de un 34.39% que en pesos es de \$641.42.

Comparando con los del Departamento y Empresas Públicas de Medellín observamos lo siguiente: los incrementos porcentuales convención anterior 87-88 fueron iguales a EE.PP.

En la convención 89-90 estuvimos mejor que los del Departamento pero nos superó EE.PP. en 1.7% pero para el año 90 estuvimos por encima de ambos y más con la reclasificación de categorías, si el dato 90 no es equivocado representa una buena recuperación, sin embargo lo que sí está muy bajito es el salario promedio comparado con EE.PP. ya que superamos muy poco al del Departamento.

CUADRO 2

INCREMENTOS PORCENTUALES EN LAS NEGOCIACIONES 87-88 Y 89-90
V.S I.P.C EN EL MUNICIPIO DE MEDELLIN.

ANO	PERIO	INCREMENTO	I.P.C. OBREROS	RESULTADO
		\$	DICIEM-DICIEM	DE LA COMP
87	1	24	20.70 - 24.59	+3.37/-0.59
88	2	25	24.59 - 28.32	+0.41/-3.32
89	1	29	28.32 - 26.08	+0.68/+2.92
90	2	28.62	26.08 - 30.61*	+2.54/-1.99
				+6.93/-2.98

* Dato mes 9 de 1990.

En la ilustración del cuadro nos queda claro que se ha negociado bien con relación a los índices del año inmediatamente anterior, dando como resultado en las dos últimas negociaciones un 6.93% positivo, pero comparando ya con lo ideal a negociar que sería en proyección al año de aplicabilidad del aumento, en lo general siempre se negoció por debajo menos en el año 89 que dió un resultado positivo de 2.92% más. Como resultado con este criterio se ha perdido en forma acumulada en las dos últimas negociaciones un 2.98%.

CUADRO 3

SALARIO PROMEDIO VS CANASTA FAMILIAR EN FECHA DE INICIO, Y A HOY DE LA VIGENCIA CONVENCIONAL

1989 S/M/P = \$55950 Mes: 1 VALOR CANASTA FAMILIAR \$62476 = Mes = 1 Año 89.

DISTRIBUCION PORCENTUAL = 0.89%

1990 S/M/P = \$75189 Mes: 9 VALOR CANASTA FAMILIAR \$95270.85 = Mes = 9 Año 90.

DISTRIBUCION PORCENTUAL = 0.79%

Se empezó el año 89 sin alcanzar el Salario básico promedio a comprar la canasta Obrero Nacional, faltando para ello la suma de \$6526= Mensuales, osea un reajuste en el salario de un 11.66% para comprar una canasta familiar.

A la fecha se acentúa más el poder alcanzar esa canasta, pues la falta es de \$20081.85, mensuales, osea un reajuste en el Salario de un 26.71%

Para estar al mismo nivel de cuándo se empezó se requiere de \$9602 osea un 12.77%. Osea que para actualizar el Salario básico promedio al valor de la canasta familiar necesitamos los siguientes incrementos:

POR PERDIDA FRENTE A LA CANASTA FAMILIAR	26.71%
MAS IPC MES 10-11-12 del año 90	6.50%
MAS CALCULO I.P.C. AÑO 91 (D.N)	28 %
LO QUE REQUIERE DE UN AUMENTO DE.....	61.21%

COMPARTIMOS EL NEGOCIAR ANTES DE FINALIZAR EL AÑO EL INCREMENTO PARA EL SEGUNDO.

CUADRO 4

INCREMENTO DE SALARIOS VS FECHA DE FIRMA DE LA CONVENCION INCREMENTOS SALARIOS PROMEDIOS

PERIODO DE VIGENCIA	P E S O S			P O R C E N T A J E S		
	MINIMO	PROMEDIO	MAXIMO	MINIMO	PROMEDIO	MAXIMO
1990-1991	447	668.75	1138	23.20	28.68	30.50
1991-1992	557	829.16	1395	24.25	27.55	29.50

Este cuadro nos indica el comportamiento en las negociaciones firmadas a partir del año 90 y hasta el 92, tanto en pesos como en porcentajes.

CUADRO 5

CONVENCIONES QUE SE ENCUENTRAN POR DEBAJO DEL SALARIO PROMEDIO MUESTRA DISCON A FECHA: DIA 12 MES 10 AÑO 90 VALOR SALARIO MUESTRA : \$ Dia \$3178.95 Y QUE ESTAN EN SEGUNDO PERIODO

MOSTRAREMOS LAS MAS CERCANAS AL SALARIO PROMEDIO DEL MUNICIPIO DE MEDELLIN OSEA: A \$2506.30 DIA

NOMBRE EMPRESA	SALARIO PROMEDIO \$1 DIA
PRODUCTORA NAL DE LLANTAS UNIROYAL	2815.90
COMPANIA PINTUCO	2784.00
FAMOS VICUNA STA FE S.A.	2766.00
DERIVADOS DEL MAIZ, S.A. "DELMAIZ"	2720.00
BANCO DE CALDAS	2597.00
INDUPALMA	2590.00
CEMENTOS DEL CARIBE	2524.00
PRODENVASES	2508.00
<u>MUNICIPIO DE MEDELLIN</u>	2506.30
IND E INVERSIONES SAMPER S.A.	2502.00
APOLO	2457.00
GASEOSAS LUX	2452.00
COMPANIA DE EMPAQUES S.A.	2452.00
COMPANIA TEXTIL COLOMBIANA "SATEXCO"	1967.00
EN PRIMER PERIODO CONVENCIONAL	
HILANDERIAS MEDELLIN	2650.00
CEMENTOS EL CAIRO	2649.00
LANDERS Y COMPANIA	2642.00
COLTEJER	2553.00

BANCO DEL COMERCIO	2516.00
"PAPEL S.A."	2506.60
MUNICIPIO DE MEDELLIN	2506.30
SINESA	2481.50
"RIOTEX"	2476.00
"VECOL S.A."	2439.00
FURESA	2288.27
TELARANA	2279.00
CEMENTOS NARE Y BLANCO DE COLOMBIA	2259.00
BANCO DE COLOMBIA	2236.00
GRULLA	2191.00
TEJIDOS UNICA	2178.00
IND Y TEXTILES COLIBRI	1998.00
BANCO DE CREDITO Y COMERCIO DE COLOMBIA	1634.00

El objetivo de este cuadro, es para ubicarnos dentro del sector privado y poderlos comparar con estas empresas y sacar conclusiones de si nos sirve o no como argumentos, ya que estamos convencidos de que el sector oficial puede brindar mejores salarios en comparación con algunas empresas.

CUADRO 6

	PRIMAS EXTRALEGALES HABITUALES = PROMEDIO			MUESTRA
	JUNIO DIAS	NAVIDAD DIAS	VACACIONES DIAS	ANTIGUEDAD DIAS
MINIMO	4.5	15	7.5	2
PROMEDIO	14.75	34.67	23.87	25
MAXIMO	69	87	46	130
MUNICIPIO	30	60 *1	30	15
DEPARTAMENTO	0	41	37 *2	0
EE. PP.	15	15	15	17

*1 Se suman la de Navidad (35 días Salario promedio + 25 Salario Básico como AGUINALDO) y se toman 15 días en antigüedad, tomando como base un trabajador de 10 años.

*2 Se paga la de vacaciones de acuerdo a la antigüedad, tomamos uno de 10 años. Tiene prima de vida cara equivalente a 37 días de Salario Básico.

El cuadro nos muestra que estamos bien, comparados con los del Departamento y EE.PF. como por encima del promedio de la muestra CISDON menor en la de antigüedad.

OTRAS NORMAS CONVENCIONALES

- Acarreo de Materiales y Trasteos. (pág 14)
 - Se define la reglamentación (pág 15-16)
- Alimentación: \$1 = por comida y suministra dos comidas durante el turno (pág 17)
- Carnet (pág 27)
- Detención del trabajador (pág 30 y 31)
 - Casa-Cárcel-Asistencia jurídica
- Día Clásico del Trabajador oficial (pág 34)
- Jornada de Trabajo (pág 47, 48 y 49)
- Jubilación (pág 50, 51 y 52)
 - Los que se vinculen a partir de la firma de la Convención 85-86, se regirán por las normas legales que regulan la materia. Los ya vinculados se regirán por la cláusula 6a D.74/70.
 - Reconoce el derecho de jubilación a sus trabajadores en los siguientes casos especiales:
 - Con 25 años continuos ó descontados de servicio y cualquier edad.
 - Con 20 años continuos ó descontados de servicio y cualquier edad, siempre que haya estado dedicado a labores en temperaturas anormales, socavones o insalubres.
 - Que cumpla ó haya cumplido 15 años continuos en actividades a temperaturas anormales, socavones ó en condiciones insalubres, siempre que cumpla 50 años de edad y esté vinculado al Municipio.

-La mujer con 20 años de servicio al Municipio continuados o descontinuados siempre que haya cumplido 45 años de edad.

-Mercadeo	(pàg 52)
-Recopilación de Normas Convencionales	(pàg 68)
-Recreación para los Hijos de los Trabajadores.	(pàg 68-69)
-Retener ó Compensar a los Choferes	(pàg 70)
-Subsidio Familiar	(pàg 76)
-Subsidio de Transporte	(pàg 77)
-Transporte Especial	(pàg 77-78)
-Trabajo Suplementario	(pàg 79-80)
-Vestuario	(pàg 81)
-Viáticos	(pàg 84)
-Vigencia de Normas Preexistentes	(pàg 84)

Comentarios:

- Que pasa con los que laboran en sitios donde no se elaboran alimentos?
- Que pasa con la revisión de la jornada de trabajo en los puestos de jornada inferior a la ordinaria? Se exceptúan algunos de la revisión.
- No se define como es la aplicación de garantías a los jubilados por cuenta del Municipio?
- Está funcionando el Centro de Mercadeo?
- Se habla de recopilación de normas más no de normas actualizadas.
- Ubicamos acá lo de retener ó compensar por daños a vehículos con responsabilidad del trabajador.
- De cuánto es el Subsidio Adicional?
- Se cambian los \$100 por un 5% más sobre el legal.
- Se acepta el trabajo suplementario sin decisión optada por el trabajador?

-Esas ventas de bajas en inventarios, hacen relación a vestidos?

-No se actualiza el valor de los viáticos desde 1987?

QUE FALTA:

1. Auxilio para actividades deportivas de los trabajadores ò que el Municipio suministre los implementos, los campos deportivos, etc.
2. Permisos remunerados los días 24 y 31 de Diciembre de cada año.
3. Definir el número de horas permisibles como trabajo suplementario en la semana.
4. Venta de inservibles, productos ò materiales sacados de servicio a los trabajadores.

DEPARTAMENTO DE ASESORIAS
-Escuela Nacional Sindical-Antioquia

Medellín, Noviembre de 1990

ESCUELA NACIONAL SINDICAL 1990

CONDICIONES SOCIOECONOMICAS

SINTRA-MUNICIPIO

CONVENCIONADOS:

VARIABLE	CATEGORIAS	TOTAL	SECRETARIAS						
			OBRAS PUBLIC	EDUCA- CION	SERVIC ADMTIV	BIENS SOCIAL	METRO SALUD	TRAN- SITO	OTRO
	ENCUESTAS	372	153	82	29	33	46	15	11
1. EDAD		38.3							
2. ESTADO CIVIL	SOLTERO	15.3							
	CASADO	73.3							
	UNION LIBRE	8.6							
	VIUDO	2.6							
3. RESIDENCIA	MEDELLIN	79.5							
	BELLO	5.6							
	ITAGUI	2.6							
	ENVIGADO	1.3							
	COPACABANA	2.4							
	GIRARDOTA	1.8							
	CALDAS	1.0							
	SABANETA	0.2							
	OTROS	5.1							
4. NUMERO DE HIJOS		P.G. 2.35 P.P. 3.1 T.H.	3.1	2.9	3.5	3.2	2.9	3.4	3.3
5. MENORES DE 6		P.G. 0.6 P.P. 1.46 T.H.							
6. DE 6 A 18		P.G. 1.2 P.P. 2.3 T.H.							
7. MAYORES DE 18		P.G. 0.73 P.P. 2.95 T.H.							
8. NUMERO DE PERSONAS A CARGO		P.G. 4.3 P.P. 4.8 T.H.							
9. ESTUDIOS DEL TRABAJADOR	SIN NIVEL EDUC	1.3							
	PRINARIA INCOMP	23.9							
	PRINARIA COMPL	31.7							

SECUNDARIA INC	29.8
SECUNDAR COMPL	7.08
EDUC TECNOLOGICA	4.8
UNIVERSID INC	1.0
UNIVERSID COMPL	0.0

10. ESTUDIA ACTUALMENTE	SI	6.9
	NO	43.0

11. HIJOS EN PRE-ESCOLAR	P.G.	0.25
	P.P.	1.39
	T.H.	

12. HIJOS EN PRIMARIA	P.G.	0.59
	P.P.	1.62
	T.H.	

13. HIJOS EN BACHILLERATO	P.G.	0.58
	P.P.	1.75
	T.H.	

14. HIJOS EN TECNICOS	P.G.	0.5
	P.P.	1.27
UNIVERSITARIOS	T.H.	

15. HIJOS OTROS ESTUDIOS	P.G.	0.23
	P.P.	4.27
	T.H.	

16. SU CONYUGE ESTUDIA	SI	8.8
	NO	91.2

17. LA VIVIENDA ES	PROPIA	51.2
	ARRENDADA	33.6
	FAMILIARES	13.1
	OTROS	1.9

18. AMORTIZACION A MUNICIPIO	P.P.	9.911
------------------------------	------	-------

19. AMORTIZACION A CORPORACION	P.P.	16.303
--------------------------------	------	--------

20. AMORTIZACION A PARTICULARES	P.P.	19.236
---------------------------------	------	--------

21. TOTAL AMORTIZACION	P.P.	15.693	15049	13213	13340	19325	24780	7500	10150
------------------------	------	--------	-------	-------	-------	-------	-------	------	-------

22. ARRIENDO MENSUAL	P.P.	28.313	31800	23150	26620	28230	31928	20750	18000
----------------------	------	--------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

23. TIENE LOTE PROPIO	SI	10.4
	NO	89.5

24. PRESTAMO VIVIENDA	SI	16.8
	NO	83.17

25. ANTIGUEDAD EN AÑOS	P.P.	9.5	9.3	7.6	11.2	12.9	10.5	7.9	10.8
26. ANTIGUEDAD CATEGORIAS	HASTA 24 MESES	11.2							
	25 - 60 MESES	13.2							
	61 - 96 MESES	23.1							
	97 - 120 MESES	6.8							
	121-180 MESES	29.4							
	181-240 MESES	11.8							
	+ DE 240 MESES	4.1							
28. SALARIO BASICO HORA	P.P.	317.9	341	308	215	292	361	282	310
29. ESTA AFILIADO AL SINDICATO	SI	99.1							
	NO	0.9							
30. PACTO SALARIAL AÑOS	1 AÑO	86.3							
	2 AÑO	13.6							
31. SALARIO \$ 1 PERIODO	P.P.	78.360							
32. SALARIO \$ 2 PERIODO	P.P.	106.672							
33. AUMENTO % 1 PERIODO	P.P.	39.3							
34. AUMENTO % 2 PERIODO	P.P.	41.1							
35. SALARIO MINIMO \$	P.P.	79.069							
36. AUMENTO MINIMO %	P.P.	36.6							
37. LAS PRIMAS	DEJARSE ASI	2.5							
	AUMENTARSE	97.4							
38. AUMENTO PRIMA JUNIO	P.P.	38.5							
39. PRIMA DE NAVIDAD	P.P.	42.9							
40. PRIMA DE VACACIONES	P.P.	38.7							
41. PRIMA AGUINALDO	P.P.	37.2							
42. ALTERNATIVAS VIVIENDA	AUMENTO FONDO	38.4							
	PLAN ESPECIAL	41.3							
	ADJUDIC LOTES	5.4							
	FONDO ESPEC	14.8							
43. ALTERNATIVAS EDUCACION	INCR FONDO	10.7							
	100% MATRICUL	75.3							
	AUXIL PARC	13.8							
44. ALTERNATIVAS SALUD	POLIZA INT	20.0							
	AUMENTO FOND	7.4							
	100% GAST FAM	72.5							

45. ALTERNATIVAS	LIMIT ART 7	26.5							
ESTABILIDAD	AUMENT INDEM	48.8							
	DEJARLAS ASI	24.5							

46. SE RESPETA	SI	22.7							
LA CONVEN	NO	77.2							

47. CONOCE	SI	48.5							
ESTATUTOS	NO	51.4							

48. SINDICATO HA	SI	64.6							
CUMPLIDO	NO	35.3							

49. DISPOSICION	SI	83.0							
CAPACITACION	NO	16.9							

50. COMITE ESCAL	SI	94.8							
PARITARIO	NO	5.1							

51. IRIA A	SI	58.8	60.4	48.6	85.7	56.2	48.7	78.5	62.5
HUELGA	NO	41.1	39.5	51.3	14.2	43.7	51.2	21.4	57.5

ESCUELA NACIONAL SINDICAL 1990

CONDICIONES SOCIOECONOMICAS

SINTRA-MUNICIPIO

CONVENIONADOS:

VARIABLE	CATEGORIAS	TOTAL	SECRETARIAS						
			OBRAS PUBLIC	EDUCA- CION	SERVIC ADMIV	BIENS SOCIAL	METRO SALUD	TRAN- SITO	OTRO
	ENCUESTAS	372	153	82	29	33	46	15	11
1. EDAD		38.3							
2. ESTADO CIVIL	SOLTERO	15.3							
	CASADO	73.3							
	UNION LIBRE	8.6							
	VIUDO	2.6							
3. RESIDENCIA	MEDELLIN	79.5							
	BELLO	5.6							
	ITAGUI	2.6							
	ENVIGADO	1.3							
	COPACABANA	2.4							
	GIRARDOTA	1.8							
	CALDAS	1.0							
	SABANETA	0.2							
	OTROS	5.1							
4. NUMERO DE HIJOS	P.G.	2.35							
	P.P.	3.1	3.1	2.9	3.5	3.2	2.9	3.4	3.3
	T.H.								
5. MENORES DE 6	P.G.	0.6							
	P.P.	1.46							
	T.H.								
6. DE 6 A 18	P.G.	1.2							
	P.P.	2.3							
	T.H.								
7. MAYORES DE 18	P.G.	0.73							
	P.P.	2.95							
	T.H.								
8. NUMERO DE PERSONAS A CARGO	P.G.	4.3							
	P.P.	4.8							
	T.H.								
9. ESTUDIOS DEL TRABAJADOR	SIN NIVEL EDUC	1.3							
	PRIMARIA INCOMP	23.9							
	PRIMARIA COMPL	31.7							

SECUNDARIA INC	29.8
SECUNDRAR COMPL	7.08
EDUC TECNOLOGICA	4.8
UNIVERSID INC	1.0
UNIVERSID COMPL	0.0

10. ESTUDIA ACTUALMENTE	SI	6.9							
	NO	43.0							
11. HIJOS EN PRE-ESCOLAR	P.G.	0.25							
	P.P.	1.39							
	T.H.								
12. HIJOS EN PRIMARIA	P.G.	0.59							
	P.P.	1.62							
	T.H.								
13. HIJOS EN BACHILLERATO	P.G.	0.58							
	P.P.	1.75							
	T.H.								
14. HIJOS EN TECNICOS	P.G.	0.5							
	P.P.	1.27							
UNIVERSITARIOS	T.H.								
15. HIJOS OTROS ESTUDIOS	P.G.	0.23							
	P.P.	4.27							
	T.H.								
16. SU CONYUGE ESTUDIA	SI	8.8							
	NO	91.2							
17. LA VIVIENDA ES	PROPIA	51.2							
	ARRENDADA	33.6							
	FAMILIARES	13.1							
	OTROS	1.9							
18. AMORTIZACION A MUNICIPIO	P.P.	9.911							
19. AMORTIZACION A CORPORACION	P.P.	16.303							
20. AMORTIZACION A PARTICULARES	P.P.	19.236							
21. TOTAL AMORTIZACION	P.P.	15.693	15049	13213	13340	19325	24780	7500	10150
22. ARRIENDO MENSUAL	P.P.	28.313	31800	23150	26620	28230	31928	20750	18000
23. TIENE LOTE PROPIO	SI	10.4							
	NO	89.5							
24. PRESTAMO VIVIENDA	SI	16.8							
	NO	83.17							

25. ANTIGUEDAD EN AÑOS	P.P.	9.5	9.3	7.6	11.2	12.9	10.5	7.9	10.8
26. ANTIGUEDAD CATEGORIAS	HASTA 24 MESES	11.2							
	25 - 60 MESES	13.2							
	61 - 96 MESES	23.1							
	97 - 120 MESES	6.8							
	121-180 MESES	29.4							
	181-240 MESES	11.8							
	+ DE 240 MESES	4.1							
28. SALARIO BASICO HORA	P.P.	317.9	341	308	215	292	361	292	310
29. ESTA AFILIADO AL SINDICATO	SI	99.1							
	NO	0.9							
30. PACTO SALARIAL AÑOS	1 AÑO	86.3							
	2 AÑO	13.6							
31. SALARIO \$ 1 PERIODO	P.P.	78.360							
32. SALARIO \$ 2 PERIODO	P.P.	106.672							
33. AUMENTO % 1 PERIODO	P.P.	39.3							
34. AUMENTO % 2 PERIODO	P.P.	41.1							
35. SALARIO MINIMO \$	P.P.	79.069							
36. AUMENTO MINIMO %	P.P.	36.6							
37. LAS PRIMAS	DEJARSE ASI	2.5							
	AUMENTARSE	97.4							
38. AUMENTO PRIMA JUNIO	P.P.	38.5							
39. PRIMA DE NAVIDAD	P.P.	42.9							
40. PRIMA DE VACACIONES	P.P.	38.7							
41. PRIMA AGUINALDO	P.P.	37.2							
42. ALTERNATIVAS VIVIENDA	AUMENTO FONDO	38.4							
	PLAN ESPECIAL	41.3							
	ADJUDIC LOTES	5.4							
	FONDO ESPEC	14.8							
43. ALTERNATIVAS EDUCACION	INCR FONDO	10.7							
	100% MATRICUL	75.3							
	AUXIL PARC	13.8							
44. ALTERNATIVAS SALUD	POLIZA INT	20.0							
	AUMENTO FONDO	7.4							
	100% GAST FAM	72.5							

45. ALTERNATIVAS	LIMIT ART 7	26.5
ESTABILIDAD	AUMENT INDEB	48.8
	DEJARLAS ASI	24.5

46. SE RESPETA	SI	22.7
LA CONVEN	NO	77.2

47. CONOCE	SI	48.5
ESTATUTOS	NO	51.4

48. SINDICATO HA	SI	64.6
CUMPLIDO	NO	35.3

49. DISPOSICION	SI	83.0
CAPACITACION	NO	16.9

50. COMITE ESCAL	SI	94.8
PARITARIO	NO	5.1

51. IRIA A	SI	58.8	60.4	48.6	85.7	56.2	48.7	78.5	62.5
HUELGA	NO	41.1	39.5	51.3	14.2	43.7	51.2	21.4	57.5
