

D.2/D
3.135
R

A stylized sunburst logo consisting of a central circle with a thick white border. The words "DOCUMENTOS" and "DE LA ESCUELA" are written in white, uppercase, sans-serif font along the top and bottom inner edges of the circle, respectively. From the top and bottom of the circle, several white curved lines radiate outwards, resembling sun rays. The entire logo is centered on a dark red background.

DOCUMENTOS
DE LA ESCUELA

3150

SINTRA ABBOTT
ESTUDIO ECONOMICO FINANCIERO
ANALISIS PRESTACIONAL
1991

ESCUELA NACIONAL SINDICAL - ANTIOQUIA

ASESORIAS EN PREPARACION DEL PLIEGO DE PETICIONES

Y SUS NEGOCIADORES

DEPARTAMENTO DE ASESORIAS

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LABORATORIOS ABBOTT, S.A

MEDELLIN, AGOSTO DE 1991

PRESENTACION

El texto que a continuación se presenta ofrece una panorámica muy general de la evolución reciente experimentada por algunos de los principales variables económicas y financieras de la empresa Laboratorios Abbott S.A. y su entorno económico.

El análisis excluyó casi en su totalidad la esfera de lo real; es decir, que el tratamiento privilegia variables nominales. Ello debió ser así en razón de que no se dispuso de deflatores adecuados y actualizados para el subsector fabricante de productos farmacéuticos, además de la premura con la cual se abordó el trabajo mismo.

Deliberadamente, se ha tratado de incorporar algunas ideas pertinentes al proceso de modernización e internacionalización de la economía colombiana debido a la crucialidad que él comporta para el conjunto de la actividad económica nacional, pues en ese contexto de orden más global, se inscribe las posibilidades futuras no sólo del subsector sino de la empresa misma.

De acuerdo con algunos de los indicadores observados, la situación de la empresa no es la más deseable. Ello relleva la importancia que se le debe prestar a su desempeño futuro, máxime si se consideran los efectos que seguramente derivarán del proceso de apertura económica y que en principio se considera que serán negativos para una franja considerable de la economía colombiana.

1. EL SECTOR FABRICANTE DE OTROS PRODUCTOS QUIMICOS

Dentro de esta agrupación se encuentra la fabricación de barnices, pinturas, lacas, productos farmacéuticos y medicamentos; jabones, perfumes y cosméticos; entre otros.

Todos ellos están aglutinados en la clasificación 352 (CIIU). Algunas de las variables más importantes disponibles se refieren al personal ocupado, número de establecimientos y su participación en el conglomerado industrial, valor agregado, producción bruta y consumo intermedio.

Entre 1986-88 se observa una pérdida de participación del número de establecimientos de la agrupación dentro del total de la industria manufacturera, de 4.43% en 1986 pasó a 4.25% en 1988.

Paralelamente, la contribución dentro del personal remunerado fluctuó, 5.11 % en 1986, 5.48 en 1987 5.18 en 1988; la distribución de las remuneraciones (salario y prestaciones) mostró un comportamiento ligeramente diferente pues en 1988 cayó a un nivel menor al de 1986.

Adicionalmente, se observa un aumento sustancial en el número de personal ocupado en calidad de temporal. De 2.505 en 1986 se pasó a 3.434 en 1988; es decir, creció en 37.1 por ciento. Como proporción del personal remunerado, se tiene: 10.8 por ciento del personal remunerado, lo estaba en calidad de temporal en 1986; en 1987 la relación fue 11.9 % y 14.0 % en 1988.

Por otra parte, en 1988 el valor agregado (riqueza creada) contribuyó con el 6.91 % del generado en la industria manufacturera, mientras que los salarios y remuneraciones lo hicieron con el 6.89 % del total.

El cuadro 1 nos aproxima comparativamente al subsector 3552, fabricación de productos farmacéuticos y medicamentos (F.F.), y otros productos químicos (O.P.Q.).

Cuadro 1. (Millones de pesos y porcentajes)

1988	# ESTAB.	PERS. OCUP.	PCCION BRUTA	VALOR AGREGADO	SUELDOS SAL, PREST.	CONS. INTERM.
OPQ. (1)	308	24.829	383.750,2	160.517,7	40.918,3	223.232,5
PF. (2)	115	11.702	148.430,5	65.355,3	21.834,7	83.075,2
(2)/(1) (%)	37.3	47.1	38.7	40.7	53.4	37.2

Fuente: DANE. Anuario industria manufacturera. 1988
DANE. Colombia estadística. 1990.

Como se observa, con un porcentaje relativamente elevado 47.1 % del personal ocupado, si se compara con el 37.3 % de los establecimientos, los empleados en la fabricación de productos farmacéuticos generan relativamente menos riqueza, 40.7 %, para la economía e insumen un valor bajo en términos comparativos.

Es además significativo que la pequeña y mediana industria genere el 36.7 por ciento del valor agregado, mientras que las grandes empresas aportan la mayor parte, algo más de 63 %.

Dejando de lado el contrapunto entre las actividades farmacéuticas y las de químicos, se tratará de mostrar algunas relaciones de particular interés entre las variables, pero a nivel de la actividad misma; por supuesto, también se harán comparativos inter-actividad.

Cuadro 2. AGREGADOS ECONOMICOS. (Miles de pesos y porcentajes)

1988	<u>P.B.</u> <u>P.O</u> (1)	<u>Rem</u> <u>P.O</u> (2)	<u>C.I.</u> <u>P.O</u> (3)	<u>V.A.</u> <u>P.B</u> (4)	<u>C.I.</u> <u>P.B</u> (5)	<u>Rem</u> <u>V.A</u> (6)	<u>V.A.</u> <u>P.O</u> (7)
G.P.Q.	15.455,7	1.648,0	8.990,8	41.8	58.2	25.5	6.464,9
P.F.	12.684,2	1.865,9	7.099,2	44.0	56.0	33.4	5.589,0

Fuente: DANE. Cálculos de la ENS

Notas: VA: Valor agregado (miles de pesos)
PB: Producción bruta (miles de pesos)
PO: Personal ocupado
CI: Consumo intermedio (miles de pesos)
REM: Remuneración (sueldos, salarios y prest. soc.)

Resulta clara la menor productividad per cápita, medida en la producción bruta y en términos del valor agregado, por parte de los fabricantes de productos farmacéuticos; sin embargo, su remuneración es más alta. Se aprecia también que la fabricación farmacéutica insume un menor valor; ello se tradujo en un mayor valor agregado como proporción de la producción. Finalmente se observa que la fracción del valor agregado compuesto por los sueldos, salarios y prestaciones sociales es superior en la producción farmacéutica.

1.2. El subsector fabricante de productos farmacéuticos.

Además del mercado interno el subsector productor de químicos farmacéuticos dedica una fracción a los mercados externos, pero paulatinamente las exportaciones han venido descendiendo sobre una trayectoria fluctuante. En efecto, de un valor ligeramente superior a 20.3 millones de dólares en 1985, se pasó a 14.1 millones en 1990. En fin, la tasa anual de disminución se cifró en -7.0 por ciento anual en el último quinquenio, mientras que entre 1980-85 había crecido en 9.0 por ciento. (1)

Los productos farmacéuticos se han venido exportando principalmente hacia países latinoamericanos 93.8 %, en 1985 y 88.9 % en 1990; a Canadá y Estados Unidos el porcentaje fue un 8.1 por ciento en 1990, mientras que Europa recibió el 2.9 %.

En este contexto se encuentra además que las exportaciones de productos farmacéuticos no tiene como su característica fundamental la intensidad en la mano de obra, aunque sí un coeficiente de exportaciones relativamente elevado. La primera se relaciona con el contenido directo o indirecto de los salarios en la demanda total final del producto. Entre 25 sectores exportadores la intensidad relativa de la mano de obra incluida en las exportaciones farmacéuticas es superior a 9 sectores, entre los que cabe mencionar abonos, vehículos y automóviles, aparatos eléctricos, papel y otros químicos.

El segundo, definido como la relación entre exportaciones y el valor bruto de la producción, indica que las exportaciones farmacéuticas superan a la mayoría de los 25 subsectores. Apenas son superadas por minerales no metálicos (cemento), textiles, confecciones y maquinaria (2).

Aunque las cifras anteriores están referidos al año 1980, ofrecen, a falta de otros más actuales, una aproximación a la que hoy debe ser la situación de algunas de las actividades productivas colombianas en cuanto a sus posibilidades de acceso a los mercados externos y, por supuesto, un punto de análisis en la definición de sus sensibilidades a la apertura económica.

(1) Coyuntura Económica. Vol. XXI. No 2. Fedesarrollo. Bogotá, Julio de 1991. Pág. 72-73.

(2) Crane, Catalina "Las exportaciones menores: Recorriendo nuevamente el camino". Coyuntura Económica. Op. cit. Pág. 81.

1.3. La producción farmacéutica y la internacionalización de la economía colombiana

En el aparte anterior se trató de allegar alguna información relativa al desenvolvimiento del comercio externo de los productos farmacéuticos. En general queda la impresión de que si bien no se trata de un subsector destacado por la intensidad en la mano de obra, posee un coeficiente de exportación superior al de actividades que lo superen en el primer aspecto, tales como las producciones de madera, cuero y muebles. Ello podría significar que la intensidad del trabajo es una condición necesaria pero no suficiente para buscar los mercados internacionales y que más bien se trataría de desarrollar una política agresiva que orientara la producción hacia el exterior.

Pero cuando se considera la posibilidad, no solo de que las actividades productivas colombianas penetren en el contexto externo, sino que sean susceptibles de la competencia dentro de las fronteras nacionales, entonces será posible que aquellas más ineficientes sean duramente afectadas. En efecto, la remoción de algunos obstáculos a la entrada de productos extranjeros exige una respuesta en términos de competitividad sobre todo de aquellos sectores tradicionalmente protegidos.

Bajo las perspectivas del proceso de internacionalización económica han sido identificados alrededor de 20 sectores "posiblemente vulnerables a la apertura" (3). Algunos de ellos son la producción de textiles de algodón, papeles, artículos de caucho, relojería, siderúrgica semi-integrada y productos farmacéuticos.

Para explicar lo que aparece como una seria amenaza sobre la actividad, es necesaria alguna consideración acerca de los factores limitantes de un desempeño eficiente de las actividades productivas colombianas.

El diagnóstico gubernamental que ha apoyado el proceso de modernización e internacionalización de la economía colombiana es enfático en el agotamiento del modelo sustitutivo de importaciones y promoción de exportaciones que devino en la incapacidad del sistema económico para generar tasas de expansión altas y sostenidas. El elemento fundamental subyacente es la caída de la productividad de la economía generada a partir de la ineficiencia en la asignación de recursos. En otras palabras, el modelo de sustitución de importaciones no generó, por una parte, estímulos a la modernización e innovación tecnológica; por otra,

(3) Revista la Andi. No 108. Medellín, enero-febrero de 1991. Anexo 2 Pág. 26.

Tal evidencia constituye un primer indicio de dificultades en eventuales casos de competencia externa. Naturalmente, habría que considerar las condiciones en las cuales se desempeñan los principales socios comerciales, entre los que cabe destacar a los latinoamericanos.

La inflación Venezolana bajó de 81 % en 1989 a cerca de 33 por ciento en 1990; 1.800 % en Brasil; también al bordo de la hiperinflación estuvieron Argentina y Perú; los precios crecieron 30 % en México, 24 % en Chile y 43 % en Paraguay. (4)

Desafortunadamente, no se dispone de información más específica acerca de las condiciones particulares en las que se desenvuelve la actividad fabricante de productos farmacéuticos en otros países del área latinoamericana.

La producción farmacéutica nacional estaría seriamente expuesta a la competencia externa proveniente, en el ámbito latinoamericano, de dos países: México y Costa Rica (5). La razón es que ambos se especializaron en la producción de esos bienes; con ello son competidores lo suficientemente serios como para forzar la eficiencia interna, en unos casos, y en otros la desaparición de algunos productores ineficientes. Además de esos países, la mayor exposición de la economía colocaría, por supuesto, la producción interna en condiciones difíciles frente a algunos países desarrollados, dada como ya se vió la importancia relativa de los precios farmacéuticos colombianos en la industria agregada.

En relación con la modernización, entendida en el plano de la inversión, resalta el franco deterioro de la inversión neta realizada en otros productos químicos; mientras que en los productos farmacéuticos se presentó una fuerte expansión de la inversión neta que de aumentar 21% en 1987, pasó a cerca del 31 por ciento en 1988.

Comportamientos tan disímiles significaron una creciente contribución de la inversión farmacéutica en el total registrado por otros químicos.

En efecto, de participar con 21 por ciento en 1986, lo hizo con 35.1 % en 1987 y 36.4 % en 1988, marcando con ello una senda que además de expansiva tiende a consolidar la participación de la inversión realiza en productos farmacéuticos dentro del subsector otros químicos, como se ilustra en el cuadro 4.

(4) Perfil de Coyuntura Económica. No 9. CIE Economía Colombiana. Mayo-Junio de 1991.

(5) Según la Cepal, México y Costa Rica se especializaron en la producción industrial de otros productos químicos. Véase: Revista de la Cepal. No 43. Santiago de Chile, abril de 1991. Pág. 64.

incorporó un sesgo antiexportador debido a la formación de rentabilidades que discriminaron contra las actividades de exportación, las inversiones no se localizaron en los sectores intensivos en nuestro recurso abundante; mano de obra.

Con la apertura se trata de corregir esas distorsiones de manera que se eliminen aquellos productores ineficientes; los demás deberán cimentar su solidez sobre la productividad para competir interna y externamente en un contexto económico general en el que la ingerencia estatal será desplazada por los mecanismos de mercado libre, no obstante lo cual será preciso contar con la coherencia en las medidas de política económica.

La eficiencia pasa, por supuesto, por la modernización del parque industrial. La reforma laboral colocó una base de apoyo que permite emplear mano de obra abundante y barata. Ambos factores permitirán, finalmente, competir con la mercadería extranjera por la vía de los precios tal y como es la propuesta del nuevo modelo.

Estas breves y gruesas consideraciones constituyen elementos a evaluar al interior de la producción farmacéutica. Empecemos con los precios.

Según las cifras de enero-mayo sobre las tasas de crecimiento del índice de precios al consumidor suministradas por Fedesarrollo, entre 1989 y 1991, los productos industriales contribuyeron de manera especial en 1989-90, 15.9 por ciento, superior a los registros de los productos agropecuarios y servicios mientras que en el periodo enero-mayo de 1990-91 fue inferior.

Al interior de la industria, se apreció un comportamiento descendente en la contribución de los precios generados por los productos farmacéuticos, pero superiores al registro promedio del sector industrial, como se observa en el cuadro siguiente:

Cuadro 3.

	INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR		
	Crecimiento porcentual (Enero-mayo)		
	1988-89	89-90	90-91
Ptos Agropec.	13.7	15.1	14.3
Ptos industriales	12.9	15.9	13.4
Ptos farmacéuticos	30.3	25.3	16.7
Servicios	14.1	15.6	16.3

Fuente: Coyuntura Económica, 1990 Op. cit. Pág 51

El cuadro es elocuente. Los aumentos de los precios alcanzados por los productos farmacéuticos fueron sustancialmente mayores que los totales contabilizados para los sectores agropecuarios, industrial y servicios.

Cuadro 4. INVERSION NETA (Millones de pesos y porcentajes)

		1986	%	1987	%	1988	%
O.P.Q.	(1)	9.009,9	-	6.508,6	-27.8	6.309,4	-3.1
F.F.	(2)	1.890,8	-	2.287,6	21.0	2.993,6	30.9
Total Ind.	(3)	111.521,7	-	163.662,0	46.8	240.763,5	47.1
Particip.							
Porcentual							
	(2)/(1)	21.0		35.1		36.4	
	(1)/(3)	8.1		4.0		2.6	
	(2)/(3)	1.7		1.4		1.0	

Fuente: DANE. Cálculos de la ENS

Más aún, tanto la dinámica ascendente de la inversión farmacéutica, como la descendente observada por la agrupación Productos Químicos aparecen pálidos, más el segundo que el primero, frente al dinamismo exhibido por el agregado total de la industria. Como consecuencia de ello se tienen participaciones decrecientes de la inversión, mucho más dramáticas en el caso de los Productos Químicos que cedió 5.5 puntos porcentuales en apenas un trienio. Por su parte la fabricación de productos farmacéuticos perdió 0.7 puntos en el mismo lapso.

2. LABORATORIOS ABBOTT, S.A. ASPECTOS FINANCIEROS

2.1. Desempeño reciente.

Según los registros de la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio, Confecámaras, Laboratorios Abbott ostentaba en 1989 la posición 278 entre las principales empresas del país con mejores activos y habría mejorado en 28 posiciones en relación con 1988 (6).

En 1990 mejoró ostensiblemente, tanto con respecto al valor de los activos que le permitieron ubicarse en el lugar 107, como a las ventas realizadas. Estas últimas colocarán la empresa en el puesto 148, superando al de 1989 cuando alcanzó el 254.

(6) "Las 500 empresas más grandes de Colombia". Confecámaras. Bogotá, 1990. Pág.28.

Este comportamiento se inscribe en el orden general que significó un buen desempeño, primero de la actividad fabricante de otros productos químicos, cuyo crecimiento se cifró en 7.6 %; segundo, de la industria y su aumento de 6.6 %, y finalmente de la actividad económica general, con un incremento de 4.2 por ciento en 1990.

Sin embargo, la coyuntura reciente ha evidenciado algunas dificultades derivadas en lo fundamental de la aplicación de severas medidas antiinflacionarias. El resultado ha sido preocupante en tanto que se resintió la dinámica de la demanda. En particular, el comercio de productos farmacéuticos realizado por la agrupación "farmacias" registró un descenso notable en sus ventas, 10.28 por ciento en 1990 (7). Por lo demás, esta tendencia continuó presentándose en lo que va corrido en 1991.

Lo anterior pudiera estar afectando seriamente la producción farmacéutica. Abbott, en especial, pareció resentir la caída de la demanda a juzgar por la fuerte acumulación de inventarios del último año; en efecto, ellos crecieron en 42.4 por ciento, mientras que en 1989 habían aumentado en 16.0 % y en 1988 34.7 %. Observando más detalladamente la composición de las existencias, se verificó que el rubro de inventarios de productos terminados elaborados en el país creció en 46.3 %.

2.2. Evolución de los activos y pasivos.

En términos simples, activos son los recursos representados en bienes, propiedades y derechos acumulados por la empresa durante su vigencia jurídica y que son cuantificables en dinero.

Una de las fuentes de financiación de los activos son los pasivos. Más precisamente, los pasivos están conformados por las obligaciones adquiridas por la empresa con terceras personas.

La evolución de los activos en el período 1985-90 ha transcurrido sobre una senda expansiva, impulsado en lo fundamental por los activos corrientes. En efecto, la participación más que la dinámica misma de su crecimiento significaron que los recursos de corto plazo se tradujeron en el repunte del agregado total.

Por su parte, los activos fijos observaron una tendencia relativamente estable hasta 1988, año a partir del cual la curva se levanta. Aún así, continuaron siendo los activos corrientes los más importantes en la evolución del total.

(7) Perfil de Coyuntura Económica. No 9. Economía Colombiana. Mayo-Junio de 1991. Pág. 45.

De otro lado, los pasivos de la empresa observaron un dinamismo también importante -de manera semejante a lo arriba expresado para los activos, las obligaciones de la empresa tendieron a concentrarse en el corto plazo; es decir, que en los pasivos totales tienen gran importancia los corrientes. Se observa además un comportamiento similar de las deudas de largo plazo y las contraídas con compañías afiliadas, excepto en el último bienio cuando las segundas superaron a las primeras. Tanto la evolución de los principales activos y pasivos como la participación de las subcuentas en sus agregados respectivos se ilustran en las gráficas 1 y 2. Véase además el Anexo 1.

El patrimonio, por otra parte, ha venido registrando niveles de aumento considerables, luego de un decrecimiento inclusive absoluto ocurrido en 1986. Tal dinámica en la capitalización ha permitido, entre otros, recuperar el nivel de propiedad de la compañía que como se verá más adelante, estaba siendo apropiada por terceros en razón de su alta participación en la distribución de los recursos de la empresa.

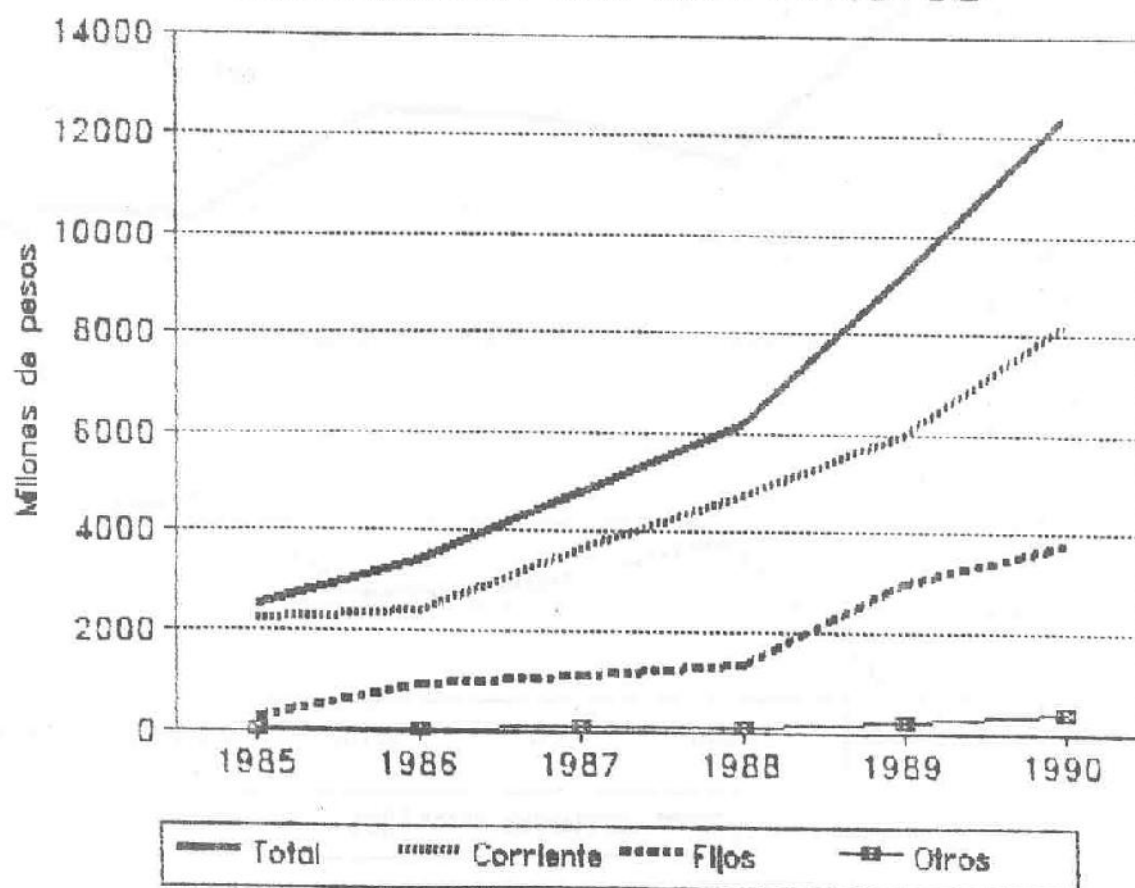
La preponderancia de las obligaciones de corto plazo amerita una observación un poco más detallada de sus características más notables. Los componentes más importantes de los pasivos corrientes son las deudas contraídas con las compañías afiliadas y las obligaciones financieras. Su seguimiento permite constatar como en el último bienio, las últimas desplazaron a las primeras tanto en importancia relativa como en dinamismo. Adicionalmente, se observa que las prestaciones sociales, aunque se han expandido de forma sostenida, en manera alguna representan una carga importante para la empresa si se compara con las participaciones de los dos rubros anteriores. Véase el Anexo 1.

En efecto, la mayor contribución de las prestaciones a los pasivos corrientes fue en 1988 con solo 9.2 por ciento. En contraste, las compañías afiliadas y las obligaciones financieras comprometieron el 51.5 y 15.7 por ciento, respectivamente. Si bien es cierto que los tres rubros perdieron importancia en el último bienio, también lo es que se conserve la estructura básica en la que dominan las dos últimas. Véase la gráfica 3.

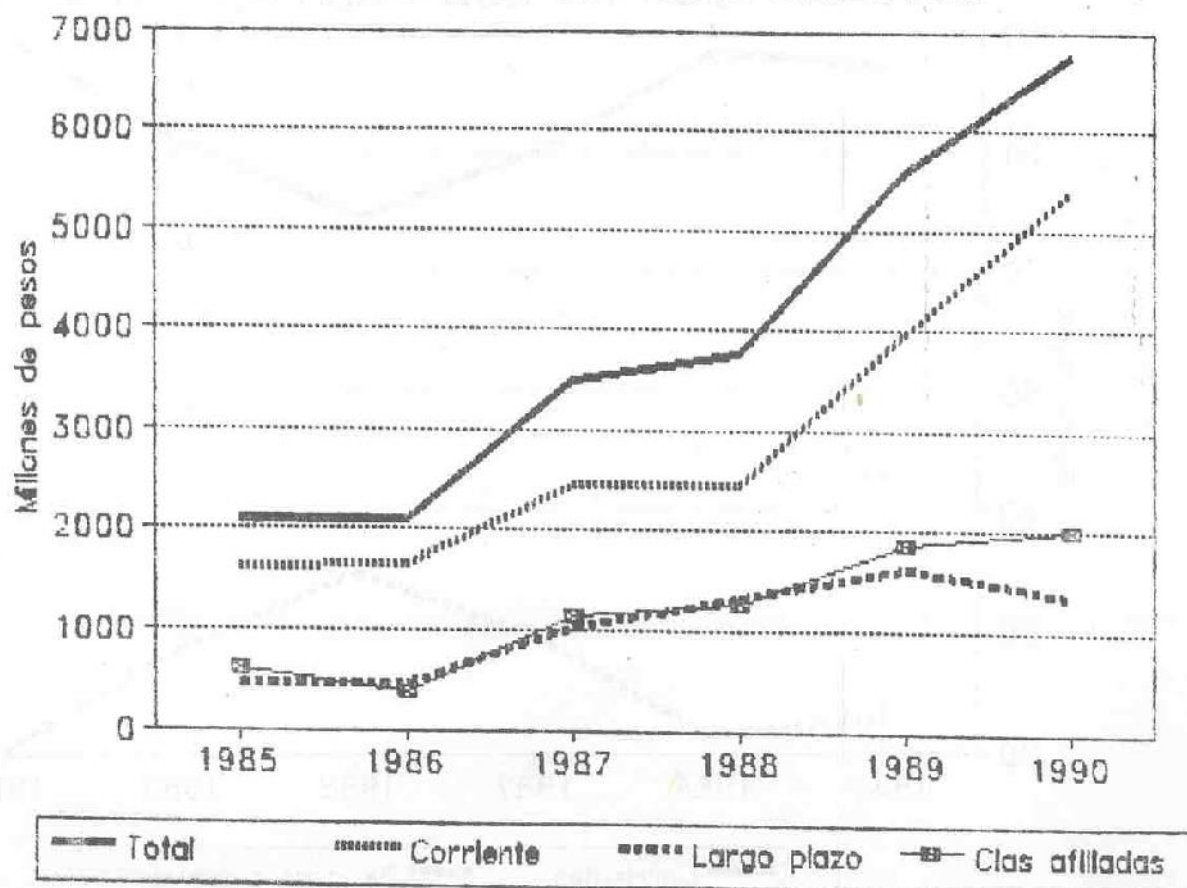
Preciso es también registrar la alta contribución de las pensiones de jubilación en las deudas de largo plazo; no obstante, ella disminuyó notablemente hasta 1989, para finalmente subir en 1990, aunque a niveles inferiores al observado en 1986, 42.3 por ciento.

Un factor adicional no destacado y sobre el que desafortunadamente no se ha profundizado tiene que ver con el alto componente de las importaciones en las materias primas. Al respecto sólo se hará una breve mención en el sentido de alertar sobre esas políticas y la alta sensibilidad de las importaciones a las medidas económicas que como la devaluación inciden directamente sobre costos de esa naturaleza.

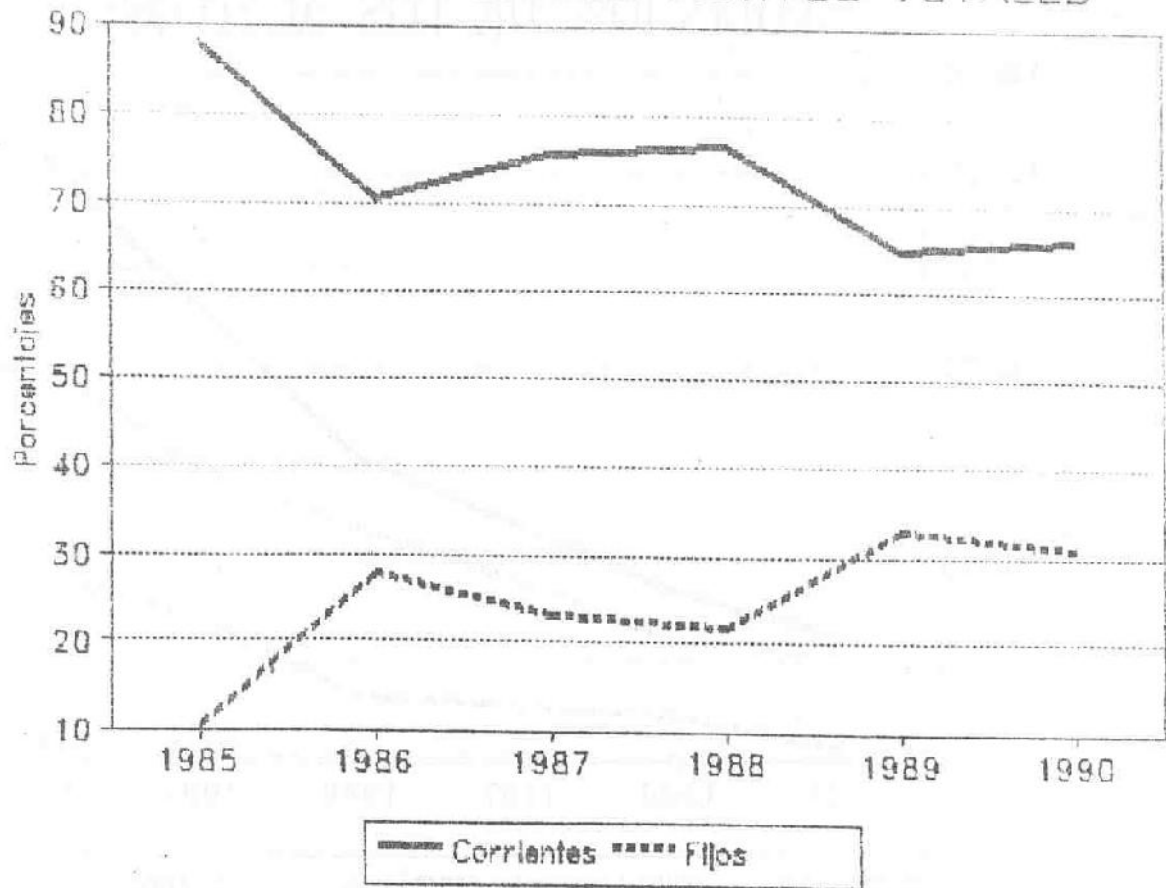
EVOLUCION DE LOS ACTIVOS



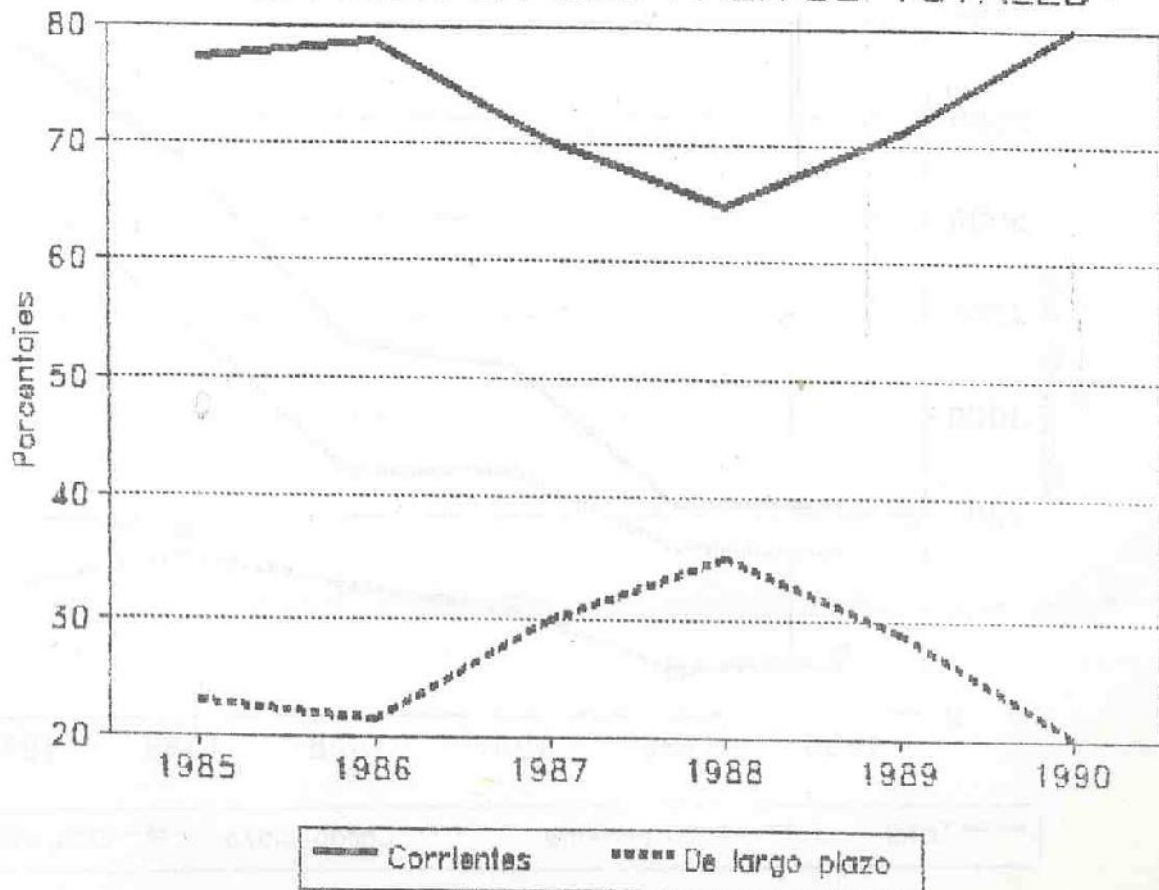
EVOLUCION DE LOS PASIVOS



PARTICIPACION EN LOS ACTIVOS TOTALES



PARTICIPACION EN LOS PASIVOS TOTALES



2.3. Los Estados de resultados

En breve, la gestión de la empresa a lo largo del período no ha sido satisfactoria. Ello es evidente al observar la acumulación sucesiva de pérdidas finalmente obtenidas cada año. Esta recurrente situación arroja serias dudas sobre el futuro de la empresa, pues eventualmente ella se vería abocada a una situación de incapacidad de pago que hasta el presente ha sido prudentemente manejada. Habría que ver, sin embargo, cuanto tiempo más soportarán los socios de la compañía tal situación.

Observando los componentes principales de ingreso y gastos se percibe una dinámica sostenida de las ventas. Empero, los costos asociados a ellas también evolucionaron de manera positiva, a la vez que representa un alto porcentaje de ellas. No obstante, los resultados de operación, aunque con montos no tan holgados, han sido aceptables. Más allá de este nivel la empresa no ha conseguido resolver los problemas. El rubro de otros egresos impidió sistemáticamente, durante el período observado, obtener resultados netos positivos; por el contrario, los reveses representados en las pérdidas netas se acentuaron hasta alcanzar \$45.2 millones en 1990.

Se impone la necesidad de establecer un manejo más adecuado en dos frentes. El primero, la racionalización de los costos asociados a las ventas; el segundo, un manejo también racional de los otros egresos. Aquí hay que considerar forzosamente la acción decisiva de los gastos financieros que en el último año aumentaron cerca del 70 por ciento.

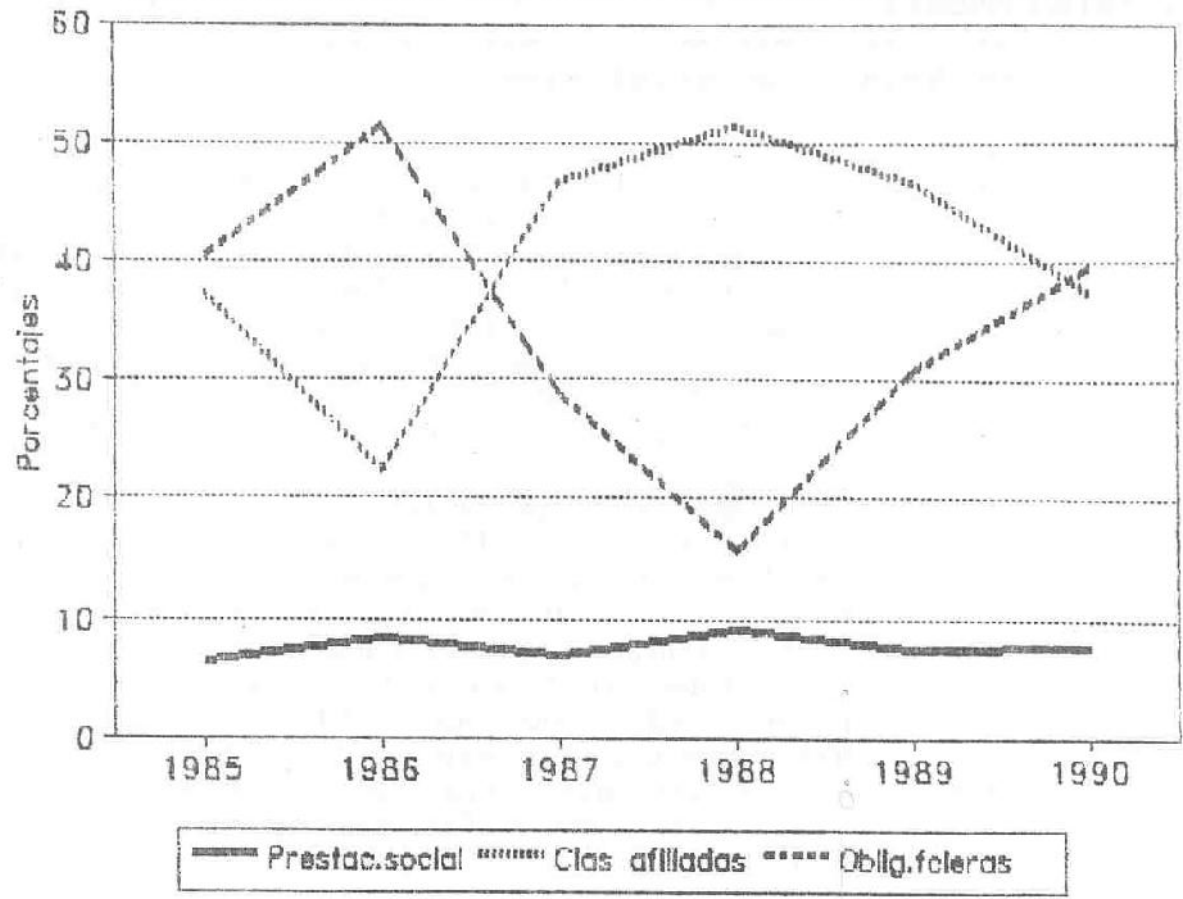
2.4. Indicadores Financieros

Algunos de los principales indicadores financieros evidencian cierto nivel de sano equilibrio entre las deudas corrientes y los recursos disponibles para cubrirlas, al igual que se observa una disminución importante del porcentaje de la empresa comprometida con terceros, al pasar de casi 8.4 por ciento en 1985 a 54.6% en 1990; esta tendencia refleja el fortalecimiento patrimonial de la compañía.

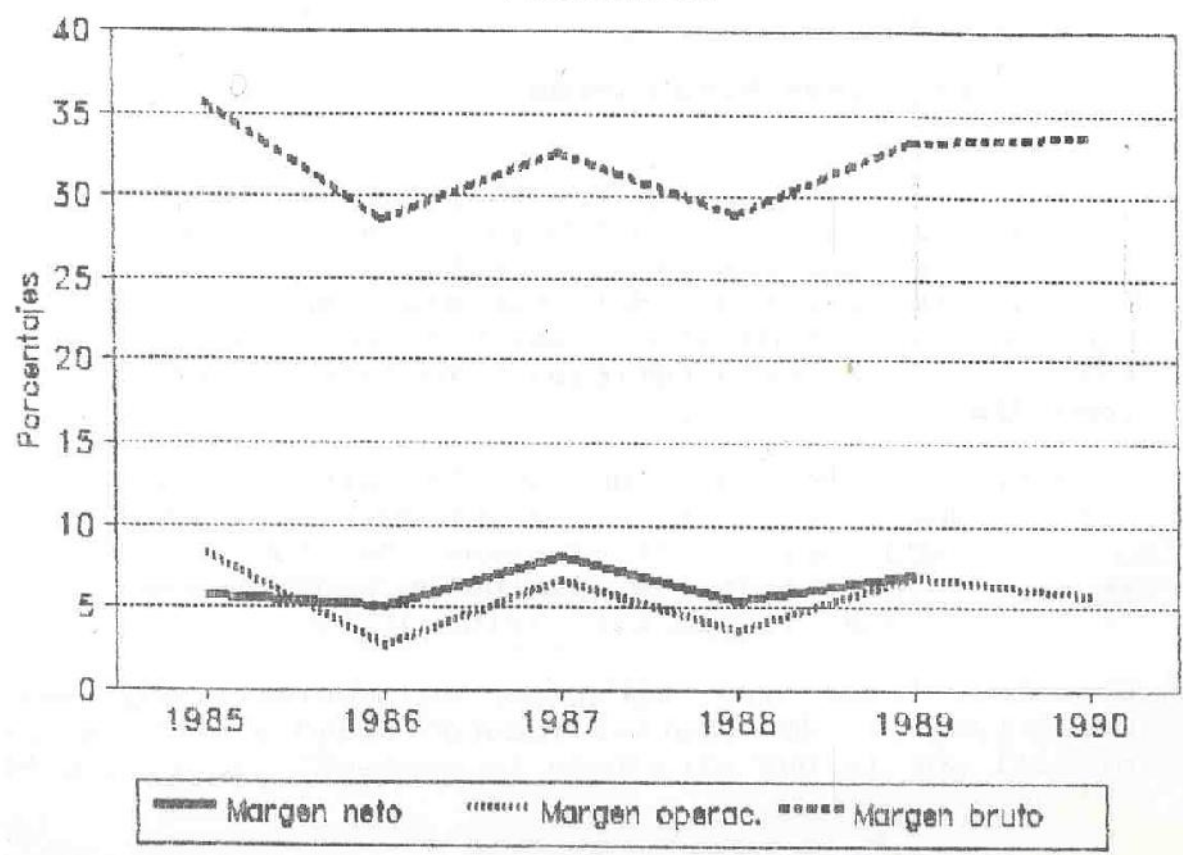
Además, resulta preocupante la alta concentración de las obligaciones en el corto plazo. Aunque la empresa ha desarrollado una política sana de cobertura en el término corriente, contingencias eventuales podrían abocar a situaciones difíciles, dada la estabilización de las deudas a niveles altos.

De otro lado, los márgenes de rentabilidad observaron un comportamiento de relativa inestabilidad y reflejan la situación difícil por la que atraviesa la empresa. Véase la gráfica 3 y 4.

PARTICIPACION EN LOS PASIVOS CORRIENTES



EVOLUCION DE LOS INDICADORES Financieros



El margen neto sobre utilidad (Ganancias o pérdidas/ventas netas) han sido negativas habida cuenta de los adversos resultados obtenidos en materia de utilidades. Por ello, es apenas natural encontrar márgenes de rendimiento negativos calculados sobre los activos.

La mayor virtud de la gestión empresarial se encuentra en el ámbito de los márgenes operacionales y margen bruto; no obstante, esos resultados se diluyen cuando se consideran los rendimientos neto y de la inversión. Consúltese el anexo 2.

3. ASPECTOS ECONOMICOS

En la primera parte de este texto, se hizo un paralelo entre algunas variables de especial interés, para el subsector fabricante de otros productos químicos y fabricación de productos farmacéuticos. Ahora se trata de observar básicamente las mismas variables, las cuales en razón de las limitaciones de la información pueden incorporar algunos sesgos; no obstante, las cifras calculadas constituyen una buena aproximación a las cifras reales, dado que los rubros incluidos son, por supuesto, los más importantes en la determinación de las variables.

La producción bruta y sus componentes

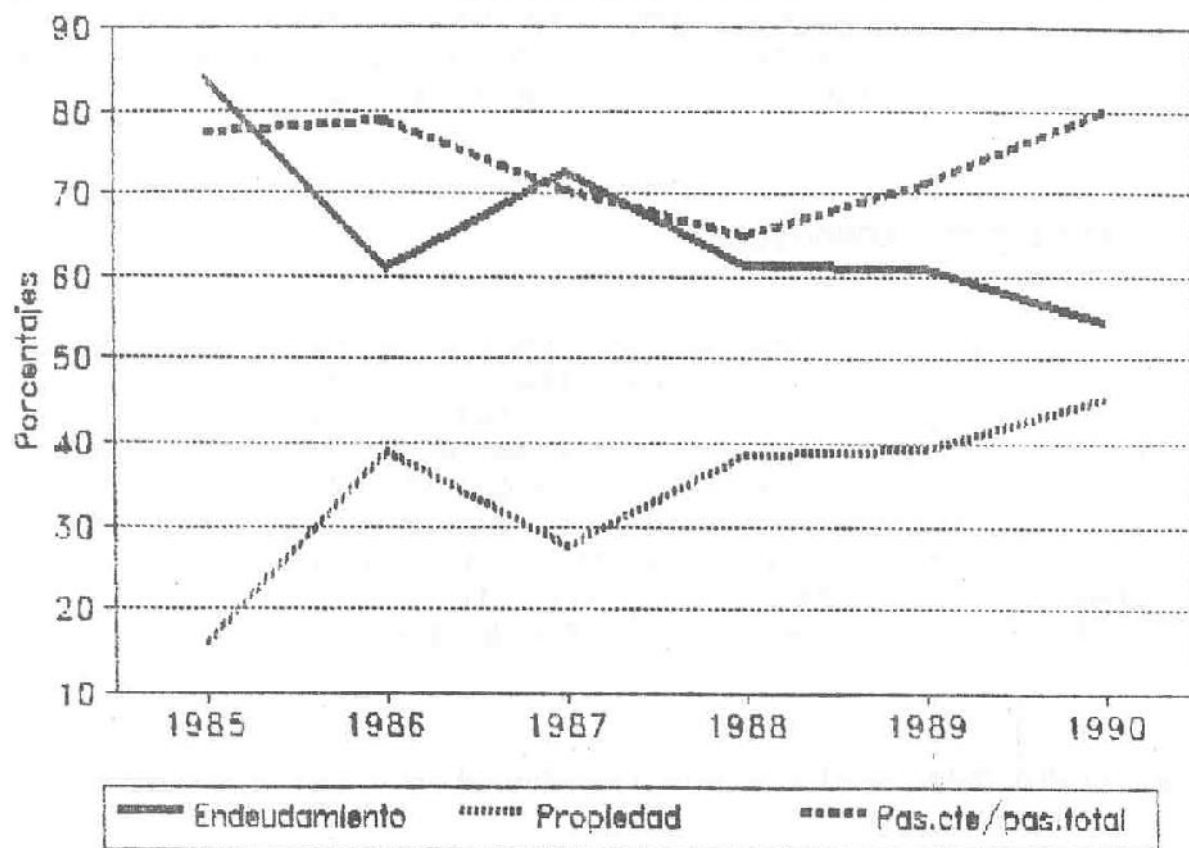
La producción bruta de 1990 creció nominalmente en 39.5 por ciento en comparación con 1989. Si se descuenta la inflación medida por el índice de precios al consumidor, y admitiendo que es un deflactor aceptable, que al final del año alcanzó 32.4 por ciento, se tiene un crecimiento real de la producción un poco superior al 7 por ciento.

Desagregada en sus componentes principales, consumo intermedio y valor agregado, se observa un aumento nominal del primero, 38.5 por ciento, inferior al del segundo, 42.7 %.

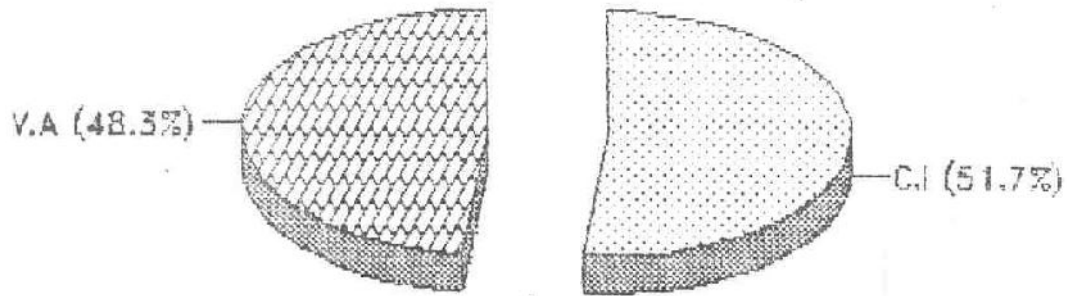
En otras palabras, en el último año el valor insumido en el proceso de producción fue inferior al aumento de la riqueza generada, sin embargo la distribución de ambas fue similar durante el bienio. Véase la Gráfica 5.

El valor agregado, deflactado como arriba se hizo (IPC), arrojó un crecimiento real de 10.3 por ciento que en comparación con el aumento alcanzado por la industria 6.6% y la economía agregada, 4.2%, ubican a la empresa en el plano de un dinamismo de suma importancia, desafortunadamente no respaldado por la gestión desde el punto de vista de la rentabilidad. Por último, contribuyó de manera importante a la elevación del producto, el

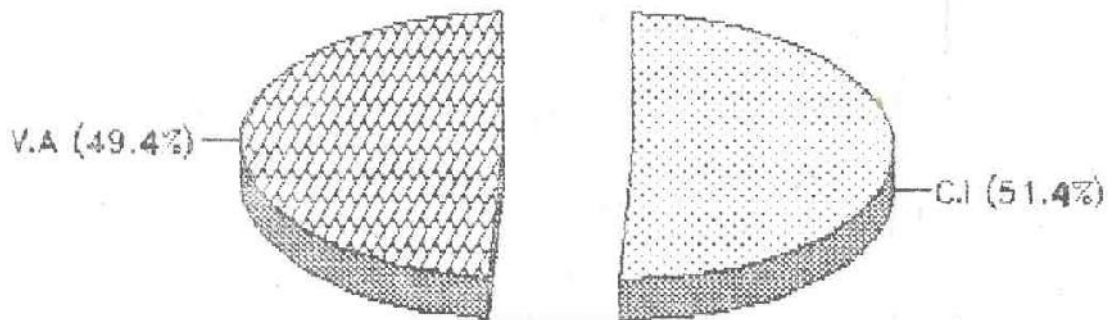
INDICES DE PROPIEDAD Y CONCENTRACION Del endeudamiento



COMPOSICION DE LA PRODUCCION BRUTA 1989



1990



fuerte incremento del valor agregado per-cápita, resultado a su vez de una combinación en el crecimiento del rubro y en una disminución paralela del número de trabajadores. Véase además el anexo 3.

- *Inquietud de Rubén Darío:*
fijar objetivos y apuntar los instrumentos hacia allí

ANEXO 1

LABORATORIOS ABBOTT DE COLOMBIA, S.A.

ARO	ACTIVOS TOTALES	%	ACT.CTE	%	ACT.FIJO	%	DTROS ACT.	%	VALORIZ.	%	PASIVOS TOTALES	%	PAS.CTE	%	PAS.L.P.	%
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)	
1985	2523.0		2217.1		268.8		37.0		142.2		2115.6		1833.6		482.0	
1986	3437.8	36.3	2425.7	9.4	958.5	256.6	53.6	44.9	16.2	-88.6	2098.8	-0.8	1651.5	1.1	447.3	-7.2
1987	4822.3	40.3	3648.1	50.4	1112.4	16.1	61.8	15.3	34.9	115.4	3499.8	55.8	2158.8	48.9	1041.0	132.7
1988	6165.0	27.8	4721.6	29.4	1347.2	21.1	96.2	55.7	83.6	139.5	3781.6	6.1	2453.1	-0.2	1328.5	27.6
1989	9216.7	49.5	5990.0	26.9	3002.5	122.9	224.3	133.2	21.4	-74.4	5598.4	48.0	3975.6	62.1	1622.8	22.2
1990	12368.9	34.2	8197.8	36.9	3804.5	26.7	366.7	63.5	42.3	97.7	6749.8	20.6	5392.9	35.6	1356.9	-16.4

ARO	PREST.SOC.	%	PENS.JUB.	%	DIAS AFILIADAS	%	OBLIGAC. FCIERAS	%	PATRIM.	%
	(9)		(10)		(11)		(12)		(13)	
1985	105.3		157.4		606.2		661.8		407.4	
1986	138.7	31.7	189.1	20.1	368.2	-39.3	852.5	28.8	1339.0	228.7
1987	168.5	21.5	224.2	18.6	1147.9	211.8	707.1	-17.1	1322.5	-1.2
1988	225.6	33.9	262.8	17.2	1263.7	10.1	384.1	-45.7	2383.4	80.2
1989	293.5	30.1	348.7	32.7	1862.7	47.4	1221.5	218.0	3618.3	51.8
1990	403.3	37.4	466.3	33.7	2021.7	8.5	2125.3	74.0	5619.1	55.3

NOTA: Difras en millones de pesos

Participaciones Porcentuales

	(2)/(1)	(3)/(1)	(7)/(6)	(8)/(6)	(9)/(7)	(10)/(8)	(11)/(7)	(12)/(7)
1985	87.88	10.65	77.22	22.78	6.45	32.66	37.11	40.51
1986	70.56	27.88	78.69	21.31	8.40	42.28	22.29	51.62
1987	75.65	23.07	70.26	29.74	6.85	21.54	46.69	28.76
1988	76.59	21.85	64.87	35.13	9.20	19.78	51.51	15.66
1989	64.99	32.58	71.01	28.99	7.38	21.49	46.85	30.72
1990	66.26	30.76	79.90	20.10	7.48	34.37	37.49	39.41

INDICADORES FINANCIEROS. Porcentajes

ANO	RAZON CTE (2)/(7)	ENCUDAM. (6)/(2)	PROPIED. (13)/(2)	CONCENT. ENDEUD. (7)/(16)
1985	135.72	83.85	16.15	77.22
1986	146.88	61.05	38.95	78.69
1987	148.37	72.58	27.42	70.26
1988	192.47	61.34	38.66	64.87
1989	150.67	60.74	39.26	71.01
1990	152.01	54.57	45.43	79.90

ANEXO 2.

ESTADOS DE RESULTADOS (Millones de pesos)

	VTAS NET.		COSTO VTA		UTIL. BRUT.		GTO OP.		UTIL OP.		OTROS EGR		PERDIDA	
	(1)	%	(2)	%	(3)	%	(4)	%	(5)	%	(6)	%	NETA	%
													(7)	
1985	2296.2		1478.0		818.2		628.8		188.4		238.4			
1986	3331.0	45.1	2383.1	61.2	947.9	15.9	862.3	37.1	85.5	-54.6	277.2	16.3	189.9	
1987	4893.8	46.9	3302.9	38.6	1590.7	67.8	1264.4	46.6	326.3	281.6	335.3	21.0	248.3	30.8
1988	6333.4	29.4	4507.1	36.5	1826.3	14.8	1607.1	27.1	219.2	-32.8	473.7	61.3	507.3	104.3
1989	8816.8	39.2	5885.3	30.6	2931.5	60.5	2338.4	45.5	593.1	170.6	548.2	15.7	466.8	-8.0
1990	12233.5	38.8	8126.5	38.1	4107.0	40.1	3400.5	45.4	706.5	19.1	928.2	69.3	845.2	81.1

INDICADORES FINANCIEROS. Porcentajes

	MARGEN NETO UTIL.(NEG) (7)/(1)	MARGEN BRUTO UTILIDAD (3)/(1)	MARGEN OP. UTILIDAD (5)/(1)	RENDIMIENTO INVERSION (Negativo)	COSTO VTA SOBRE VTA (2)/(1)
1985	--	35.63	8.20	--	64.37
1986	5.70	28.46	2.57	5.52	71.54
1987	5.07	32.51	6.67	5.15	67.49
1988	8.01	29.84	3.46	8.23	71.16
1989	5.29	33.25	6.73	5.06	66.75
1990	6.91	33.57	5.78	6.83	66.43

ANEXO 3.

INDICADORES ECONOMICOS
(Millones de pesos)

AÑO	N.T	P.B	C.I		V.A		Porcentajes						
	(1)	(2)	%	(3)	%	(4)	%	(3)/(1)	%	(4)/(1)	%	(3)/(2)	(4)/(2)
1989	314	11572.5	--	5987.8	--	5584.7	--	19.1	--	17.8	--	51.7	48.3
1990	300	16139.3	39.5	8290.4	38.5	7968.7	42.7	27.6	44.9	26.6	49.3	51.4	49.4

NOTAS: N.T: Numero de trabajadores

P.B: Produccion bruta = ventas + otros ing.+ inventarios pto term. y en proceso

C.I: Consumo intermedio = costo de la mercancia vendida + depreciacion

V.A: Valor agregado = produccion bruta - consumo intermedio

ESCUELA NACIONAL SINDICAL-ANTIOQUIA

CUADRO RESULTADOS ENCUESTA ABBOT 1991

-Condiciones Socio-Economicas-

VARIABLE	CATEGORIAS	TOTAL	ESTADO CIVIL			
			SOLTERO	CASADO	UNION LIBRE	VIUDO
EDAD		37.2	34.7	38.3	33.6	38.0
SEXO	MASCULINO	73.2	50.0	80.0	100.0	60.0
	FEMENINO	26.7-26.7	50.0	20.0	0.0	40.0
ESTADO CIVIL	SOLTERO	18.9				
	CASADO	63.7				
	UNION LIBRE	8.6				
	VIUDO	8.6				
TOTAL HIJOS	P.G.	1.8				
	P.P.	2.4				
	TH	169	0	2.4	2.6	2.4
MENORES DE 6	P.G.	0.4				
	P.P.	1.5				
	TH	46				
ENTRE 6 Y 11	P.G.	0.5				
	P.P.	1.3				
	TH	49				
ENTRE 12 Y 18	P.G.	0.4				
	P.P.	1.4				
	TH	45				
MAYORES DE 18	P.G.	0.3				
	P.P.	1.8				
	TH	29				
PERSONAS A CARGO	P.G.	3.3				
	P.P.	3.5	2.5	3.7	4.2	3.5
	TH	307				
EN PRE-ESCOLAR	P.G.	0.3				
	P.P.	1.5				
	TH	27				
EN PRIMARIA	P.G.	0.5				
	P.P.	1.3				
	TH	49				

EN SECUNDARIA	P.G.	0.5				
	P.P.	1.4				
	TH	48				
EN UNIVERSIDAD	P.G.	0.2				
	P.P.	1.6				
	TH	25				
EN CARRERAS INTERMEDIAS	P.G.	1.7				
	P.P.	2.4	0.0	2.4	2.7	2.4
	T.H.	5				
HIJOS ESTUDIANDO	P.G.	1.7				
	P.P.	2.4	0	2.4	2.7	2.4
	TH	154				
ESTUDIOS DE TRABAJADOR	PRIM COMP	5.3				
	SECUN INCOMP	35.7				
	SECUN COMPL	19.6				
	UNIV INCOMP	12.5				
	UNIV COMPL	0.0				
	TECNOLG INCOM	3.5				
	TECNOLG COMPL	1.7				
	GENA U OTROS	25.4	21.4			
ESTUDIA ACTUALMENTE	SI	18.8				
	NO	81.1				
VIVIENDA	PROPIA	49.1	30.0	47.2	40.0	100.0
	ARRENDADA	17.5	0.0	25.0	20.0	0.0
	OTROS	33.3	70.0	27.7	40.0	0.0
PRESTAMO FONDO	SI	52.7				
	NO	47.2				
CANCELO PRESTAMO	SI	51.8				
	NO	48.1				
ANTIGUEDAD AÑOS	P.G.	12.9	11.1	13.7	9.3	12.9
ANTIGUEDAD CATEGORIAS	- DE 6 MESES	3.5				
	DE 7 A 24	5.3				
	DE 25 A 60	5.3				
	DE 61 A 120	10.7				
	DE 121 A 180	39.2				
	DE 181 A 240	19.6				
	181 A 240	10.0				
	+ DE 240 MESES	16.0				
SALARIO BASICO	P.G.	\$142.286	126.556	147.004	140.857	140.500
AFILIADO AL SINDICATO	SI	100.0				
	NO	0.0				

NUMERO DE ASCENSOS		2.1				
AUMENTO SALARIAL %		33.8				
TOPE PRESTAMO VIVIENDA		2'654.000				
INTERESES	MANTENER	28.5				
VIVIENDA	REBAJAR	60.7				
	COMPARTIR	10.7				
PRIMA DE JUNIO HASTA		30				
PRIMA DE VACACIONES HASTA		161.000				
PRIMA DE ANTIGUEDAD	DEFICIENTE	83.9				
	ADECUADA	12.5				
	SUFICIENTE	3.5				
RESPECTO A LA CONVENCION	SI	17.0				
	NO	82.9				
COMITE ESCALAFON	SI	98.1				
	NO	1.8				
GASTO TRANSPORTE DIA		760				
CUANTO SUGIERE		1.000				
CUMPLENSE OBJETIVOS	SI	91.4	80.0	93.5	100.0	100.0
	NO	8.5	20.0	6.4	0.0	0.0
CALIFICACION %		70.3				
COMITE APOYO A NEGOCIACION	SI	66.0	71.4	91.1	50.0	100.0
	NO	14.0	28.5	8.8	50.0	0.0

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

En la pregunta 28 de la encuesta, que dice "podría señalar algunas irregularidades concretas de la pasada negociación?", las respuestas se centran fundamentalmente en:

- Se acabó el escalafón para antiguos.
- Se facultó a la empresa para cerrar áreas.
- Aumento tiempo para temporales.
- Creación de operarios temporales supernumerarios.
- Y se es muy insistente en la necesidad de mantener informados a los trabajadores del proceso de negociación.

En lo referente a observaciones y sugerencias para el pliego se tiene lo siguiente:

- Estabilidad laboral.
- Aumento auxilio estudios.
- Aumento auxilio transporte cada vez que lo aumente el gobierno.
- Neutralización de contratación a temporales.
- Un pliego más objetivo y concreto.
- Analizar nuevamente la descripción de oficios y escalafón.
- Que no hayan días específicos para llevar hijos a médico.
- Que no se descuente el tiempo para asistir a especialistas.
- Tiempo de almuerzo 45 minutos.
- Prima de antigüedad cada tres años.
- Información continua de la negociación.
- Que el bono incremente el sueldo en el Dpto. de Soluciones, y que no se pierda por incapacidad, vacaciones, faltas, etc.
- Vacaciones colectivas.
- Evitar la dualidad de interpretación en el texto convencional con palabras como: "la empresa estudiará, tratará, mirará, analizará, etc.", pues con ello se viola permanentemente la convención.
- Que el aumento convencional sea el resultado de la siguiente propuesta:
sueldo actual + bono pediatría = sueldo real + porcentaje incremento convención.

Es importante resaltar que algunas de las preguntas de la encuesta no fueron tabuladas por estar totalmente mal aplicadas y por lo tanto los resultados alterarían sustancialmente los promedios, en la presentación del informe se señalarán las particularidades.

ESCUELA NACIONAL SINDICAL-ANTIOQUIA

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LABORATORIOS ABBOTT S.A.

SINTRAABBOTT

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 negociación del sindicato.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LABORATORIOS ABBOTT S.A.

- GARANTIAS DE NEGOCIACION -

Contenido Convención Vigente:

A. Beneficio sindical comisión negociadora: A.D.Comp. (2)

Comentarios:

A. Acta. Permiso a la Comisión Negociadora (3) titulares, arreglo directo y mediación, para los suplentes cuando reemplacen a los titulares en la mesa. El permiso no es hasta la solución total del conflicto? Se revisará para otras etapas.

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 GENERALES -

Contenido Convención Vigente:

- Art. 1 Partes contratantes: Pág. 3
- Art. 2 Reconocimiento del sindicato: Pág. 3
- Art. 6 Aplicación de la convención: Pág. 8
- Art. 50 Relaciones obrero patronales: Pág. 61
- Art. 51 Efectos jurídicos: Pág. 63
- Art. 52 Vigencia: Pág. 63
- B. Exclusividad de la convención: A.D. Comp. (2)
- C. Prohibición de pactos colectivos: A.D. Comp. (2)

Comentarios:

Art. 6 No se debe expresar en la convención que el sindicato es minoritario o mayoritario, esto puede cambiar en el correr de los días.

Art. 50 Se logra incluir que a la reunión mensual asistan 3 miembros de la Junta Directiva y la Empresa. Relaciones Industriales atiende a los la comisión de reclamos.

B. Esto se debe definir en escalafón y ascensos y por convención.

C. No es claro en la prohibición, ya que el contenido no se refiere explícitamente a ello?

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

-Traslado de Derecho

En caso de que el sindicato se transforme o fusione en sindicato de industria, llenados los requisitos legales, la empresa transfiere todas las garantías y derechos que tiene el actual

sindicato de base, al nuevo sindicato de industria. Para tal efecto seguirán reconociendo como único representante legal de los trabajadores al nuevo sindicato de industria al cual se haya afiliado la mayoría de los trabajadores en los términos de la Ley.

-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).

-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.

El contenido actual de la convención es aceptable.

-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.

GARANTIAS DE ESTABILIDAD

Contenido Convención Vigente:

Art. 30	Contratación a hijos de trabajadores:	Pág. 35
Art. 31	Contratos de trabajo con temporales:	Pág. 35 y A.D. Comp. (1)
Art. 32	Estabilidad:	Pág. 37
Art. 33	Calificación de faltas graves:	Pág. 37
Art. 34	Desvinculación de trabajadores incapacitados:	Pág. 41
S. Acta	Cierre de Areas y secciones:	A.D. Comp (2)

Comentarios:

Art. 30 Se cambió "Requiera llenarla" por "Considere que se justifique llenarla" se ajustó más a favor de la empresa?

Se amplió la redacción en el caso de "Fallecimiento del trabajador".

Art. 31 Se amplió de 60 días a 90 días y se define en que eventualidades -como nuevo se incluyó la contratación hasta de 7 temporales y supernumerarios, y se especifica para que casos? En acta se define el salario y servicio de los cuales puede disfrutar se les tiene en cuenta para los asensos -y que tipo de oficio.

A nuestro juicio este punto se constituye en un retroceso para los trabajadores y la organización, ya que es factible valerse de

lo estipulado en la convención y empezar a hacer uso de contrataciones tanto a término fijo como de temporales.

Art. 32 Nuevo. Si se practica?

Art. 33 Cambió el subtítulo de "procedimiento..... justa causa" por "Calificación de faltas graves"?

-Se amplió de 3 días a 5 días el conocimiento de la falta - en total quedó el procedimiento en 17 días? Anterior 21 días?

-El procedimiento quedó recogiendo cualquier tipo de falta? o qué pasa con las leves? retardos o faltas al trabajo? y qué tipo de sanciones se impondrán a éstas?

-Anterior da a: "llamada de atención escrita o una...." hoy "suspensión de 1 a 3 días"?

-Anterior "hasta 30 días" hoy de "3 días a 30 días"

-Si va a despedir por "Justa causa" informará antes de actuar al sindicato?

Art. 34 Incremento 25 % y 17,64 % en los topes de bonificación?

6. Acta Estudiará las posibilidades existentes para reubicar a 1 o varios trabajadores en otras áreas?

-Igualmente por cambio tecnológico?

-Cuál es la razón por la cual no existe tabla de indemnización superando la de Ley en el evento de despidos por el Artículo 80?

Recomendaciones sobre ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:

-Conquistar la notificación simultáneamente 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 Término Fijo y Término Indefinido.

Fijar una tabla 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 podrán exceder de cuatro meses.

-Los contratos a término fijo no podrán tener una duración superior a cuatro meses, si continúa al servicio se convertirá en trabajador con vinculación a término 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 reinstalará en su anterior cargo o se le reubicará 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:

- Art. 24 Auxilio odontológico para familiares: Pág. 27
Art. 25 Servicio médico y odontológico para trabajadores: Pág. 28.
Art. 26 Pago de incapacidad por enfermedad: Pág. 31.
Art. 27 Seguro colectivo de hospitalización y cirugía para familiares de trabajadores: Pág. 32 A.D. Comp. (1)
Art. 28 Servicio médico a familiares: Pág. 32
Art. 29 Consulta médica a familiares: Pág. 33
E. Medicamentos para familiares: A.D. Comp. (2)

Comentarios:

Art. 24 Incremento 52.56 % suma por la vigencia - Anterior suma por cada año.

Art. 25 Se amplió para permiso en Afidro -Incremento en la ayuda de 88.88 % y en sucursales 73.68 %; - se amplió "y a juicio del comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, el transporte en casos de urgencia, médicos "generales" y "del comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial".

Art. 27 El pago era de una cuota fija por la vigencia; -incremento del 53.85 % y del 25 % - Se mantiene el porcentaje de aporte por la empresa y trabajadores, -por acta se reglamenta que hacer por demora en el reembolso por la aseguradora - es la empresa quien evalúa planes y solo informa al sindicato? ayuda de \$600.000 por la vigencia para cubrir aspectos de salud que no cubre la póliza?

Art. 29 Se amplió a "General y Pediatría", "5 horas semanales en cada especialidad de lunes a sábado"

-Se cambió la edad por "dependen económicamente"

E. Vende medicamentos a través del fondo de empleados, descuento igual al de sus operaciones? se define para quienes se vende y con fórmula?

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%.

-Que el servicio médico general y pediátrico sea todos los días y con espacio en servicio de urgencias.

-Cobertura del 100% o compartida en el servicio de Especialista y drogas.

-Reconocimiento de un porcentaje para exámenes clínicos y de laboratorio para familiares.

-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.

Incrementar la cifra si éstas llenan las necesidades tanto de los familiares como de los trabajadores, o buscar otras alternativas como las siguientes:

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), profilaxis dental y placas de rayos X. O que conceda un equipo con todos los implementos a la organización sindical como el pago de un especialista.

-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:

Art. 44 Fondo Rotatorio de Vivienda: Pág. 55

Comentarios:

Art. 44 Se incrementa en \$11'000.000? o funciona con \$11'000.000? igualmente sucede para el 2do periodo?

-Los intereses llegan al fondo? Muy altos los intereses? Muy bajo el monto de préstamos?

-Pignoración de cesantías? No participación del sindicato?

Recomendaciones sobre ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:

-Buscar incrementar el fondo de acuerdo a número de trabajadores sin vivienda y de acuerdo a un monto para adquisición más ajustado a los costos de éste, el préstamo existente es de una cuota inicial, ya que el fondo existente dividido entre los 91 trabajadores convencionales les corresponde \$164.835,16, o efectuando préstamos de \$900.000 daría para 16.66 préstamos.

-Buscar alternativa con un fondo especial "manejado por la Empresa" bajo los mismos criterios del existente con un número de

préstamos definidos mensualmente con su monto, 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 agente externo o similar, con la claridad de que éstos sean por el plazo anotado en años de la deuda al valor inicial del préstamo y que permita restaurar hasta por el valor inicial del préstamo los daños ocasionados a la vivienda. 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.

**FONDO DE VIVIENDA PROMEDIOS MUESTRA GENERAL
(CISCON)**

MONTO PROMEDIO (2 AÑOS).....	#	250'901.037,11
MONTO PROMEDIO POR TRABAJADOR.....	#	208.034,90
TASA PROMEDIO DE INTERES (ANUAL).....	%	5,56
PLAZO PROMEDIO DE AMORTIZACION (AÑOS).....		10,60
PRESTAMO MAXIMO PROMEDIO.....	#	2'158.402,46

EDUCACION

Contenido Convención Vigente:

- Art. 15 Auxilio de educación para hijos: Pág. 17 y A.D. Comp. (1)
- Art. 16 Auxilio de educación para trabajadores: Pág. 17 y A.D. Comp. (1)
- L. Prácticas de manufacturas: A.D. Comp. (2)
- N. Crédito escolar: A.D. Comp. (2)

Comentarios:

Art. 15 Se cambió el que también este auxilio se usara para actividades deportivas.

El incremento fue de 42.5% y fuera de ello solo para educación - Se fijan en Acta las fechas y montos para el pago del auxilio - No cubre este auxilio, ni otro aspecto a los estudiantes universitarios?

Art. 16 Incremento de un 25 % - Se ampliaron las fechas de solicitud -En Acta se clarifica lo de ayudas.

L. Se especifican los temas de capacitación - el número de trabajadores a participar - la aplicación de rotación, informando al sindicato.

N. Préstamos hasta por \$24.000 - Plazo - sin interés - a través de órdenes?

Recomendaciones sobre ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:

-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, lo ideal que sea la empresa quien directamente efectúe los préstamos.

-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 periodos 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.

Conquistar becas para pre-primaria, primaria, bachillerato y universidad. O como mínimo que también se conceda el auxilio a los universitarios.

AUXILIOS EDUCACIONALES PROMEDIO DE LA MUESTRA GENERAL

AUXILIO PRIMARIA (# MES).....	# 2.218
BECAS PRIMARIA (# AL AÑO).....	# 330
MONTO BECAS PRIMARIA (# MES).....	# 3.114
AUXILIO SECUNDARIA (# MES).....	# 2.893
BECAS SECUNDARIA (# AL AÑO).....	# 298
MONTO BECAS SECUNDARIA (# MES).....	# 4.576
AUXILIOS POS - SECUNDARIA (# MES).....	# 5.672
BECAS POS - SECUNDARIA (# AL AÑO).....	# 58
MONTO BECAS POS - SECUNDARIA (# MES).....	# 9.582

PERMISOS Y AUXILIOS

Contenido Convención Vigente:

- Art. 17 Auxilio de maternidad: Pág. 19
Art. 18 Gastos de entierro para familiares: Pág. 20
Art. 19 Auxilio por defunción de trabajadores: Pág. 21
Art. 20 Auxilio por comida y transporte: Pág. 22 y A.D. Comp. (1)
Art. 21 Auxilio de transporte y comida en sucursales: Pág. 24
Art. 22 Deportes: Pág. 25
Art. 23 Auxilio de anteojos: Pág. 26
Art. 38 Permisos por calamidad doméstica: Pág. 50
Art. 39 Permisos para consultas médicas: Pág. 51
Art. 40 Permiso para estudiantes: Pág. 52
Art. 41 Permiso remunerado para adquisición de vivienda: Pág. 53
Art. 42 Permiso remunerado para matrimonio o nacimiento: Pág. 53
Art. 43 Licencias: Pág. 54

Comentarios:

Art. 17 Incremento de un 130,76 % cambio "natural" por "espontáneo"? Cifras para la vigencia?

Art. 18 Incremento de un 78,57 % - Cifras para la vigencia?

Art. 19 Incremento de un 38,46 % - 35 % y 33,35 % - Cifras para la vigencia?

Art. 20 Incremento de un 132 % 1p. y 12,06 % 2p. y 46,15 % 3p. (3 aumentos en los 2 periodos) Transporte diurno?

Incremento de un 163,33 % 1p. y 13,92 % 2p. y 38,88 % 3p. (3 aumentos en los 2 periodos) Transporte nocturno?

Incremento de un 50 % y 30 % -Auxilio de comida - todo esto cubija a los trabajadores que laboran horas extras, trabajos suplementarios, etc?

Se define por Acta el día y horas del pago de estos auxilios.

Art. 21 Se cambió de cifra por el de Ley? -Se excluyó el parágrafo sobre revisión cuando se requiera?

-Se amplió una sola cifra por la vigencia, a dos en la nueva? Incrementos de ésta en 30 % 1p. y 25 % 2p.

Art. 22 Se ubica solo y con cifra para deportes unicamente.

-El trabajador costea su uniforme para campeonatos internos?

Art. 23 Incremento de un 65,21 % a la cifra única por la vigencia - 50 % de incremento para cambio - Cifra por la vigencia?

Art. 38 Porqué se aceptó insertar "hasta" 7 días hábiles?

-Se ubicó el permiso por fallecimiento del trabajador, creemos que no es el lugar adecuado.

Art. 42 Incremento de un (1) día por nacimiento.

Recomendaciones sobre ampliación, mejora o puntos nuevos a conquistar:

-Incrementar o que la empresa asuma un seguro exequial, para los familiares del trabajador.

-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.

-Lo ideal 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.

-Los permisos por aspectos de salud están muy marcados dentro de días y horarios definidos, lo ideal que sean amplios y de hecho demostrable su utilización.

**AUXILIOS EXTRALEGALES PROMEDIOS DE LA MUESTRA GENERAL
(CISCON)**

<u>AUXILIO</u>	<u>MINIMO</u>	<u>PROMEDIO</u>	<u>MAXIMO</u>
MATRIMONIO	800	20.183	192.790
NACIMIENTO	2.000	21.309	102.500
ABORTO	3.000	16.234	180.000
OPTICO	3.000	14.486	32.500
<hr/>			
<u>FALLECIMIENTOS</u>			
TRABAJADOR	33.800	802.476	6'087.270
CONYUGE	3.000	70.490	730.000
HIJO	10.000	61.597	275.000
PADRE	3.000	56.765	240.000
OTROS FAMILIARES	3.000	20.085	240.000
BONIFICACION FIRMA CONVEN. -0-		10.684	110.534

DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Contenido Convención Vigente:

- Art. 3 Llamadas telefónicas: Pág 4 y A.D. Comp. (1)
- Art. 4 Permisos sindicales remunerados: Pág 4 y A.D. Comp. (1)
- Art. 5 Folletos convención colectiva: Pág. 8
- Art. 7 Descuentos y multas del sindicato: Pág. 9 y A.D. Comp. (1)
- Art. 8 Fuero sindical: Pág. 10
- Art. 9 Auxilio sindical: Pág. 10
- I. Reuniones informativas: A.D. Comp. (2)

Comentarios:

Art. 3 Se amplió en "comunicación con" y se quitó el nombre de las seccionales, en el Acta se expresa, el como hacer rápidas las llamadas urgentes.

-El límite de conversación

-Colocar señal para identificar las llamadas

-Mecanismo de confidencialidad

-Posibilidad de línea para el sindicato

-Cambio de máquina, piso y escritorio, como de un cassette para fotocopiadora.

Art. 4. No se expresa el reconocimiento de pasajes aéreos de ida y regreso. Se cambió por auxilios \$950 mil por la vigencia.

-Se amplió el número de trabajadores de 5 a 8 pero se rebajó el tiempo de 15 días hábiles a 9 días no acumulables y se cerró a no más de 3 trabajadores de una misma sección a un mismo curso simultáneamente.

-Que se buscó al cambiar "este país" por "Colombia"? "limitando" por "un total"?

-Que se buscaba cambiar al pasar de 60 horas al mes por la vigencia por 50 horas al mes primer periodo y 70 horas al mes segundo periodo?

-Porqué se excluyó: "si fueren necesarias más de estas horas, se dialogará con la empresa al respecto" y lo que sigue para efectos

-Para asambleas se amplió de 2 1/2 horas a 3 horas, se suprimió "si fueren necesarias más..... porqué"?

-El transporte quedó solo en días laborables, para asambleas fuera de la planta, la anterior convención "después de las 4:30 p.m."?

-Como nuevo en forma general: El numeral B. "4 horas laborables mensuales para Reunión de Junta Directiva.

-Se plasmó como nuevo: el tiempo requerido para solicitar los permisos sindicales.

-En Acta: fecha pago del auxilio, servicio de secretaria 30 días hábiles primer año y 50 días hábiles segundo año, seleccionada por empresa y sindicato - se solicita el servicio con 5 días hábiles de anticipación.

-Se define en que jornada del día se efectuarán las reuniones de Junta Directiva, como la reunión los días que haya asamblea?

Art. 5 Se amplió lo del casillero.

Art. 7 Se define en acta la fecha de entrega de los dineros.

Art. 9 Incremento de un 55,55 %.

I. No se habla de fechas, se dice "periódicamente"

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, si se requiere. 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.

-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:

Art. 49 Medicina, Higiene y Seguridad Industrial: Pág. 60

Comentarios:

Art. 49 Nos parece que se dió demasiado, en lo anterior al menos se hablaba de quienes por la empresa componían el comité y especificaban sus funciones, hoy solo está sujeto a que la empresa de cumplimiento desde su interpretación a lo dispuesto en apartes por la Ley.

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 aplicación y cumplimiento de los pronunciamientos de Ley sobre la materia como: el Dec. Regl. 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 comités de higiene y seguridad y los demás existentes o que surjan sobre el tema.

-La empresa efectuará estudios en las zonas determinadas sobre: calor, ruido, contaminación, ergonomía, etc. Igualmente informes permanentes a los trabajadores sobre los riesgos que tienen cada uno de los productos que se utiliza.

ASCENSOS Y ESCALAFON

Contenido Convención Vigente:

- Art. 35 Escalafón: Pág. 41 y A.D. Comp. (1)
Art. 36 Traslados: Pág. 44 y A.D. Comp. (1)
Art. 37 Procedimientos para ascensos: Pág. 47
F. Comité de valuación de oficios: A.D. Comp. (2)
J. Descripción de oficios: A.D. Comp. (2)
K. Contratación de nuevos trabajadores: A.D. Comp. (2)

Comentarios:

Art. 35. Cuál fue el criterio que los conllevó a cambiar el escalafón de sueldos "básicos" a sueldos "mínimos"?

-Se anexó un inciso que permite a la empresa tener varios sueldos en una misma categoría.

-Por acta: revisión de cargos, se efectuó, que pasó? lo realiza solo la empresa? define la fecha de los reajustes si hay mérito a ello y dice de la no inclusión de algunos cargos.

Art. 36. En las no permanentes, no es tácita la promoción de traslados a categorías inferiores? Se le advierte al personal.

-Se incluyó lo del 10 % de incremento en el caso de categoría inferior o el 15 % en el superior, para traslados de un año y quedar en propiedad del nuevo cargo.

-Por acta: Se define quienes quedan en propiedad del cargo que venían en traslados no permanentes - se les concedió el aumento convencional más un 10 %.

Art. 37. Se cambió "la empresa se compromete a ascender" por "la compañía considere necesario llenarla"?

-En la anterior se le pagaba si el incremento no era superior en un 5% dos sueldos del cargo al que fue promovido, como bonificación, hoy a su salario se le incrementa un 15 %.

Porqué no se remunerara el periodo de prueba?

-Porqué salió el literal : "e"?

-Se suprimió "2 o más personas" por "dos (2)"?

F. Acta Ya se efectuó la valuación de oficios? y se entregó copia al sindicato?

J. Acta Redacción igual al "F"? se dice que es la "descripción de oficio" y si hay observaciones.

K. Acta Cobertura de tres (3) cargos, se efectuó? lo de lavandería?. El aseo se puede efectuar por contratistas?

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.

-Analizar la curva salarial hoy existente, en los 91 trabajadores sindicalizados, pues no vemos como normal que existan 40 salarios diferentes en tan pocos trabajadores.

cias ya que en esta

-Mejorar 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 criterio, Ejemplo: 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.

SALARIOS - PRIMAS - VACACIONES Y CESANTIAS

Contenido Convención Vigente:

Art. 10	Prima de vacaciones:	Pág. 11
Art. 11	Vacaciones:	Pág. 12
Art. 12	Prima de navidad:	Pág. 13
Art. 13	Prima de antigüedad:	Pág. 13
Art. 14	Prima de producción:	Pág. 16 y A.D. Comp. (1)

- Art. 53 Salario de ingreso: Pág. 64
Art. 54 Aumento de salarios: Pág. 64
Art. 55 Salario: Pág. 65
R. Pago de salarios y devolución por faltantes: A.D. Comp. (2)

Comentarios:

Art. 10 Incremento del 38.18 % 1p. y 19.73 % 2p. Porqué en pesos?

-Que se pague proporcional a cualquier tiempo de servicio.

Art. 11 No se deja claro que las vacaciones son colectivas, la empresa es quien determina.

-Porqué salió el inciso sobre "las vacaciones compensadas en dinero....."?

Art. 12 Que el pago sea del 100 % a los vinculados al 31 de Diciembre

Art. 13 Solo a partir del 5to año? Los incrementos fueron de 15 % hasta 25 % a los porcentajes anteriores - se ampliaron los topes del salario base para la liquidación en 28,96 % 1p. y 27,8% 2p.

Art. 14 Anterior "a todos sus trabajadores" hoy se especifica a "cobijados por la convención y se definen áreas" - Se incrementó en 79,63 % 1p. y 27,62 % 2p. - En acta se subdividió el pago de esta prima, porqué?

-Se habla de incrementos en bonos?

Art. 53 Se cambió "salario de ingreso" por "salario de enganche"? y se dice "será por lo menos igual al.....?" vemos más clara la redacción anterior".

Art. 54 Porqué no se adoptó, o no se pudo fortalecer con el I.P.C.?

Art. 55 Este concepto fue cambiado por el Art. 14 de la Ley 50/90.

R. Buscará mantener la actual forma y modalidad de pagos de nómina o informará si hay cambios con 30 días, se ha cumplido?

-Por errores se le pagó en los 3 días siguientes.

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 que sea en número de días 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, 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 pago 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 aprobar 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 dotación, 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 convención), se reajustará en el mismo porcentaje en que se le incremente el salario convencional. Queda entendido que las incidencias prestacionales de dicha suma, únicamente se causaran y liquidarán a partir del primero de Enero de 1991, 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 ABBOTT del sector y subsector.

ANO	INCREMENTOS \$	%	SALARIO BASICO PROMEDIO DIA/\$	DATO ANT.
ABBOTT				1.986.37
1987-88	446.94	22.5	2433.31	
1988-89	559.66	23.0	2992.97	
1989-90	853.00	28.5	3845.97	
1990-91	1057.64	27.5	4903.61	
PINTUCO				
1989-90	477.00	27.8	2192.00	1.715.00
1990-91	592.00	27.0	2784.00	
1991-92	849.00	30.5	3633.00	
1992-93	999.00	27.5	4632.00	
COLGATE PALMOLIVE				
1987-88	443.00	22.0	2456.00	2.013.00
1988-89	491.00	20.0	2947.00	
1989-90	796.00	27.0	3743.00	
1990-91	1011.00	27.0	4753.00	
THE SIDNEY ROOS CO OF COLOMBIA				
1989-90	-0-	10.0%+	11200	-0-
1990-91	-0-	10.0%+	14000	-0-
LABORATORIOS UNDRÁ				
1990-91	-0-	*28.66	-0-	-0-
1991-92	-0-	*25.33	-0-	
QUIBI				
1988-89	-0-	25.00	-0-	-0-
1989-90	-0-	*1 29.00	-0-	

1990-91	-o-	* 33.00	-o-
1991-92	-o-	*2 32.36	-o-
1992-93	-o-	*2 I.P.C./91	-o-

VECOL

1988-89	295.20	24.00	1525.00	1.230.00
1989-90	366.00	24.00	1891.00	
1990-91	548.39	29.00	2439.39	
1991-92	658.64	27.00	3098.00	

El cuadro nos permite apreciar, los incrementos en porcentajes como su equivalente en pesos para cada periodo convencional, la evolución del salario promedio. Al ubicarnos en el sector y subsector nos muestra que hemos estado superando a PINTUCCO, COLGATE y VECOL ya que de las otras no poseemos información sobre el salario promedio e incrementos en otros periodos. Igualmente no incluímos sino las vigentes, pues de las convenciones que nos enviaron hay varias vencidas.

* Promedio

*1 El incremento del S/M/L + 3% (Año 89)

*2 I.P.C. año 90 y 91 el más alto entre el Nacional y Regional Cundinamarca.

CUADRO 2

INCREMENTOS PORCENTUALES EN LAS NEGOCIACIONES

AÑO	PERIODO	INCREMENTO %	SEP-SEP		INCREMENTO SALARIAL MENOS	I.P.C.
			ANT	POST		
87	1	22.5	25.57	29.40	-3.07	-6.90
88	2	23.0	29.40	26.51	-6.40	-3.51
89	1	28.5	26.51	30.61	+1.99	-2.11
90	2	27.5	30.61	*31.69	-3.11	-4.19
* Enero 91 - Julio 91 = 31.69					-10.59	-16.71

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 que hemos superado el índice solo con el comportamiento año atrasado, en un periodo. El resto es un comparativo negativo, dando como resultado final pérdida en las dos vigencias con la comparación año atrasado de un -10.59% "como es la costumbre de negociar". Mirando año finalizado el incremento salarial nos muestra un cuadro más preocupante en la pérdida ya que ésta es de -16.71%.

CUADRO 3

SALARIO PROMEDIO VS CANASTA FAMILIAR EN FECHA DE INICIO DE LA CONVENCION, COMO A HOY EN "ABBOTT"

1989 S.M.P. = \$115.379,10 MES 10 - VALOR CANASTA FAMILIAR \$74.052,91 AÑO 89 - MES 10

PARTICIPACION PORCENTUAL = 1.56%

1991 S.M.P. = \$147.108,30 MES 7 - VALOR CANASTA FAMILIAR \$120.950,65 AÑO 91 MES 7.

PARTICIPACION PORCENTUAL = 1.22%

El cuadro refleja que se inicia la vigencia alcanzando el S.M.P. para la compra de la Canasta Familiar de ingresos bajos, teniendo un superávit de \$41.326,19 lo que nos permite comprar un 56 % más de otra canasta, se presentó lo inesperado en el año 90, donde se produjo un índice de inflación demasiado alto, y nos muestra como se disminuye la capacidad de compra de la canasta, si al inicio nos alcanzaba para 1.56% hoy Julio/91 solo alcanzamos el 1.22% de ésta, teniendo una pérdida en pesos de \$41.574,71, lo que requiere de un ajuste porcentual del 28.26% para quedar en las mismas condiciones de cuando inició la vigencia convencional.

CUADRO 4

EMPRESAS EN PRIMER PERIODO DE VIGENCIA CONVENCIONAL A LA FECHA: DIA 12 MES 8 AÑO 91 Y SUS SALARIOS PROMEDIOS \$/DIA

<u>LISTADO DE EMPRESAS</u>	<u>SALARIO PROMEDIO EMPRESA \$ DIA</u>
MAIZENA	6.366,60
BAVARIA, S.A.	5.303,00
ENKA DE COLOMBIA S.A.	4.667,00
BANCO SANTANDER S.A.	4.659,00
C. AGUILA S.A. Y FILIAL DEL LITORAL S.A.	4.616,63
CERVUNION	4.497,00
HOLASA	4.167,00
INDUSTRIAS KAPITOL, S.A.	4.091,00
BF GOODRICH ICOLLANTAS	4.037,00
PINTUCO S.A.	3.633,00

En este cuadro ubicamos las empresas con su salario promedio día \$ 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 17 MES 8 AÑO 91 Y SU SALARIO PROMEDIO \$/DIA

LISTADO DE EMPRESAS	SALARIO PROMEDIO	
	EMPRESA	\$ DIA
FRUTERA COLOMBIANA, S.A. - FRUCO -		5.444,00
"INDUACERO, S.A."		5.429,00
PRODUCTOS QUAKER S.A.		5.118,25
GOODYEAR DE COLOMBIA, S.A.		5.031,00
PELDAR		4.912,50
ABBOTT LABORATORIES DE COLOMBIA, S.A.		4.903,61
SIDERURGICA DEL PACIFICO SIDELPA		4.820,09
CICOLAC		4.816,00
QUIMICA IND Y TEXTIL "QUINTEX"		4.755,00
"VECOL, S.A."		3.098,00

Las Empresas listadas negocian este año, más 55 que no ubicamos por tener salarios promedios mucho más altos o bajos que los indicados, pero lo que si nos indica es que los años impares son los de mayor número y grandes negociaciones colectivas y de mucho más cantidad que en los pares.

Dentro del listado del "CISCON" ABBOTT está en el número 12 de un total de 65 convenciones, y en "igualdad" de condiciones por negociar este mismo año.

CUADRO 6

INCREMENTO DE SALARIOS VS FECHA DE FIRMA DE LA CONVENCION

PERIODO DE VIGENCIA	INCREMENTOS		SALARIOS		PROMEDIOS		
	MINIMO	PESOS PROMEDIO	MAXIMO	MINIMO	PORCENTAJES		
					PROMEDIO	MAXIMO	
1990 - 91	447	706.14	1.506	23.20	29.02	31.50	
1991 - 92	557	881.54	1.910	24.25	28.01	33.36	
1991 - 92	662	875.43	1.138	27.00	29.67	31.50	
1992 - 93	662	994.00	1.395	25.00	27.08	30.00	

Nos permite conocer el comportamiento de los incrementos sean en pesos o en porcentajes, que se vienen presentando en la gran industria y nos ubica en el, 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

	JUNIO DIAS	NAVIDAD DIAS	VACACIONES DIAS	ANTIGUEDAD DIAS		FECHA DE VENCIMIENTO
MINIMO	4.5	15	6.5	2		
PROMEDIO	15.43	34.64	23.78	25.23		
MAXIMO	69	87	46	130		
LAS DEL	SECTOR	Y	SUBSECTOR			
ABBOTT	-o-	20	20	69		30 de Sept/91
PINTUCO	-o-	33	25	-o-		18 de Marzo/93
COLG. PAL.	-o-	-o-	-o-	-o-		05 de Julio/91
THE SIDNEY	-o-	25	15	11		12 de Octubr/91
ROOS CO						
UNDRÁ S.A.	-o-	\$15	23	25		30 de Novie/92
QUIBI	-o-	-o-	*2 30	*3 26		28 de Febre/93
VECOL	15	45	30	68		31 de Julio/92
PFIZER S.A.	-o-	15	20	*4		31 de Dicie/91
BDF COL S.A.	-o-	20	17	*5 1.5		
G. PANAME	13.5	15	17	39		
PROFICOL	\$8.500	17	20	-o-		P.Semana/Eta \$6.00
WYETH	-o-	35	12	12 Años de 3 en 3		
PHARMETIQUE	-o-	16	\$2.500	60 (S/M Legal)		

En Junio ABBOTT no tiene prima extralegal tienen en: VECOL, PANAMERICANOS y PROFICOL en pesos.

En navidad ABBOTT supera a: COLGATE, THE SIDNEY ROOS CO, UNDRÁ, QUIBI, PFIZER S.A., PANAMERICANOS, PROFICOL, PHARMETIQUE, pero por debajo del promedio de la muestra.

En vacaciones supera a: COLGATE, THE SIDNEY, BDF, PANAMERICANA, WYETH y PHARMETIQUE, pero por debajo del promedio de la muestra.

En antigüedad, con un promedio de 10 años, supera toda la muestra, menos el máximo del promedio de la muestra.

También ubicamos las fechas del vencimiento de las convenciones vigentes más no de las ya vencidas.

- * Enero
- *2 % de acuerdo a la antigüedad (10 años)
- *3 % desde un año (10 años)
- *4 Da regalos
- *5 En \$1300 por el cuarto año y \$600 por año adicional

CUADRO 8

EMPRESAS DEL SECTOR - SUBSECTOR Y OTRAS A LA FECHA : DIA 12 MES 8
AÑO 91 Y SU INGRESO MENSUAL PROMEDIO PONDERADO CONVENCION

EN LA MUESTRA GENERAL CISCON ES DE \$ 161.429,39

<u>LISTADO DE EMPRESAS</u>	<u>INGRESO MENSUAL PROMEDIO</u>
ABBOTT	165.440,35
COLGATE	154.472,50
PINTUCO	135.632,00
VECOL	123.920,00

Ubicamos estas del sector ya que de las otras no poseemos la información, igualmente, no listamos más por la ubicación de la de "ABBOTT" en el listado general del CISCON, superamos a las del sector incluyendo a "VECOL" y superando el promedio de la muestra general. En el sector que componen : ABBOTT - PINTUCO y COLGATE dentro del CISCON ocupan el puesto número 14 de los 21 sectores que se manejan y donde el Ingreso Mensual Promedio Ponderado Sector es de \$ 144.026,31 y de toda la muestra general es de \$ 161.429,39 .

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

$$\frac{E.B.F. (\#DIA) \times (360 \text{ DIAS AÑO} + 30 \text{ DIAS PRIMA LEGAL} + \# \text{ DIAS PRIMAS EXTRALEGALES HABITUALES})}{12 \text{ MESES}}$$

OTRAS NORMAS CONVENCIONALES

Contenido convención vigente

- Art. 45 Cafetería: Pág. 57
- Art. 46 Póliza para riesgos de accidentes en vehículos contratados: Pág. 57
- Art. 47 Transporte: Pág. 58
- Art. 48 Prendas de trabajo: Pág. 58
- D. Actas A.D.Comp (2)
- G. Productos con terceros: A.D. Comp. (2)
- H. Pensiones: A.D. Comp. (2)
- M. Préstamos para calamidad doméstica: A.D. Comp. (2)
- O. Conductores: A.D. Comp. (2)
- P. Tiempo extra: A.D. Comp. (2)
- Q. Venta de desechos, desperdicios y retales: A.D. Comp. (2)

Comentarios:

Art. 45 Incrementos del 30 % 1p. y 25 % 2p. - En contra del trabajador.

Art. 46 Cuál es el monto de cobertura por la póliza?

Art. 48 Se fijó el número de prendas para los cobradores y mensajeros

D. Acta Levantamiento de actas, se cumple?

E. Acta Incorporar a la producción interna, la producción con terceros?

H. Acta No es claro el compromiso con los pensionados y lo deja a la Ley 4ta del 76?

M. Acta Ayuda al empleado por calamidad doméstica

O. Acta Se cumple lo de la afiliación a la "Casa Cárcel"?

P. Acta Si se somete a la Ley? Buscar alternativas al no tiempo extra.

Q. Acta No hay participación del sindicato en la organización de listas para la venta u obsequio de los desechos?

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.

-Definir convencionalmente el límite de horas extras permisibles en la semana que no sean más de 6 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 profesionales de trabajo social en la proporción legal.

-Conquistar asistencia jurídica cuando surjan problemas en el cumplimiento de las funciones, asignadas en el trabajo.

-Levantamiento de actas, de cada reunión y cuando las partes lo consideren pertinente.

-Protección a conductores de la Empresa, como la renovación o consecución de las patentes.

-Crear el Comité de Restaurante.

-Reforzar si es del criterio, la aplicación de apartes de la convención al trabajador con contrato a término fijo y ocasionales?

-Seguro de Vida del trabajador:

A partir de la vigencia de la presente convención además del seguro colectivo obligatorio, establecido en el artículo 289 y siguiente del código sustantivo del trabajo y del artículo 22 del Decreto Ley 2351/65, actualmente por mandato de la Ley a cargo del I.S.S., la empresa mantendrá a través de una compañía de seguros legalmente establecida en el país, un seguro de vida que además incluirá los beneficios de indemnización adicional por muerte o desmembraciones accidentales. La suma principal será el equivalente a un mes de salario promedio por cada de año continuo o discontinuo de servicio a la empresa, anteriores o posteriores a la vigencia de esta convención, sin que el valor del seguro sea inferior a 18 meses de salario promedio.

-Seguro de Vida Especial:

Cuando muera un trabajador de la empresa estando a su servicio activo, después de haber trabajado en ella diez (10) años continuos o discontinuos, que deje al morir viuda o hijas solteras legítimas o hijos legítimos o reconocidos menores de edad o totalmente inválidos, que dependieran económicamente del fallecido, la empresa pagará a los mencionados beneficiarios, por el término de cinco (5) años, una pensión mensual total para todos ellos equivalente al 100% del salario ordinario mensual que devengaba el trabajador al tiempo de su muerte.

Con este análisis sobre la convención hoy vigente, hemos pretendido mostrar algunos vacíos tanto en su redacción, ubicación y precisión de cifras para el segundo periodo.

Igualmente en su parte salarial, sindical y social comparadas con convenciones de otras empresas como con indicadores del estado.

Este estudio es una parte, a lo que deben aportar los directivos sindicales y los trabajadores con el objetivo de ubicar las necesidades, las mejoras, los incrementos, los puntos nuevos a conquistar para que nos permitan en el futuro del tiempo que acordemos, unas mejores condiciones de vida con nuestras familias.

El objetivo del taller es inculcar en sus participantes la inquietud en la investigación, lectura, administración y seguimiento de la convención colectiva como del mundo laboral tanto en análisis y discusiones, para ubicarnos frente a otros trabajadores y organizaciones como estamos, y en especial buscar el compromiso de irradiar dentro de los trabajadores y futuros directivos el aprendizaje que surja de este trabajo. Igualmente, con la inspiración y respaldo de los trabajadores surjan las respuestas a lo deseado, marcando alternativas para los nuestros y demás clase trabajadora.

DEPARTAMENTO DE ASESORIAS
Escuela Nacional Sindical
Antioquia

Medellín, Agosto 26 de 1.991