

**“Ejercicio del Derecho de Asociación a través del nacimiento y formación del
Sindicato en la Empresa Locería Colombiana S.A.”**

Monografía Jurídica para optar por el título de Abogados.

**Alexandra Fernández Castaño.
Jair Zapata Castrillón.**

**Asesor:
Sergio Luis Hernández.
Especialista en Derecho Laboral.**

**Corporación Universitaria Lasallista
Facultad de Ciencias Sociales y Educación
Derecho
Caldas – Antioquia
2016**

Tabla de contenido

Resumen	5
Glosario	6
Abreviaturas.....	9
Introducción	10
Objetivos.....	12
Metodología.....	13
Derecho de Asociación Sindical	14
Historia y actualidad Nacional e Internacional del Derecho de Asociación Sindical	14
La OIT	18
¿Que es el Derecho de asociación sindical?	21
Concepto.....	21
El derecho de asociación sindical como Derecho Fundamental	21
Clasificación y constitución	22
Marco jurídico del derecho de asociación sindical.....	24
Constitución Política de Colombia.....	24
Código Sustantivo del Trabajo.	26

Convenio CO87 de la OIT. Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.....	28
Convenio CO98 de la OIT. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.....	29
Sentencia T 527 de 2001.	31
Sentencia T 193 de 1995.	33
Empresa Locería Colombiana S.A.S.	34
Antecedentes históricos	34
Historia de los 135 años de la Empresa Locería Colombiana S.A.S.....	35
Actualidad de la Empresa Locería Colombiana S.A.S	35
El derecho de asociación en la Empresa Locería Colombia S.A.S	36
Importancia del sindicato en la Empresa Locería Colombia S.A.S.....	37
Opinión de los miembros del sindicato “SINTRAVACOR”	37
Convención colectiva y Pacto colectivo (laboral)	39
Convención Colectiva.....	39
Pacto colectivo	40
Cuadro comparativo entre la Convención colectiva y el Pacto colectivo de la Empresa Locería Colombiana S.A.S	41
Sindicato de la Empresa Locería Colombiana S.A.S.“SINTRAVACOR.....	83
Contextualización del Sindicato en el mundo.....	83

Sindicalismo y empleo	84
Balance de 107 años del sindicalismo en Colombia.	85
Sindicato de la empresa Locería Colombiana S.A.S.....	86
Documentos de constitucion del sindicato “SINTRAVACOR”	87
Pacto Colectivo de la Empresa Locería Colombiana S.A.S	102
Pliego de peticiones 2016	130
Estatutos del sindicato nacional de trabajadores de Locería Colombiana S.A.S.	184
Conclusiones y recomendaciones	229
Referencias	231

Resumen

El derecho colectivo del trabajo trascendió con el paso de los años y su acogida ha generado importancia dentro del derecho laboral, por ser el encargado de representar el conjunto de relaciones individuales que se presentan en el trabajo, relaciones que casi siempre, por no decir que siempre son desplegadas en el campo social y económico.

Colombia, ha acogido el derecho colectivo por ser un derecho de asociación que permite a los individuos gozar de garantías comunes. Un ejemplo de la aceptación de esta rama es la aplicabilidad de los derechos sindicales que son considerados derechos fundamentales dentro del ámbito internacional y en la aplicación nacional es un derecho de carácter legal y constitucional, se consagra desde la Constitución colombiana de 1991; el derecho colectivo salvaguarda a los trabajadores como un grupo socialmente organizado, buscando así proteger las libertades en general.

En el desarrollo de esta monografía jurídica, se pretende mostrar como de la teoría se pasa a la práctica aplicando todo lo que jurídica y doctrinariamente se ha establecido sobre el derecho de asociación sindical en Colombia, con la creación del sindicato en la Empresa Locería Colombiana, S.A, en esta se expondrá como el sindicato de esta empresa está conformado por una asociación de trabajadores que buscan la defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales en relación con la actividad que día a día desempeñan.

Glosario

Asamblea: Proviene del francés *assemblée*. Se denomina asamblea a la reunión numerosa de personas que comparten ciertos intereses o funciones y que son convocadas para algún fin específico, o al cuerpo colegiado que se integra con individuos dotados con una cierta calidad personal que les otorga la ley y que tienen funciones deliberantes y resolutorias (Robles,2009,16).

Boicoteo: Negativa colectiva a adquirir o hacer uso de los bienes o servicios de un empleador para expresar que se desapruaban sus prácticas. Un boicot directo se utiliza para ejercer presión directamente sobre el empleador, mientras que un boicot secundario implica la negativa a tratar con un empleador neutral con objeto de disuadirlo de patrocinar al empleador que se tome como objetivo (CSI,2011).

Conciliación: Se denomina conciliación al acuerdo entre dos posturas que estuvieron encontradas en el pasado (Definición ABC, 2007).

Conflicto: Un conflicto de trabajo o conflicto laboral es una situación de desacuerdo referente a una cuestión o conjunto de cuestiones con relación a la cual o las cuales existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores, acerca de la cual o de las cuales los trabajadores o empleadores expresan una reivindicación o queja o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores o empleadores (Glosario de términos, 2009,3).

Convenio: Es considerado como aquel contrato, convención o acuerdo que se desarrolla en función de un asunto específico destinado a crear, transferir, modificar o extinguir una obligación (Concepción Jurídica, 2016).

Debido proceso: Es un derecho fundamental de aplicación inmediata que faculta a toda persona para exigir “un proceso público y expedito en el cual se reconozcan todas las garantías sustanciales y procesales, desarrollado ante una autoridad competente que actúe con independencia e imparcialidad, y sin tener en cuenta consideraciones distintas a las previstas en la ley (Procuraduría General de la Nación,s.f, 1).

Empleo: Circunstancia que otorga a una persona la condición de ocupado, en virtud de una relación laboral que mantiene con una instancia superior, sea ésta una persona o un cuerpo colegiado, lo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Las personas con empleo constituyen un caso específico de personas que realizan una ocupación (Glosario, s.f).

Esquirol: Trabajador que, ante una huelga acordada por sus compañeros, continúa en su puesto, u ocupa el puesto de un huelguista (Enciclopedia Universal,2016).

Huelga: Es un instrumento de lucha utilizado por los trabajadores, agrupados en sindicatos, para reivindicar sus intereses de clase, como mejoras en las condiciones de trabajo o aumentos de salarios, como medio de presionar a los patrones (Deconceptos,2016).

Jurisprudencia: Conjunto de sentencias que, por interpretación de la ley hecha por los jueces, determinan un criterio sobre una cuestión jurídica que suple omisiones de la ley, y que se funda en las prácticas seguidas en casos análogos (Diccionario jurídico,2007).

Pacto: Es un acuerdo, alianza, trato o compromiso cuyos involucrados aceptan respetar aquello que estipulan. El pacto establece un compromiso y fija la fidelidad hacia los términos acordados o hacia una declaración; por lo tanto, obliga al cumplimiento de ciertas pautas (Pérez, 2009).

Relación laboral: Son aquellas relaciones que implican un trabajo personal, voluntario, por cuenta ajena, retribuido y bajo la dependencia o subordinación al empresario o empleador. Están reguladas por el Derecho Laboral (Asociación de profesionales, s.f).

Requisición: Proviene del latín requisitio-onis, que significa acción de requiero: requerir o sea exigir con potestad (Universidad y Educación,2016).

Sindicato: El concepto de sindicato permite identificar a una agrupación de gente trabajadora con el fin de defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas y trabajos que llevan a cabo las personas que la componen. Se trata de organizaciones con espíritu democrático que se dedican a negociar, con quienes dan empleo, las condiciones de contratación laboral (Política de privacidad,2015).

Situación jurídica: Es el conjunto de los efectos que derivan de una relación entre personas; en tal sentido, incluiría en si la noción de relación jurídica y, en cierto modo, coincidiría con ella (Enciclopedia jurídica, 2014).

Abreviaturas

Art: Artículo.

C.C: Corte Constitucional.

C.P: Constitución Política.

C.S.T: Código Sustantivo del Trabajo.

M.P: Magistrado Ponente.

O.I.T: Organización Internacional del Trabajo.

Introducción

El derecho que se encarga de regular las relaciones laborales, persigue los mismos intereses que el derecho laboral individual, donde el más impórtate es la protección a los trabajadores y para esto busca cumplir con una serie de compromisos encaminados a la fijación de condiciones de trabajo favorables, es entonces este el derecho colectivo, cabe anotar que aunque el derecho colectivo aparenta ser autónomo, por las peculiaridades que lo definen, no deja de depender del derecho laboral, puesto que los sujetos que están regulados por este, son empleados y empleadores.

A través del tiempo, se ha podido observar como el derecho del trabajo se caracteriza por darle real importancia a las relaciones colectivas, esto gracias a las diferentes formas que tiene los empleados de coparticipar con los empleadores en la toma de decisiones de rango general para las empresas, buscando que el fin común sea notorio siempre.

Dentro de los lineamientos de esta investigación principalmente se encuentra mostrar como el derecho colectivo ha adquirido reconcomiendo y ha trascendido con la aplicación de la libertad sindical dentro de las empresas y como este configura un elemento de gran importancia dentro del derecho de trabajo, esto se puede logra por medio de análisis normativo, jurisprudencial y casuístico, que se concluirá a través del trabajo de campo que se realizará a la Empresa Locería Colombiana S.A., ubicada en el Municipio de Caldas.

Objetivos

Objetivo general:

Analizar la viabilidad del derecho de asociación sindical colombiano en la Empresa Locería Colombiana S.A.

Objetivos específicos:

Identificar como el derecho de asociación sindical en Colombia tiene carácter de derecho fundamental en el derecho laboral colectivo, por medio de la labor de la Empresa Locería Colombiana S.A.

Determinar cómo los Procesos de Negociación Colectiva pueden dar mejoramiento a las garantías laborales y derechos fundamentales de los empleados de la Empresa Locería Colombiana S.A.

Describir como fue el proceso de fundación del sindicato en la Empresa Locería Colombiana S.A. y la importancia de este.

Metodología

La metodología que se expone en esta investigación en principio se hará por medio de un análisis normativo y jurisprudencial sobre las providencias más relevantes frente al derecho de asociación sindical en Colombia y las cuales a su vez evidencien el alcance del Derecho Laboral Colectivo en Colombia, luego esto se enlazará con un trabajo de campo que se realizará a la Empresa Locería Colombiana S.A., ubicada en el Municipio de Caldas.

Derecho de Asociación Sindical

Historia y actualidad Nacional e Internacional del Derecho de Asociación Sindical

Desde el año 1919, el Derecho de asociación en Colombia tomo fuerza con su aparición de manera legal, sin embargo no hubo apoyo constitucional para este tema en esta época, por considerarse que tenía grandes vacíos jurídicos, luego de un tránsito legislativo dentro del derecho laboral, con la Constitución Política de Colombia de 1886, se hizo una introducción de este tema en el artículo 44, que se consagraba así: “Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral y al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas” (Constitución Política de Colombia, 1886).

El artículo anterior no definía concretamente el derecho sindical, pero sí dio un avance a este en cuanto a la aparición del derecho de asociación y de huelga de manera general.

Con el paso del tiempo y las diferentes necesidades de los empleados, el derecho de asociación sindical empezó a ser parte de la normatividad colombiana, de algunos instrumentos jurídicos y de manera jurisprudencial y doctrinal comenzó a generar precedentes que ayudaban a garantizar y proteger este derecho, fue así como con la Constitución Política de 1991, consagro por primera vez el Derecho de Asociación Sindical en Colombia de manera expresa, así:

Artículo 39 Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública (Constitución Política de Colombia 1991).

Gracias a la Constitución de 1991, el Derecho Laboral Individual, el Derecho Laboral Colectivo y Derecho de la Seguridad Social, lograron su constitucionalización expresa, pues como se mencionó anteriormente el antecedente más cercano a este tema fue la Constitución de 1886, que tuvo referencia sobre este solamente con la reforma constitucional de 1936 por medio del Acto Legislativo de ese año, donde se hacía referencia al derecho de asociación sindical y huelga.

Se encuentra entonces, regulado para este tema el Código Sustantivo del Trabajo que va de la mano con la Constitución, tal como lo regula el artículo 53 de la C.P, en cuanto a los Convenios de la OIT, los decretos, las leyes, resoluciones, entre otros. Además el CST, busca tal como lo consagra el artículo tercero un ámbito de

aplicación frente a los trabajadores del sector privado y a los trabajadores oficiales, es decir aquellos que están al servicio del Estado, es así como este artículo dicta que “El presente Código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares” (Constitución Política de Colombia 1991).

Por lo expuesto anteriormente se debe aclarar que el derecho de libertad sindical en Colombia debe ser analizado de manera diferente cuando se trate de trabajadores del sector privado, trabajadores oficiales y de empleados públicos. Desde éste estudio comparativo de los mandatos de orden legal, se logrará establecer si ocurre un tratamiento desigual respecto de los empleados oficiales y los empleados privados, en lo tocante al derecho de libertad sindical y su amparo desde el bloque de constitucionalidad (Cadena, 2013,48).

De manera concreta se puede decir que las disposiciones de la ley laboral colombiana referentes al derecho laboral colectivo (Derecho de Asociación Sindical) se instituyeron luego de varios sucesos que se dieron antes de la conformación de esta materia, sucesos de los cuales se pueden enunciar algunos, quizá los más relevantes, tales como ideologías políticas, creación de organizaciones de trabajadores, y algunos sucesos que se dieron de manera externa, como la violencia en Colombia, el tema del narcotráfico que por evidentes razones históricas marcaron nuestro país, se puede considerar entonces, que estos hechos han configurado la historia dentro del ámbito nacional en sus diferentes aspectos.

Estas situaciones fueron determinantes para definir la filosofía de las normas integrantes del Código Sustantivo del Trabajo en cada etapa

histórica de la promulgación de las leyes. Según esto, la redacción de las normas laborales colectivas en Colombia, cuyas disposiciones oscilaron entre la lucha de los sindicatos por reivindicar su lugar dentro del Estado y la de éste por presionar la limitación del otorgamiento de las prerrogativas a aquellos trajo como consecuencia de la expedición de una legislación que no obedecía a criterios de prevención y protección, sino al fruto de presiones de un lado y otro escenario, donde la observancia de los convenios internacionales en materia laboral fue incipiente y contradictoria, esto último porque se aprobaron normas que hoy en día ha sido consideradas por la Corte Constitucional violatorias de esos instrumentos internacionales, vigentes en aquella época. Segrera y Torres (2005,190).

Es por lo anterior que en Colombia sólo se inició a pronunciarse el movimiento obrero a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, pero fue solo con la Constitución de 1886, como ya mencionó, que tuvo fuerza este tema, se puede decir que en el país no existía una reglamentación del trabajo que protegiera a los empleados y que en muchas ocasiones se veía el abuso a estos por parte de los empleadores, puesto que solo se encontraba regulado el trabajo en el Código Civil bajo el título de arrendamiento de criados domésticos. Segrera y Torres (2005,174).

Es así como el derecho de asociación, en especial el derecho de asociación sindical, en la actualidad cuenta con una amplia protección y defensa, de tal manera que los derechos son reconocidos en ámbitos nacionales e internacionales, a través

de diferentes normas que han sido acogidas por la normatividad Colombiana en el Bloque de Constitucionalidad.

Pasando ahora al plano internacional del derecho de asociación sindical, es un tema que tuvo gran acogida en el mundo, por la búsqueda de la protección de los derechos a los empleados, personas que en alguna época estuvieron completamente desligadas de sus garantías, por considerarse que no tenían.

Entre el siglo XX y XXI, se empezó a reconocer al movimiento obrero como el sindicato, por ende se considera que esta asociación es un elemento que siempre ha estado presente en el derecho laboral, la búsqueda de los intereses de los trabajadores comenzó a gestarse de manera internacional durante esta época y a su vez aparecían diferentes instituciones organizativas estables, que con el paso del tiempo se fueron solidificando. Merino, Contreras y Espejo (2013,21)

Según la percepción de varios autores, los sindicatos en el ámbito internacional han tenido una acogida positiva, y esto se debe en gran parte a que a medida que prospera la globalización, los sindicatos se ven en la obligación de fortalecer sus lazos a escala internacional, por las diferentes creaciones de corporaciones multinacionales.

La OIT

En cuanto a la regulación internacional del derecho laboral, aparece la OIT que es la Organización Internacional del Trabajo, nuestro país pertenece a esta desde el año 1919, desde entonces esto generó una consecuencia realmente importante para esta área en Colombia, puesto que todos los tratados y Convenios que ha desarrollado la OIT deben ser presentados para que sean incorporados a la legislación

nacional, esto con la finalidad de que exista coherencia entre la normatividad internacional y la nacional, para que las garantías y derechos de todos los empleadores y empleados sean respaldados totalmente, por tal motivo su lema es “Promover el empleo, proteger a las personas” (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Es por esto que a groso modo se puede decir que los Pactos o convenios ratificados por Colombia se aplican a la normatividad existente como leyes generales o normas supletivas, tal como lo establecen los artículos 9 y 53 de la Constitución Nacional que dicen:

ARTICULO 9. Las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto a la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia.

ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de

las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (Constitución Política de Colombia).

A manera de conclusión, en el caso colombiano, se ha tenido en cuenta como lo han manifestado los autores Silvar y Marcel; la gran importancia de la OIT, de tal manera que los tratados internacionales de la OIT deben ser cumplidos y desarrollados en su totalidad, puesto que estos son aprobados por el gobierno colombiano y por mandato de nuestra normatividad se integran a la legislación, que como ya se mencionó su unificación se da como normas de aplicación supletoria cuando no han sido convertidos en leyes, o con el mismo alcance de éstas cuando han sido ratificados SILVAR, Marcel (188,2014).

¿Que es el Derecho de asociación sindical?

El derecho de asociación sindical, como se manifestó anteriormente está estrechamente ligado con otros derechos como, por ejemplo, el de reunión y el de asociación, que por varias ocasiones ha sido entendido como un derecho de rango fundamental, por su aparición en la normatividad colombiana, específicamente en la CP. Dentro de esta investigación se busca centrar el tema de los sindicatos en las empresas colombianas e internacionales, por ende a continuación se explicará todo lo relativo a las organizaciones sindicales.

Concepto

Durante el paso del tiempo, los diferentes doctrinantes y autores que han trabajado esta rama del derecho han dado diversas opiniones sobre la expresión “sindicato”, sin embargo, de manera general se puede concluir que es este una asociación de empleados u obreros que se unen con una finalidad y es la de defender los intereses dentro de una colectividad que desarrolla actividades laborales.

Una de las definiciones que a nuestro modo de ver más se asemeja con nuestra opinión, es la del autor Eugenio Pérez Botija, que dice que un sindicato “es una asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales” (Perez,1960,130).

El derecho de asociación sindical como Derecho Fundamental

La importancia del derecho de asociación en Colombia es indiscutible, pues en reiteradas ocasiones la normatividad y la jurisprudencia han creado precedentes que

ratifican su gran importancia para el derecho laboral, un ejemplo de esta es el aparte de la Sentencia C-141 del 2000, donde se manifestó que:

El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleados, conforme lo consagra los articulo 39 y 55 de la Constitución Política (Sentencia C 141-200).

Clasificación y constitución

Los sindicatos de trabajadores se clasifican así: el de *empresa*, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan su servicio en una misma empresa, establecimiento o institución; *de industria o por una rama de actividad económica*, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica; *gremiales*, si están formados por individuos de misma profesión, oficio o especialidad, y *de oficios varios*, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disimiles o inconexas (Campos,2003,420).

Para la constitución de cualquiera de estos sindicatos se necesita el cumplimiento de varios requisitos, los siguientes son generales, en algunos sindicatos

hay requisitos particulares dependiendo de la clasificación, el requisito principal es alusivo a los miembros, se necesitan mínimo veinticinco trabajadores, que deben cumplir con características como la edad; ser mayores de 14 años, nacionalidad, actividad laboral que desempeñan, entre otros; una de las prohibiciones que se les hace es que “solo pueden estar afiliados a un sindicato, no a dos o más de la misma clase” (Guerrero, s.f,115)

El inicio de todo sindicato, se da con la reunión de todos los miembros, durante esta se levanta un acta de fundación la cual contiene los datos de cada uno, el paso a seguir es la creación de los estatutos, luego de realizada la asamblea de constitución se deberá informar al ente encargado sobre la misma, que en la mayoría de los casos es el empleador.

Marco jurídico del derecho de asociación sindical

Constitución Política de Colombia.

La Constitución Política Colombiana, como carta magna se ha encargado de ser la base de la normatividad de nuestro país, por ende acobija a todos y cada uno de los colombianos, incluyendo de igual manera a todos los extranjeros que residen en nuestro país, por esto no es indiferente frente al derecho laboral, ya que uno de los derechos que consagra es el derecho al trabajo, que acarrea un sinnúmero de consecuencias, dentro de estas la posibilidad de que los empleados de manera conjunta conformen asociaciones que tengan como objetivo luchar por el positivo cumplimiento de todas sus garantías y derechos.

El ordenamiento jurídico colombiano, ha tomado desde tiempos remotos el tema del derecho de asociación sindical, por ende con la consagración de la Constitución Nacional de 1991 trajo varios cambios para la regulación de este tema, que encuentran como pilar la unión del derecho nacional con el internacional. Buscando con esto que se dé la garantía para la protección de los derechos fundamentales que se incorporan dentro de este.

Es por lo anterior que la C.P, trae plasmado en el bloque de constitucionalidad la adaptación de la normatividad interna a la internacional, logrando así avanzar hasta este ámbito y fortaleciendo la protección de nuestra normatividad.

Esto es lo que consagra el llamado bloque constitucional, plasmado en diversos artículos de la Constitución Nacional, y del cual hacen parte los

tratados internacionales sobre derechos humanos, entre otros; disposiciones que se relacionan a continuación:

a) El artículo 9 de la Constitución, en el que se reconocen los principios de derecho internacional aceptados por Colombia.

b) El artículo 93, que establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos

Humanos y que prueben su limitación en los estados de excepción, tienen prevalencia en el orden interno; así mismo, que los derechos y deberes consagrados en la Constitución se interpretaran de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

c) El artículo 94, que establece que la enunciación de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes no puede entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ellos.

d) El artículo 214, el cual regula los estados de excepción y establece en su numeral segundo que no podrán suspenderse los derechos humanos ni las libertades fundamentales; en cualquier caso, deben respetarse las reglas del derecho internacional humanitario.

e) El artículo 53, que preceptúa que los convenios internacionales del trabajo, debidamente ratificados, hacen parte de la legislación internacional.

f) El artículo 102, que dice en su inciso 2° que los límites que la Constitución señala sólo podrán modificarse en virtud de los tratados aprobados por el Congreso, y que se encuentren debidamente ratificados por el presidente de la República (Marenco, 2005,138).

Código Sustantivo del Trabajo.

El CST, luego de sobre pasar el transito legislativo y las diferentes reformas en el año 1950, como ya se mencionó se estableció el derecho de asociación y a su vez el derecho de huelga, garantizado esto por la C.P y la normatividad colombiana:

Determinando de esta manera la garantía del derecho de asociación tanto a los empleadores como a los trabajadores, además, consagra el derecho de asociación para los trabajadores del servicio oficial, exceptuando los miembros del Ejército Nacional y los cuerpos de Policía (Fuerza Pública), y desarrolla el derecho de asociación de los sindicatos a través de las federaciones y confederaciones Conti et al. (2008,329).

En la segunda parte de este Código en el Capítulo y título I, se encuentra a partir del artículo 353 todo lo relacionado con el Derecho de Asociación Sindical, este contiene todos los derechos y obligaciones que se dan de la relación existente entre patrono y empleado, la cual se manifiesta través de sindicatos o asociaciones, los cuales una vez han obtenido la personería jurídica que solo se otorga con el

cumplimiento de diversos requisitos dados por el Estado a través del Ministerio de la Protección Social, pueden entonces presentar a sus empleadores pliegos de peticiones que tiene como fin mejorar las condiciones de trabajo de cada uno de los miembros, buscando el cumplimiento de todas las garantías (Gómez, 2008,135).

El Código Sustantivo del Trabajo del año 1950, consagra la normatividad que desde el año 1930 se venía propagando en Colombia, normatividad que es incluyente para ambos lados de la cara del derecho laboral, así lo demuestra el artículo 353 del CST:

ARTICULO 353. DERECHOS DE ASOCIACIÓN. Modificado por el art. 1, Ley 584 de 2000. **El nuevo texto es el siguiente:**

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas (Congreso de la República,1950).

Convenio CO87 de la OIT. Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

La Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado normatividades sobre el trabajo que son reguladas y establecidas de manera internacional, que son incluyentes tanto con los hombres como con las mujeres, esto “con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad” (Universidad de Colima,2013,1).

En la actualidad la normatividad internacional sobre el trabajo es esencial para las decisiones que se toman en los diferentes Estados y esto genera que cada vez crezca más la económica global por los beneficios que se generan al tener unanimidad en las normas internacionales.

Por lo anterior la OIT, regula dentro de su convenio CO87, todo lo que deben saber los empleadores y empleados sobre la constitución de organizaciones libres, que consideren convenientes para el crecimiento y desarrollo de las empresa o lugares de trabajo, teniendo en cuenta que al ser estas de libre vinculación, las personas pueden ingresar sin tener una autorización anterior, además que la permanencia en estas no es obligatoria ni indestructible, puesto que la disolución o en algunos casos la suspensión de estas no es dada por vía administrativa, estas organizaciones pueden también según este convenio estar afiliadas o sujetas a organizaciones internacionales y contar con su positiva protección, así como lo consagra el siguiente aparte del preámbulo:

...La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante" ... (Organización Internacional del trabajo, 1948).

Convenio CO98 de la OIT. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

La OIT, ha buscado desde su creación que el respeto y los derechos de los demás sean cumplidos, razón por la cual la protección de la libertad sindical es una exigencia mundial que hace esta organización, teniendo en cuenta que no se desarrolla sola sino con base en una estructura tripartita, que se convierte además en una de sus características, por ser los trabajadores y empleadores una de las partes, la

OIT como tal, otra y los diferentes Estados miembros la tercera parte Odero y Guido(1995,5).

Este convenio hace énfasis a todo lo relativo con los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, con este convenio la OIT, busca además fortalecer la contracción colectiva, las garantías y derechos de los seres humanos en el trabajo, eliminando empleos forzosos u obligatorios, el trabajo infantil y una de las más importantes a nuestro modo de ver, la erradicación de la discriminación laboral, la esencia de este convenio se establece en sus dos primeros artículos, pues es en estos donde se concentra la importancia del derecho de asociación sindical, el primer artículo, habla sobre la protección que deben tener todos los trabajadores frente a actos de rechazo o discriminación relativos a la libertad sindical laboral y el segundo “protege a las organizaciones en su constitución, funcionamiento o administración” (Lajornada,2013), ambos artículos se encuentran consagrados así:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

Sentencia T 527 de 2001.

Referencia: T-399 678, T-402 536, T-402 607, T-403 361, T-403 362, T-404 228, T-404 822 y T-414 461.

Magistrado Ponente: Dr. Jaime Araujo Rentería.

Con esta sentencia se puede corroborar como en varias ocasiones la Corte se ha pronunciado, manifestando que el Derecho de Asociación Sindical es un derecho fundamental porque se compara con el derecho de asociación; el cual en reiteradas sentencias la Corte lo ha establecido como un derecho fundamental en Colombia.

Se ha dicho en anteriores oportunidades por esta corporación que el derecho fundamental de asociación sindical a que se refiere el art.39 de la C.N, no es más que una modalidad del derecho fundamental a la libre asociación consagrado en el artículo 38 ibídem, que comporta una serie de derechos que la misma corporación ha descrito y relacionado en reciente sentencia C-797/2000 en donde precisa el concepto y diferencia entre derecho de asociación y libertad sindical, siendo este una materialización de aquel Martínez y Zuluaga (2005,11).

Dentro del análisis de esta providencia, se puede decir que la Corte con base en los artículos 38 y 39 de la C.P y los convenios de la OIT 87 Y 98, este se determina como un derecho fundamental, por ende este debe gozar de todas las garantías y protecciones que establezcan en la normatividad colombiana. Por todo lo anterior esta Corte, en basa su decisión en que:

El Sindicato es el legitimado para invocar la violación de sus derechos, al observarse que existe más un interés colectivo que individual en el derecho que se invoca, estando radicado éste en cabeza de la Asociación Sindical como titular del mismo y dado que ésta no intervino como actor en ninguna de las acciones de tutela, resulta improcedente la presente

acción por falta de legitimación activa de los actores quienes ejercieron la misma a título individual (Sentencia T527 de 2001).

Sentencia T 193 de 1995.

Dentro de la creación de los sindicatos en las empresas o lugares de trabajo, se ha dicho en varias ocasiones que se debe cumplir con lineamientos normativos y en ocasiones estos también se encajan en el ámbito moral, como lo es el caso de la discriminación que se da por parte de empleados, empleadores y miembros de los sindicatos, por ende la corte se ha pronunciado sobre esto, discutiendo que en algunas ocasiones estas acciones vienen por parte de los trabajadores o miembros del sindicato y sobre esto concluyo que:

Los trabajadores pueden ejercer efectivamente el derecho de asociación en la medida en que los estatutos sindicales establezcan condiciones de admisión razonables, que no dejen a la discreción absoluta y motivación de los afiliados la posibilidad de acceder a él... la decisión de un sindicato de aceptar el ingreso de unos trabajadores y de negar la entrada a otros sin motivación alguna, no cumple a las claras esta condijó, pues se caracteriza precisamente por la ausencia de justificación (Sentencia T 193 de 1995).

Empresa Locería Colombiana S.A.S.

Antecedentes históricos

Luego de leer varias historias y escuchar anécdotas de los habitantes del municipio de Caldas, Antioquia, se puede decir que la ubicación de esta empresa en el Municipio ha generado crecimiento económico y sostenibilidad para muchas de las familias que habitan en este lugar, puesto que son muchos años los que lleva prestando sus servicios en el Municipio del sur del Valle de Aburra.

La Empresa Locería Colombiana S.A.S, empezó como una pequeña industria de miscelánea donde se fabricaban y vendían objetos elaborados en loza, en un Municipio donde solo se veían casas elaboradas en bareque, tal como lo cuenta la historiadora Patricia Londoño Vega, en el libro un *“Un Sueño en Construcción”*:

Esta no solo figuraba como los esfuerzo pioneros de Antioquia en producir bienes de consumo, sino que permitió sustituir importaciones, generar empleo, capacitar mano de obra por fuera de Medellín y difundir entre capas más amplias de la población el uso de objetos de loza y de vidrio, antes restringido a las familias más adineradas...la autora recrea las condiciones y el ambiente que rodearon los sucesivos ensayos, fracasos y logros que marcaron los primeros pasos de una fábrica, los cuales , mirando en retrospectiva permitieron acumular una valiosa experiencia a empresarios y trabajadores por igual, y contribuyeron a delinear los sueños y el perfil que hoy, identifica a Locería Colombiana S.A.S, como una empresa que desde el decenio de 1930 figura entre las “grandes “de la industria nacional Ángel y de la Cuesta(2001,24).

Historia de los 135 años de la Empresa Locería Colombiana S.A.S

Hace 135 años, en el Municipio de Caldas Antioquia, fue testigo del nacimiento de la Compañía Cerámica Antioqueña, la primera sociedad anónima del país. Una empresa que como ya se mencionó se ha convertido en icono de este Municipio, y la cual durante todos estos años ha contribuido al desarrollo de la localidad y por ende, de una mejor calidad de vida para los caldeños y como no, para los antioqueños que por años han pasado por este gran sueño, que gracias a la labor y arduo trabajo ahora es una construcción.

Valores y peculiaridades como la disciplina, la pasión y el amor, de los fundadores de esta empresa son los que han contribuido que por 5 generaciones, la empresa logre su sostenibilidad e internacionalidad, pues en sus inicios, la Compañía Cerámica Antioqueña, era una organización con muy poca producción, pero la visión por alcanzar los sueños, hizo que se convirtiera en lo que hoy es.

Luego de 135 años, la antes Compañía de Cerámica Antioqueña, se ha convertido en la Organización Corona, de la cual se desprenden otras empresas tales como: “sanitarios (Mancesa, 1960), grifería (Grival, 1963), aislantes eléctricos y materiales refractarios (Electroporcelana Gamma, 1963) e insumos industriales (Sumicol, 1965)” (Escobar, 2016,4).

Actualidad de la Empresa Locería Colombiana S.A.S

Esta es una de las empresas más tradicionales en Colombia, que gracias a su calidad y buen manejo de materiales ha logrado expandirse internacionalmente, generando así estabilidad.

Durante su historia ha tenido que enfrentarse con diversos retos, que le han ayudado a generar estrategias creativas y originales, logran posesionarse en el mundo. Consideramos que en la actualidad el mayor desafío de esta empresa, como de muchas otras, es la globalización de la economía, que acarrea efectos en toda la industria nacional e internacional, por ende esta empresa se ve ligada día a día a desarrollar procesos de innovación; tecnología y producción, que impacten en una transformación empresarial.

“Es líder en el sector de la remodelación y la construcción en Colombia y un sólido competidor en otros países” (Grupo Corona, 2013).

En la actualidad, la organización cuenta con 29 plantas ubicadas en México, EEUU, Centroamérica, Brasil y Colombia, además exporta en 53 países, con esta cobertura logra proporcionar aproximadamente 15 mil empleos.

El derecho de asociación en la Empresa Locería Colombia S.A.S

Con el nombre de SINTRAVACOR, los empleados de la empresa Locería Colombiana S.A.S, formaron el sindicato, que como consta en sus Estatutos, este trabajará bajo la normatividad de la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del trabajo, los Convenios de la OIT, y todas aquellas disposiciones que sea de importancia para la conservación y desarrollo de este, la finalidad principal del sindicato es velar por el bienestar de los trabajadores que durante años han dado su vida a la empresa, buscar siempre la estabilidad económica, social, de seguridad social y laboral de todos y cada uno de los miembros de SINTRVACOR.

Importancia del sindicato en la Empresa Locería Colombia S.A.S

Se puede decir de manera general que “las organizaciones sindicales tienen el deber de influir en el poder público, en orden a sensibilizarlo debidamente sobre los problemas laborales y a comprometerlo a favorecer la realización de los derechos de los trabajadores” (Aciprensa, 2016).

Con base en lo anterior, la importancia de este sindicato en nuestra opinión radica como la de todos los sindicatos Colombianos, es en la protección de sus afiliados, es decir los trabajadores, que conectan a sus familiares, pasando la empresa a un segundo plano.

Según las apreciaciones de los diferentes afiliados, el tamaño de esta Empresa Locería Colombiana S.A.S y la productividad es notable, por ende no justifican que en reiteras ocasiones sus derechos se vean vulnerados o cortados sin explicación alguna.

La efectividad del papel que en la actualidad está jugando el sindicato SINTRAVACOR para sus representados, está en concordancia con lo que los trabajadores han soñado solicitar siempre, ya que por medio de este podemos tener un nivel de participación, voz y voto dentro de las diferentes decisiones de la empresa. Todo esto permite que este sindicato sea positivo para la mayoría de los empleados de la empresa.

Opinión de los miembros del sindicato “SINTRAVACOR”

Dentro del trabajo de campo realizado, se tomaron dos entrevistas que son de suma importancia, no solo para esta investigación, sino también para ayudarle al

sindicato SINTRVACOR, a tener en cuenta diversas opiniones, dentro de este tema cabe entonces resaltar dichos puntos de vista:

Paulo David Vanegas Castañeda, Electricista y llevo 10 años en la compañía, Presidente del Sindicato. La idea de formar el sindicato surgió porque nos vimos en la necesidad de formar la organización sindical, ya que se nos estaban vulnerando derechos a los que nosotros como trabajadores tenemos, y sentimos que esta nueva administración nos ha quitado muchos beneficios que anteriormente teníamos. La formación de esta ha sido positiva, empezando porque el trato de algunos jefes ha cambiado, se trata con más respecto al trabajador y se han ido recuperando derechos q se nos habían violentado; sin embargo una de las mayores falencias que encuentro es el miedo o susto de algunos trabajadores de hacer parte de él, ya que si dejaran ese temor creo que más de la mitad de la empresa haría parte de la organización sindical, y esto sería lo mejor para ir teniendo más fuerza como grupo, a mi modo de ver la ventaja más importante, definitivamente son las garantías que tenemos los sindicalizados, ya que para eso se formó esta organización sindical, para luchar por unas mejores condiciones de trabajo y para que se nos respeten nuestros derechos (Vanegas, 2016)

Joan Alejandro Henao, soy operario mecánico y llevo 15 años en la compañía y miembro del sindicato. La motivación para ser parte de esta es la pérdida de garantías laborales que teníamos anteriormente y que han sido arrebatadas por esta administración nefasta, el mal trato de

algunos superiores y el procedimiento ilegal de algunas situaciones que sean presentado en la empresa, además los beneficios no son personales, porque lo que la organización sindical busca son beneficios colectivos, no particulares. Recomendaría para que continúe la estabilidad del sindicato, que toda la gente deje el temor a un lado para que la organización siga creciendo, que siempre actuemos con transparencia y honestidad para que los demás compañeros se den cuenta que esto es una organización sindical seria y responsable, que estaremos en pie de lucha para conseguir mejores condiciones de trabajo para nosotros y nuestras familias (Henao,2016).

Convención colectiva y Pacto colectivo (laboral)

Convención Colectiva

Es aquel acuerdo laboral que se celebra entre empleadores y sindicatos u organizaciones, con el objetivo de fijar condiciones de trabajo durante la vigencia de los diferentes contratos laborales de cada uno de los empleados u obreros, así como lo ha establecido el artículo 467 del CST:

ARTÍCULO 467. DEFINICIÓN. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia (CST).

Características

Son acuerdos de voluntades celebrados por un sujeto que pertenece al sindicato y su empleador, para negociar de común acuerdo las condiciones laborales.

Por medio de esta se garantiza el derecho a la negociación colectiva que además lo consagra la CP.

La convención busca ser objetiva, admitiendo y rechazando lo que mejor sea para ambas partes (Universidad Corporativa de Colombia, 2012).

Pacto colectivo

Son los acuerdos a los cuales llegan los empleadores con sus trabajadores que no son sindicalizados, pero se aplica únicamente a las personas que por su interés de participación en él, lo firmen y manifiesten su voluntad de querer aceptar lo que se ha acordado en estos.

Requisitos

Para que el pacto cumpla todos los efectos legales y sustanciales deberá cumplir algunos requisitos:

Uno de las exigencias más importantes que se debe cumplir, es en cuanto a la forma, pues este debe realizarse por escrito.

A los 15 días de su firma se deberá llevar al Ministerio de Trabajo.

Cada una de las partes deberá conocer y entender el contenido de este, por ende es necesario que cada una tenga una copia de dicho pacto.

**Cuadro comparativo entre la Convención colectiva y el Pacto colectivo de
la Empresa Locería Colombiana S.A.S**

Tabla a.....¡Error! Marcador no definido.

	PACTO COLECTIVO	CONVENCIÓN COLECTIVA
ESCALA DE OFICIOS Y SALARIOS	Serán seleccionadas de manera autónoma por la empresa	Serán seleccionados por la empresa y por SINTRAVACOR
SALARIO DE ENGANCHE	Salario básico, asignado a la escala 1, con periodo de prueba de 12 meses y presentando matriz de evaluación, con un porcentaje del 75 %	Eliminar matriz de habilidades y a partir de los cuatro meses (4), de la fecha de ingreso el trabajador se le pagará el salario del oficio para el cual fue contratado
TRANSFERENCIA S	Todo cambio temporal de oficio, donde el trabajador reemplaza a otro por un tiempo	Se le debe reconocer la diferencia de salario al trabajador, desde el primer (1) día

	máximo de 12 meses, donde se le reconocerá la diferencia de salario del oficio al cual ha sido transferido	que desempeñe la labor nueva
JORNADA DE TRABAJO	Los turnos son los siguientes: 6 AM a 2:00PM 2 PM a 10.00PM 10:00PM a 6.00AM	La empresa antes de presentar cualquier cambio ante el ministerio de trabajo sobre los horarios de trabajo, convendrá con SINTRAVACOR los cambios respectivos
BONIFICACIÓN DE PACTO	Doscientos veinte y dos mil pesos(\$222.000)	Doscientos setenta y cinco mil pesos(\$ 275.000) que se pagaran a los quince días (15), de haberse firmado
BONIFICACIÓN DE JUNIO	Ciento noventa y un mil pesos(\$ 191.000)	Doscientos treinta y cinco mil pesos(\$ 235.000), que se pagarán a los 10 primeros días del mes de junio

<p>BONIFICACIÓN DE NAVIDAD</p>	<p>Los trabajadores que al veinte (20) de Diciembre de cada año, tengan un año (1) o más de servicio en la empresa, la bonificación será de treinta (30) días de salario básico, los trabajadores que en esta fecha tengan menos de un año (1), pero más de dos (2) meses de servicio a la empresa, recibirán esta bonificación en forma proporcional.</p>	<p>40 días salario básico, y se pagara proporcionalmente a los trabajadores que hubieren estado vinculados</p>
<p>BONIFICACIÓN DE VACACIONES</p>	<p>\$ 754.000, más el promedio del recargo nocturno del último año.</p>	<p>El trabajador recibirá millón doscientos mil pesos(\$ 1.200.000),más el promedio de recargo nocturno del último año, y se le entregará su dinero inmediatamente salga a</p>

		disfrutar de sus vacaciones
BONIFICACIÓN DE ANIVERSARIO	5 AÑOS: 10 días 10 AÑOS: 15 días 15 AÑOS: 30 días 20 AÑOS: 45 días 25 AÑOS: 75 días 30 AÑOS: 90 días 35 AÑOS: 120 días, cada quinquenio posterior serán 120 días	Queda igual
BONIFICACIÓN DE PENSIÓN	Sesenta días de su salario básico	Seis millones de pesos (6000.000), ya sea por pensión de vejez o invalidez
POLÍTICA DE VIVIENDA	La empresa realizará alianzas con bancos, para facilitar préstamos de vivienda	La empresa reconocerá el 100% de los intereses generados por el préstamo de vivienda durante el pago del crédito y creará un fondo para mejoras y

		<p>reformas con un monto de doscientos cincuenta millones de pesos (\$250.000.000), donde cada trabajador tendrá derecho a diez millones de pesos (\$10.000.000), a un interés del 4%.</p>
<p>AUXILIOS MÉDICOS</p>	<p>Se destinará veinte y ocho millones de pesos \$(28.000.000), agotables en el año, destinados al colaborador y sus familiares (cónyuge, compañera permanente, hijos menores de 18 años, hijos con discapacidad permanente, padres que dependan económicamente del colaborador.(que sean beneficiarios)</p>	<p>Sigue igual</p>

<p>AUXILIO DE ANTEOJOS</p>	<p>\$ 210.000. Que sean prescriptos por la EPS, para padres y hermanos el auxilio será de \$ 87.000</p>	<p>Se destinaran doscientos cuarenta mil pesos (\$ 240.000), si el trabajador requiere lentes de contacto el auxilio será del 50% del valor de los lentes, si las molduras de los lentes se dañan por algún tipo de accidente la empresa le reconocerá el 75% del valor de la reparación. Se creara un fondo para cirugías correctivas con un monto de doce millones ochocientos sesenta y seis mil cuatrocientos pesos(\$ 12.866.400), con un auxilio del 50%, sin exceder el valor de un millón setenta y dos mil doscientos pesos(1.072.200). Para la</p>
----------------------------	---	--

		<p>familia del trabajador el auxilio para los lentes será de ciento cuarenta mil pesos(140.000), para los anteojos, lentes de contacto un 50% de su valor, un fondo para cirugías correctivas con un monto de ocho millones quinientos setenta y siete mil seiscientos pesos(\$ 8.577.600), sin exceder en el valor de un millón de pesos(\$1000.000)</p>
<p>AUXILIO POR INCAPACIDAD MÉDICA</p>	<p>Cuando el trabajador sea incapacitado por enfermedad general, por más de (30) días, la empresa reconocerá desde el día (31), la tercera parte del salario</p>	<p>Desde el primer día de incapacidad, el trabajador se le reconozca la tercera parte del salario básico, no reconocido por la EPS</p>

		básico no reconocido por la EPS. Cesará cuando la incapacidad sobrepase los (180) días	
AUXILIO DE ESTUDIO		PREJARDÍN Y JARDÍN:	JARDÍN Y
		Ciento cincuenta mil doscientos pesos(\$ 150.200)	PREESCOLAR: Quinientos cincuenta mil pesos(\$ 550.000)
		PREESCOLAR: Trecientos diez mil trescientos pesos (\$ 310.300).	PRIMARIA: Quinientos cincuenta mil pesos(\$ 550.000)
		PRIMARIA: Trecientos diez mil trescientos pesos.	SECUNDARIA: Quinientos cincuenta mil pesos(\$ 550.000)
		SECUNDARIA: Trecientos cincuenta y seis mil pesos (\$ 356.000).	TÉCNICO Y TECNOLÓGICO: Promedio inferior a 3.49%, con un tope de setecientos setenta mil pesos (\$ 770.000).
		TÉCNICO Y TECNOLÓGICO: Promedio inferior a 3.49%, con un tope	3.5 a 3.99: 80% del valor con un tope de

	<p>máximo de seiscientos diecisiete pesos (\$617.000).</p> <p>3.5 a 3.9: 70% del valor con un tope de un millón noventa y cinco mil pesos (\$ 1.095.000).</p> <p>4.0 a 4.9: 80% del valor con un tope de un millón doscientos cuarenta y tres mil pesos (\$1.243.000).</p> <p>4 a 5: 80% del valor con un tope de un millón cuatrocientos sesenta y ocho mil pesos (\$1.468.000).</p> <p>UNIVERSITARIA: Promedio inferior a 3.49: 50% del valor, con un tope de setecientos setenta y un mil pesos (\$771.000).</p>	<p>un millón ciento cincuenta mil pesos (\$1.150.000).</p> <p>4 a 4.49: 90% del valor con un tope de un millón trecientos doce mil pesos(\$ 1.312.000)</p> <p>4 a 5: 90% del valor con un tope de un millón quinientos cincuenta y siete mil pesos(\$ 1.557.000)</p> <p>UNIVERSITARIO: Promedio inferior a 3.49: 70% del valor, con un tope de un millón de pesos(\$ 1.000.000)</p> <p>3.5 a 3.99: 80% del valor con un tope de un millón cuatrocientos noventa mil noventa y tres mil pesos(\$ 1.493.00)</p>
--	---	--

	<p>3.5 a 3.99: 70% del valor, con un tope de máximo de un millón cuatrocientos veintiún mil pesos (\$1.421.000).</p> <p>4.0 a 4.49: 80% del valor, con un tope máximo de un millón quinientos cuarenta y siete mil pesos (\$1.547.000).</p> <p>4.5 a 5: 80% del valor, con un tope máximo de un millón ocho cientos treinta y dos mil pesos (\$1.832.000).</p>	<p>4 a 4.49: 90% del valor, con un tope de un millón seis cientos treinta y tres mil pesos(\$ 1.633.000)</p> <p>4.5 a 5: 90% del valor, con un tope de un millón novecientos cuarenta y dos mil pesos(\$ 1.942.00)</p>
AUXILIO DE MATRIMONIO	Se le otorgará cinco (5) días hábiles de permiso, remunerados al salario básico (máximo hasta dos (2) matrimonios)	El trabajador recibirá la suma de ciento veinte mil ochocientos pesos(\$ 120.818) y se le reconocerán los cinco (5) días de permiso

			remunerados
AUXILIO DE MATERNIDAD		Ciento ochenta y seis mil cuatrocientos pesos(\$186.400), por nacimiento o adopción de hijos(en caso de aborto, después de la décima semana, se concederá tanto el permiso como el auxilio)	La empresa pagará a los trabajadores la suma de doscientos treinta y cinco mil pesos (\$ 235.000), e igual será pagada en los casos de aborto.
AUXILIO DE DEFUNCIÓN DE PARIENTES		Auxilio de seis cientos setenta y tres mil quinientos pesos(\$673,500)	Setecientos sesenta mil pesos(\$ 760.000)
SEGURO DE VIDA		MUERTE DEL TRABAJADOR: quince millones quinientos mil pesos (\$ 15.500.000). INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE DEL COLABORADOR: quince millones quinientos mil pesos (\$	MUERTE DEL TRABAJADOR: Dieciséis millones quinientos mil pesos (\$ 16.500.000). INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE DEL TRABAJADOR: Dieciséis millones quinientos mil pesos (\$

	<p>15.500.000).</p> <p>MUERTE</p> <p>ACCIDENTAL DEL COLABORADOR O MUERTE CAUSADA POR TERCERAS PERSONAS: Treinta y un millones de pesos (\$ 31.000.000).</p> <p>INDEMNIZACIÓN</p> <p>POR DESMEMBRACIÓN: Quince millones quinientos mil pesos (\$ 15.500.000), ya sea causado directamente por un hecho accidental, incluyendo los causados por terceras personas.</p> <p>EMFERMEDAD</p> <p>GRAVE: (Cáncer, accidente cerebro vascular, insuficiencia</p>	<p>16.500.000).</p> <p>MUERTE</p> <p>ACCIDENTAL DEL TRABAJADOR O MUERTE CAUSADO POR TERCERAS PERSONAS: Treinta tres millones de pesos (\$ 33.000.000).</p> <p>INDEMNIZACIÓN</p> <p>POR DESMEMBRACIÓN: Dieciséis millones quinientos mil pesos (\$ 16.500.000).</p> <p>EMFERMEDAD</p> <p>GRAVE: Ocho millones doscientos cincuenta mil pesos(\$8.250.000)</p>
--	---	--

		renal, infarto al miocardio, intervención quirúrgica por enfermedad de las arterias coronarias o esclerosis múltiple), se entregará al colaborador hasta siete millones setecientos cincuenta mil pesos (\$7.750.000) para su tratamiento.	
FONDO DE RECREACIÓN Y CULTURA		Cincuenta y seis millones de pesos (\$56,000,000), administrados directamente por la empresa.	La empresa hará un aporte de sesenta millones de pesos (\$60.000.000) anuales, donde serán administrados tanto por la empresa, como por SINTRAVACOR.
ALIMENTACIÓN		La empresa subsidiará el ochenta por ciento(80%), el trabajador	Se crea un comité de restaurante, que estará compuesto por dos

	el veinte por ciento(20%) que equivale a (\$1300)	representantes de SINTRAVACOR, el súper intendente administrativo y un funcionario de la planta
DOTACIÓN DE TRABAJO	La empresa suministrara a sus colaboradores los elementos de protección personal necesarios.(tres dotaciones al año)	Queda igual
VAJILLERÍA	La empresa entregará a cada colaborador una caja de vajilla.(cada vez que cumpla un año de labor)	Queda igual
SUBSIDIO DE TRANSPORTE	La empresa reconocerá el subsidio, toda vez que los colaboradores residan por fuera del perímetro de la planta de producción(en un radio	CASCO URBANO: CUARENTA Y TRES MIL PESOS(\$ 43.000) FUERA DEL CASCO URBANO: cincuenta y ocho mil pesos(\$58.000)

	de 500m lineales) y que devenguen menos de 4 salarios mínimos legales vigentes	
PERMISO REMUNERADO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA	En caso de calamidad domestica(incendio, inundación, hurto de enseres de la vivienda, hospitalización, cirugía), enfermedad grave de los padres, hijos cónyuge, compañera permanente, la compañía dará un día (1) de calamidad el cual no será remunerado	En caso de todas las calamidades señaladas, la compañía otorgará al trabajador cinco (5) días de permiso, de los cuales tres (3) serán remunerados.
AUMENTO SALARIAL	Incremento del 7%	Incremento del 12%
DERECHOS DE INFORMACIÓN	No existe	Cada seis (6) meses el presidente de la EMPRESA y SINTRAVACOR, sostendrán una reunión

		<p>con el objeto de discutir y resolver los problemas que no hayan tenido solución en las reuniones de relaciones de trabajo y para que la presidencia informe sobre los aspectos importantes del desarrollo de la empresa. En esta reunión se entregara a SINTRAVACOR una relación del movimiento del personal que está afiliado al sindicato y enviara a SINTRAVACOL el balance de la empresa, una vez que haya sido aprobado por la asamblea general de accionistas.</p>
<p>DESARROLLO TECNOLÓGICO Y</p>	<p>No existe</p>	<p>Cuando la empresa tenga que hacer</p>

<p>REORGANIZACIÓN DE PROCESOS PRODUCTIVOS.</p>		<p>innovaciones tecnológicas o reorganización de procesos productivos, informará oportunamente a SINTRAVACOR.</p>
<p>RÉGIMEN DE CONTRATOS</p>	<p>No existe</p>	<p>La empresa mantendrá y vinculará con contrato a término indefinido, para garantizar el desarrollo normal de la producción y llenar las vacantes dejadas por el personal clasificado.</p>
<p>PERMISOS SINDICALES PARA ACTIVIDADES ORDINARIAS</p>	<p>No existe</p>	<p>La empresa concederá obligatoriamente permisos a los miembros de las juntas directivas de SINTRAVACOR, para el cumplimiento de las actividades propias de la organización sindical.</p>

<p>PERMISO PARA CONGRESOS Y SEMINARIOS SINDICALES</p>	<p>No existe</p>	<p>La empresa concederá dos (2) permisos en el año, a tres (3) personas que SINTRAVACOR designe, para asistir a seminarios sindicales, caso en que el permiso se otorgará hasta por un máximo de cuatro (4) días</p>
<p>PERMISO FEDERAL Y CONFEDERALES</p>	<p>No existe</p>	<p>La empresa concederá permisos para asistir a las reuniones del Comité Ejecutivo Nacional, de la Junta Directiva Nacional, del Comité Ejecutivo Departamental y de la Junta Directiva Departamental de la Federación, Confederación u organización de carácter</p>

		<p>sindical a que este afiliado SINTRAVACOR, además se concederán permisos especiales por comisión, debido al cargo desempeñado y hasta por cuatro (4) días al mes acumulables en el año.</p>
<p>PERMISOS PARA CAPACITACION SINDICAL</p>	<p>No existe</p>	<p>La empresa concederá permiso por un máximo de veinte (20) días en el año, a la junta directiva Seccional de SINTRAVACOR, para asistir a cursos de capacitación sindical dentro o fuera del país, no podrán ser utilizadas por más de cuatro (4) personas de manera simultánea y deberán tramitarse de por escrito con una semana de</p>

		anticipación ante el director del personal.
PERMISO PARA CURSOS SINDICALES	No existe	La empresa concederá cincuenta y cuatro (54) días de permiso para asistir a los cursos de capacitación sindical que SINTRAVACOR programe, máximo Para dos (2) personas por departamento o área y seis (6) en total de cada curso, para un número mayor de trabajadores se pondrá conceder siempre y cuando no causen perjuicio al ritmo normal de la producción
PERMISOS INTERNOS	No existe	La empresa concederá los permisos para asistir a los comités convencionales y

		disciplinarios a los directivos que se encuentren laborando, sin que se compute este tiempo a las horas del permiso sindical
OTROS PERMISOS	No existe	La empresa concederá permiso a los trabajadores para asistir a la EPS o ARL, de acuerdo a la reglamentación que se efectuará entre empresa y SINTRAVACOR, para cumplir citaciones en juzgados e inspecciones.
REMUNERACIÓN	NO EXISTE	Todos los permisos sindicales, se remunerarán con el salario que devengaría el trabajador como si los hubiese laborado.
AUXILIO PARA	No existe	Para impulsar las

<p>DEPORTES Y ACTIVIDADES CULTURALES</p>		<p>actividades culturales y deportivas que realice SINTRAVACOR, la empresa destinara durante la vigencia de la convención, la suma de cinco millones ochocientos treinta y un mil quinientos sesenta y siete pesos (\$ 5.831.567), suma que será entregada dentro del primer mes de la vigencia de la convención.</p>
<p>AUXILIOS PARA SINTRAVACOR</p>	<p>No existe</p>	<p>La empresa auxiliara a cada una de las seccionales de SINTRAVACOR, con la suma de ocho millones novecientos cuarenta y dos mil trescientos veinte pesos (\$ 8.942.320).</p>

<p>SALARIO POR INCAPACIDAD</p>	<p>No existe</p>	<p>Por lo que respecta a los días de incapacidad que la EPS no reconocen al trabajador afiliado, se procederá de la siguiente manera: Si fuere de dos (2) días o más, se reconocerá el salario completo hasta de los tres (3) primeros días, y el completo hasta el salario básico del trabajador en los restantes.</p>
<p>SALARIO POR INCAPACIDAD, ACCIDENTE DE TRABAJO O EMFERMEDAD PROFESIONAL</p>	<p>No existe</p>	<p>La empresa pagará a los trabajadores las incapacidades por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con el salario que sea más favorable al trabajador entre el básico,</p>

		<p>el promedio y el salario de la EPS o ARL que le correspondiere. En igual forma se pagarán las incapacidades determinadas por la EPS o ARL superiores a 180 días ,por el término que ellas duren (esto es lo que la ley dice)</p>
<p>SALARIOS PARA INCAPACIDADES SUPERIORES</p>	No existe	<p>Cuando por razón de enfermedad no profesional, le EPS prorrogue la atención médica, después de una incapacidad superior a ciento ochenta (180) días, la empresa reconocerá al trabajador su salario básico, durante el término de dicha prórroga</p>
<p>EVALUACIÓN DE OFÍCIOS</p>	No existe	<p>Será entre empresa y</p>

		SINRAVACOR
RETRAZO	No existe	El retraso de quince minutos (15), no dará lugar a descuento de salario, cuando el retraso sea superior a treinta (30) minutos se permitirá la entrada del trabajador y dará lugar a un descuento de salario equivalente a media hora
TIEMPO DE CAFETERÍA	No existe	La empresa se compromete a garantizar el uso de las cafeterías, lo mismo que para la enfermería, servicios sanitarios para ello mantendrá el personal necesario para hacer los relevos en el momento oportuno
EMFERMERÍA	No existe	En la planta se prestará el servicio de

		enfermería las veinte cuatro (24)horas al día
DROGAS QUE NO CUBREN LAS ENTIDADES DE SALUD PARA LOS TRABAJADORES	No existe	<p>Cuando la EPS o ARL, le formule a un trabajador o persona que dependa económicamente del trabajador drogas q estas entidades no cubran, la empresa reconocerá el cincuenta por ciento (50%) de su valor.</p>
PROMOCIONES Y ASCENSOS	No existe	<p>Se entiende el traslado definitivo de un trabajador de un oficio a otro de mayor clasificación. Se tendrá en cuenta para este concurso en primer lugar a los trabajadores del departamento donde ella se produzca y haya de proveerse.</p>

<p>TRASLADOS</p>	<p>No existe</p>	<p>DEFINITIVOS:</p> <p>Cuando se traslade a un trabajador de un oficio a otro, el nuevo oficio no podrá ser inferior</p> <p>TEMPORALES:</p> <p>Cuando un trabajador remplace a otro mejor calificado, devengara el salario correspondiente al oficio del trabajador.</p> <p>Si el traslado es de un oficio a jornal, a uno a sueldo, el trabajador reemplazante devengara durante el remplazo el salario completo que devengue el empleado remplazado.</p>
<p>COMITÉ DE</p>	<p>No existe</p>	<p>cada quince (15)</p>

<p>RELACIÓN DE TRABAJO</p>		<p>días, se celebraran reuniones entre la empresa y SINTRAVACOR, en las cuales se vigilará el cumplimiento y aplicación de la presente convención, de las normas laborales, y se tratarán los hechos referentes a las relaciones de trabajo de carácter general</p>
<p>PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL</p>	<p>No existe</p>	<p>La empresa elaborará el programa de salud ocupacional, que será puesto a estudio y consideración del comité paritario de salud ocupacional en cada planta y una vez aprobado por el comité será enviado a las</p>

		<p>autoridades de salud ocupacional o ARL y del ministerio de trabajo</p> <p>Deberá entregar al sindicato dentro de los tres (3) primeros meses de cada año calendario.</p>
<p>ELECCIONES DE REPRESENTANTES POR SINTRAVACOR</p>	No existe	<p>Los representantes de los trabajadores al comité paritario de salud ocupacional para cada planta, serán elegidos por las asambleas generales seccionales de SINTRAVACOR y tendrán injerencia en la implementación y desarrollo de los programas del comité</p>
<p>PERMISOS PARA CURSOS DEL COMITÉ DE SALUD OCUPACIONAL</p>	No existe	<p>La empresa se compromete a dar permisos para los cursos que acuerde salud</p>

		<p>ocupacional y se programará mínimo un (1) curso semestral o la asistencia a un congreso de salud ocupacional, los gastos de inscripción y de transporte serán cubiertos por la empresa. La empresa concederá permiso al comité de salud ocupacional para asistir a un curso programado por SINTRAVACOR.</p>
<p>EXÁMENES CLÍNICOS Y RADIOLOGOS</p>	No existe	<p>SEROLOGÍA Y GLICEMIA: Una vez al año. PARCIAL DE ORINA: Una vez al año. ESPEROMETRIAS Y EXAMEN DE PULMONES: Una vez al año.</p>

		<p>AUDIOMÉTRICOS : Una vez al año.</p> <p>EXÁMENES DE ACIDO ÚRICO Y COLESTEROL: Una vez al año</p>
JUBILADOS	No existe	<p>Cuando sea jubilado un trabajador afectado de silicosis, antracosis o de neumoconiosis, que sea de carácter profesional adquirida al servicio de la empresa, recibirá como pensión de jubilación el cien por ciento (100%) del salario mensual que estaba devengando en el momento de ser jubilado.</p> <p>En la pensión por invalidez por incapacidad permanente, originada de enfermedad profesional</p>

		<p>y/o accidente de trabajo, la empresa le reconocerá la diferencia entre el valor de dicha pensión y el ciento por ciento (100%) del promedio mensual del salario devengado en el último año de servicio, y se hará extensivo a los beneficiarios de la pensión de sobreviviente, cuando el trabajador muera en un accidente de trabajo.</p>
CUOTAS SINDICALES	No existe	El 1.5% del salario básico de cada trabajador
CASOS DE VIOLACIÓN	No existe	El incumplimiento de las estipulaciones contenidas en la convención, dará lugar para exigir las indemnizaciones legales que sean del caso

<p>FUENTES DE TRABAJO</p>	<p>No existe</p>	<p>La empresa asegurará la permanencia de las fuentes de trabajo, mientras no medien graves circunstancias de orden económico, cuya existencia se acreditará ante las autoridades competentes</p>
<p>FOLLETOS DE LA CONVENCIÓN</p>	<p>No existe</p>	<p>La empresa suministrara a SINTRAVACOR, doscientos (200) folletos de la nueva convención, además entregará un folleto (1) a cada trabajador vinculado a la empresa.</p>
<p>FUERO SINDICAL</p>	<p>No existe</p>	<p>A partir de la presente convención, se amplía en seis (6) meses la duración del fuero</p>

		sindical, establecida en el artículo 406, del código sustantivo de trabajo, en sus literales a, y d.
CIERRE DE PLANTA O PROCESO	No existe	Cuando la empresa decida clausurar total o parcialmente una planta o proceso por cualesquier causa y haya reducción de personal, previa y oportunamente con SINTRAVACOR, aplicara las condiciones de reubicación a otros oficios, traslado a otras dependencias de la empresa.
VIGENCIA	No existe	El presente acuerdo regirá por el término de un (1) año, contados a partir de la presente convención colectiva de trabajo,

		suscrita entre las partes
PROCEDIMIENTO	No existe	En una sanción, o cuando sea el caso de cancelar el contrato de trabajo de cualquier de las personas amparadas por la presente convención, se seguirá el siguiente procedimiento: El supervisor citará por escrito al trabajador y a los representantes de SINTRAVACOR.
ESCALA DE INDEMNIZACIÓN	Se adhiere a lo establecido por la Leyv50 de1990 (diciembre 28) <i>“por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”</i>	(a). noventa y siete (97) días a salario promedio, cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. (b).Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, y

		<p>menos de cinco (5), se le pagará cuarenta y cinco (45) días de salario promedio, sobre los noventa y siete (97) días a salario promedio del literal (a), por cada uno de los años subsiguientes al primero (1) y proporcionalmente por fracción.</p> <p>(c). Si el trabajador tuviera cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez, (10), se le pagará cincuenta y cinco (55) días adicionales de salario promedio, sobre los noventa y siete (97) días de salario promedio del literal (a), por cada uno de los años subsiguientes</p>
--	--	---

		<p>al primero y proporcionalmente por fracción.</p> <p>(d).si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicio continuo, se le pagará sesenta y cinco (65) días adicionales de salario promedio sobre los noventa y siete (97) días a salario promedio del literal (a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción (el salario promedio con el que se debe liquidar la tabla de indemnización, para efectos de este artículo, es el mismo con el que se liquida el auxilio de</p>
--	--	---

		cesantías)
ESCALA DE SANCIONES	No existe	<p>Por faltas al trabajo, podrán aplicarse las siguientes sanciones:</p> <p>(a). por la primera (1) vez, se hará un llamado de atención por escrito al trabajador.</p> <p>(b). Por la segunda (2) vez, se hará una llamada de atención por escrito al trabajador.</p> <p>(c). por la tercera (3) vez, se hará una llamada de atención por escrito al trabajador.</p> <p>(d). por la cuarta (4) vez, se hará una llamada de atención escrita al trabajador.</p> <p>(e). por la quinta vez, se aplicará un (1) día</p>

		<p>de suspensión, con la advertencia de despido.</p> <p>(f). por la sexta (6) vez, despido.</p> <p>Las sanciones se aplicarán dentro de los tres (3) primeros días hábiles siguientes a aquel en que haya sido cometida la falta.</p>
<p>REDENCIÓN DE FALTAS</p>	<p>No existe</p>	<p>Para efectos de redimir las faltas en que haya incurrido un trabajador, se entiende que después de cinco (5) meses contínuos sin sanción alguna, se cancelará alguna de las faltas cometidas tres (3) meses después la penúltima, dos (2) meses después la antepenúltima, y así</p>

		<p>sucesivamente a razón de un (1) mes por cada uno de las restantes.</p>
<p>SANCIONES POR OTRAS CAUSAS</p>	<p>No existe</p>	<p>Podrá oscilar entre una llamada de atención por escrita o una sanción hasta por siete (7) días. En caso de que la falta pueda dar origen a un despido, este podrá conmutarse hasta por quince (15) días de suspensión</p>
<p>NORMA GENERAL</p>	<p>No existe</p>	<p>Por efecto de la sanción, el salario solo se disminuirá en los días correspondientes a la suspensión efectiva del trabajo, sin agregar nueva rebaja al salario semanal del trabajador</p>

		por concepto de dominicales, prima, festivos, etc.
FUERO CIRCUNSTANCIAL	No existe	Durante el tiempo que dure el proceso de negociación, se reconocerá y se garantizará el fuero circunstancial (artículo 25 decreto ley 2351 de 1965)
PERMISOS DE PROCESO DE NEGOCIACIÓN	No existe	Por todo el tiempo de duración de la negociación colectiva de trabajo, esto es, desde la presentación del pliego de peticiones, hasta que se firme una nueva convención colectiva, la empresa reconocerá y garantizará los permisos y la participación de los negociadores y asesores.

(Vajillas Corona, 2016).

Sindicato de la Empresa Locería Colombiana S.A.S. “SINTRAVACOR”

Contextualización del Sindicato en el mundo

Es importante hacer un pequeño resumen de lo que ha sido este fenómeno en el mundo, aunque ya contamos gran parte de la historia y los diferentes antecedentes, es válido aclarar que el origen del sindicato; que se remonta a finales del siglo XVII, que para este entonces se estaba en presencia de la Revolución Industrial, esta dejó como consecuencias cambios en los diferentes sectores de producción económica, pues empezaron a aparecer máquinas que reemplazaban las funciones de los hombres en las empresas, con esto se llevó a que las condiciones de trabajo de las personas disminuyeran de manera notoria; donde la salud, la seguridad, la higiene no eran una preocupación para el empleador, quien solo tenía en su mente las grandes ganancias que recibía.

Para el año 1789 se presenta Revolución Francesa y con ella la reivindicación de los derechos del hombre. Pero en este contexto surge una situación contradictoria, pues si bien el hombre sería libre no podría agruparse ni formar organizaciones en pro de sus derechos y garantías, lo que atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular.

Pese a todo lo anterior, es en Europa, especialmente en Inglaterra, donde surgen los primeros movimientos obreros, nacen las primeras cooperativas, que eran sociedades industriales de trabajadores. Para la segunda mitad del siglo XIX la mayoría de las legislaciones europeas suprimen el delito de coalición, llevando a que en 1879 en Francia se constituya la Federación de Trabajadores Socialistas y a que en 1884 se reconozca la legalidad de los sindicatos (Tavera, 2013).

Los cambios que se presentan día a día en la política, en la sociedad y en las diferentes culturales, es el resultado de un proceso de globalización, que genera además una unión de todo esto con el ámbito internacional, logrando así, que en la actualidad se apliquen cambios a la estructura y organización de los sindicatos, como agentes de representación de los derechos y garantías de los obreros de las empresas.

Sindicalismo y empleo

Las políticas de empleo en la actualidad, deben tener presente que el derecho de asociación sindical es un derecho fundamental que se encuentra consagrado por la C.P. por tal motivo no pueden coartar a los empleados para que se unan en pro de sus derechos, ni imponer una camisa de fuerza para el impedimento de esto.

La comparación entre estos dos fenómenos del derecho laboral, es viable puesto que “Cuando existe pleno empleo y los trabajadores pueden encontrar trabajo con facilidad, es decir, pueden defenderse por sí mismos, se evidencia un sindicato” (Economy,2007), desde la iniciativa del sindicato se pueden llegar a promover nuevas propuestas para que el empleo en las empresas mejore y de estabilidad al sector económico de nuestro país, para nadie es un secreto la tasa de desempleo que año tras años debe enfrentar Colombia, es entonces pertinente que cada uno de los miembros de los sindicatos, razone y proponga cual puede ser una medida para erradicar en todo o en parte este déficit, ya que si se lucha por la permanencia laboral de las personas se incrementaran más puestos de trabajo y aumentaran las oportunidades de crecimiento profesional.

Balance de 107 años del sindicalismo en Colombia.

El autor colombiano, José Joaquín Vásquez, en su obra el sindicalismo Colombia señala como es necesario conocer el pasado para poder entender lo que pasa en el presente, es por esto que esta investigación se inició con lo que paso para que el sindicato como organización se estableciera y ahora es importante resaltar como ha sido su estabilidad durante estos 107 años aproximadamente que lleva en Colombia y en el mundo.

En Colombia, la historia del sindicalismo empezó a mediados del siglo XIX, cuando se fundó la primera organización obrera en el año 1847, constituida por un grupo de artesanos en Bogotá, este sindicato tenía como base la acción política, convirtiéndose así en un hito para la historia colombiana, aunque algunos autores colombianos consideran que hay muchos más sindicatos importantes para los antecedentes colombianos, quisimos apoyar el punto de vista del autor Vásquez, pues sus relatos nos recrearon un poco más el panorama de lo que fue y lo que son los sindicatos colombianos (Vasquez,2009,15).

Los sindicatos en nuestro país, han pasado por malos y buenos momentos, pues lastimosamente aunque se tenga esta política de protección para los trabajadores sindicalizados, muchas veces las personas no tiene conocimiento real de cuál es el fin de esta organización y mal interpretan el poder si se puede decir así, que de una u otra manera le da el hacer parte de un sindicato, Colombia ha sufrido desgarradores momentos en el campo laboral, “Cerca de 3000 sindicalistas han sido asesinados y más de 8000 han sufrido todo tipo de agresiones” Valencia y Celis,2014,276).

Sindicato de la empresa Locería Colombiana S.A.S

Luego del análisis desarrollado al trabajo de campo de la Empresa Locería Colombiana S.A.S, se tomó la siguiente información ya que a consideración del Presidente del sindicato el señor, Paulo Vanegas Castañeda, es la más relevante para la fundación del sindicato SINTRAVACOR, los siguientes documentos son copia exacta de los originales:

Documentos de constitución del sindicato "SINTRAVACOR"

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LOCERÍA COLOMBIANA
S.A.S. "SINTRAVACOR"

Acta de constitución # 003 del 4 de Abril del 2016

Medellín, junio 24 de 2016.

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
División Territorial Antioquia.

30/16

M. Z.

Ref: Solicitud convocatoria tribunal de arbitramento.

Solicitamos de manera atenta en términos del decreto 17 del 08 de enero de 2016, se conforme y convoque tribunal de arbitramento para resolver el conflicto colectivo producto del pliego de peticiones que los trabajadores de Locería Colombiana S.A.S. Presentaron a la empresa y el cual después de agotadas las etapas legales no se logra hacer un acuerdo directo.

Para los fines pertinentes nos permitimos presentar los siguientes documentos:

- Acta de inicio de la etapa de arreglo directo.
- Acta final de la etapa de arreglo directo.
- Parte pertinente del acta de asamblea donde se decide por tribunal y se nombra árbitro.
- Pliego de peticiones presentado por Sintravacor a Locería Colombiana.
- Certificado de ser sindicato minoritario.

Quedamos atentos a trámite pertinente,


PAULO DAVID VANEGAS C
Presidente


JORGE ELIAS JARAMILLO T
Secretario General.

Caldas, abril 06 de 2016.

Doctor.

LUIS FERNANDO MEJIA
Gerente General Locería Colombiana S.A.S
Ciudad

Referencia: Notificación de creación de la organización sindical.

Respetados Doctor:

Nos dirigimos a usted para notificarlo, el día 03 de abril en asamblea general de trabajadores de la empresa Locería Colombiana S.A.S. Se creó la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE VAJILLAS CORONA, AFINES Y DERIVADOS DE PRODUCTOS CERAMICOS Y DE POCELANAS (SINTRAVACOR). Quedando registrada ante el Ministerio De Trabajo Dirección Territorial de Antioquia con el radicado N° 4651 del 04 de abril de 2016.

Organización que está convencida que mediante el dialogo se puede mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, que prestamos la fuerza laboral para esta gran compañía, además mejorar las condiciones de vida de nuestras familias. Sin dejar a un lado la permanencia de los puestos de trabajo y la permanencia de la empresa.

Para lo cual anexamos:

1. Copia del radicado de la constitución de la organización sindical.
2. Copia de la junta directiva del sindicato

Cualquier inquietud con gusto lo atenderemos en la calle 130 sur N° 55 -99 de Caldas Antioquia.

Teléfono 4179859

Correo electrónico: vpaulodavid@yahoo.com

Cordialmente.


PAULO DAVID VANEGAS C.
Presidente Sintravacor


JORGE ELÍAS JARAMILLO T.
Secretario General

Caldas, 15 de Junio de 2016



Señores
Ministerio de Trabajo
 Medellín

Asunto: Copia Acta Finalización de la etapa de arreglo directo del pliego de peticiones presentado por el "Sindicato Nacional de Trabajadores de Locería Colombiana SAS" – Sintravacor a la empresa Locería Colombiana SAS

Respetados Señores:

Les hacemos llegar copia del Acta de Finalización de la etapa de arreglo directo del pliego de peticiones presentado por el "Sindicato Nacional de Trabajadores de Locería Colombiana SAS" – Sintravacor a la empresa Locería Colombiana SAS, con el fin que repose en el archivo correspondiente radicado en su oficina el 04 de abril de 2016.

Atentamente,


FELIPE ANDRÉS GIRALDO MÚNERA
 C.C. 71.708.623
 Representante Legal
 Locería Colombiana S.A.S.
 Nit.890.900.085-7

Sistema de calidad certificado bajo la norma
 ISO 9001:2000



Medellín: Carrera 42 No. 75 – 83, local 157
 Univentas (Itagüí). Tel: (574) 281 80 84

Caldas (Outlet), Antioquia: Cra. 54 No. 129 Sur 51
 Tel: (574) 378 40 95

Bogotá: Avenida Calle 116 No. 16 – 78, Local 6
 Tel: (571) 603 06 00

Cali: Avenida 68 Norte No. 271 – 63
 Tel: (572) 683 73 00

Barranquilla: Calle Bahía 50 – 10, Local 1
 Tel: (575) 372 70 33

Persepolis: Avenida Circunvalación 168 B, Local 16-15B
 Calle Poma de Lara del 1000 101
 Tel: (574) 322 81 89

Acta de terminación de la etapa de arreglo directo
Sintravacor – Locería Colombiana S.A.S.
14 de junio de 2016

ACTA DE FINALIZACIÓN DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO DEL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR EL "SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LOCERÍA COLOMBIANA S.A.S." –SINTRAVACOR- A EMPRESA "LOCERÍA COLOMBIANA S.A.S."

Fecha : 14 de junio de 2016

Lugar : Medellín, Hotel Plaza Rosa.

Asistentes : **Por Sintravacor:** Paulo David Vanegas Castañeda, Alexander Castro Vélez, Carlos Mario Restrepo Restrepo y Jorge Elías Jaramillo Taborda, en calidad de miembros de la comisión negociadora, asesorados por los señores William Moncada Taborda y Pablo Emilio Castaño García.

Por Locería Colombiana S.A.S.: Felipe Andrés Giraldo Munera, Luz Patricia López Lopera y Guillermo Federico Valencia García, en calidad de miembros de la comisión negociadora, asesorados por los señores Orlando Mora Patiño y Luis Carlos Jaramillo Franco.

1. **Finalización de la etapa:** En la fecha, 14 de junio de 2016, finaliza la etapa de arreglo directo en el proceso de negociación colectiva surgido por la presentación del pliego de peticiones que Sintravacor hizo a la sociedad Locería Colombiana S.A.S.
2. **Estado de la negociación:** Durante la etapa de arreglo directo las partes alcanzaron acuerdos sobre las garantías para la negociación, contenidas en el acta de Mayo 16 de 2016; sobre las demás peticiones contenidas en el pliego de peticiones no hubo acuerdos entre las partes.
3. **Direcciones para notificaciones:** Las direcciones en que las partes recibirán citaciones para notificaciones relacionadas con el curso futuro del trámite, son: a) Locería Colombiana S.A.S.: Carrera 54 # 129 Sur-51, Caldas (Antioquia). b) Sintravacor: Calle 130 Sur # 55-59, Caldas (Antioquia).-

Para constancia se suscribe el acta por los intervinientes.

Locería Colombiana S.A.

Felipe Andrés Giraldo Munera

Luz Patricia López Lopera

Luz Patricia López Lopera

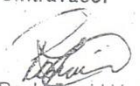
Acta de terminación de la etapa de arreglo directo
Sintravacor -- Locería Colombiana S.A.S.
14 de junio de 2016


Guillermo Federico Valencia García


Orlando Mora Patiño (Asesor)



Luis Carlos Jaramillo Franco (Asesor)

Sintravacor


Paulo David Vanegas Castañeda


Alexander Castro Vélez


Carlos Mario Restrepo Restrepo


Jorge Elías Jaramillo Taborda


William Mejía Taborda (Asesor)


Pablo Emilio Castaño García (Asesor)

Acta de instalación de la negociación colectiva
Sintravacor – Locería Colombiana S.A.S.
26 de Mayo de 2016

**ACTA DE INSTALACIÓN DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO DEL PLIEGO DE
PETICIONES PRESENTADO POR EL "SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE
LOCERÍA COLOMBIANA S.A.S." –SINTRAVACOR- A EMPRESA "LOCERÍA
COLOMBIANA S.A.S."**

Fecha : 26 de mayo de 2016
Lugar : Medellín, Hotel Plaza Rosa.
Asistentes : **Por Sintravacor:** Paulo David Vanegas Castañeda, Alexander Castro Vélez, Carlos Mario Restrepo Restrepo y Jorge Elías Jaramillo Taborda, en calidad de miembros de la comisión negociadora, asesorados por los señores William Moncada Taborda y Pablo Emilio Castaño García.

Por Locería Colombiana S.A.S.: Felipe Andrés Giraldo Munera, Luz Patricia López Lopera, Nelson de Jesús López Rendón y Guillermo Federico Valencia García, en calidad de miembros de la comisión negociadora, asesorados por los señores Orlando Mora Patiño y Luis Carlos Jaramillo Franco.

1. **Términos de la etapa:** En la fecha, 26 de mayo de 2016, se inicia la etapa de arreglo directo en el proceso de negociación colectiva surgido por la presentación del pliego de peticiones que Sintravacor hizo a la sociedad Locería Colombiana S.A.S. La etapa de arreglo directo concluirá el día 14 de Junio de 2016, si antes del vencimiento las partes no convinieran una prórroga de la etapa.
2. **Horarios de negociación:** Las reuniones se realizarán los días 26 de Mayo y los días 2, 3, 7, 8, 13 y 14 de Junio de 2016, entre las 8:00 a.m. y las 12: 00 m., sin perjuicio que las partes acuerden variaciones a este horario.
3. **Lugar de negociación:** Las reuniones de negociación se realizarán en el Hotel Plaza Rosa de la ciudad de Medellín o, a falta de disponibilidad de espacios en este lugar, las reuniones se podrán realizar en cualquier otro lugar que acuerden las partes.
4. **Permiso remunerado:** Durante la etapa de arreglo directo, la empresa Locería Colombiana S.A.S. concederá permiso remunerado a cuatro (4) trabajadores suyos,

Acta de instalación de la negociación colectiva
Sintravacor – Locería Colombiana S.A.S.
26 de Mayo de 2016


miembros de la comisión negociadora, durante el día 26 de Mayo y los días 1 a 14 de Junio de 2016, ambas fechas incluidas.

5. **Auxilio para gastos de negociación:** Para atender los gastos de transporte, viáticos y asesoría derivados de la etapa de arreglo directo, Locería Colombiana S.A.S. concederá a Sintravacor, por una vez, un auxilio equivalente a tres millones de pesos (\$3.000.000)

Para constancia se suscribe el acta por los intervinientes.

Locería Colombiana S.A.


Felipe Andrés Giraldo Munera


Luz Patricia López Lopera


Nelson de Jesús López Rendón


Guillermo Federico Valencia García


Orlando Mora Patiño (Asesor)


Luis Carlos Jaramillo Franco (Asesor)

Sintravacor


Paulo David Vanegas Castañeda


Alexander Castro Vélez


Carlos Mario Restrepo Restrepo


Jorge Elias Jaramillo Taborda


William Moncada Taborda (Asesor)


Pablo Emilio Castaño García (Asesor)

ACTA DE COSTITUCION DEL SINTRAVACOR

ASAMBLEA GENERAL DE CONSTITUCION DE SINTRAVACOR

Siendo las 03:02 p.m. Del domingo 04 de Abril de 2016, se da inicio a la Asamblea General de constitución del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE VAJILLAS CORONA, AFINES Y DERIVADOS DE PRODUCTOS CERÁMICO Y PORCELANAS, en las instalaciones ubicada en calle 63 # 45-44 del municipio de Itagüí, Antioquia.

Acto seguido se elige como encargado de dirigir la asamblea al compañero Paulo David Vanegas Castañeda y al compañero Jorge Elías Jaramillo como secretario, el compañero Paulo David Vanegas Castañeda hace la instalación de la Asamblea y pone en consideración de los asistentes el siguiente orden del día.

1. Constatación del quórum..
2. Lectura, discusión y aprobación de los estatutos.
3. lectura, discusión y aprobación del pliego de peticiones.
4. Nombramiento y aprobación de la Junta Directiva.
5. Elección de negociadores y asesores para la negociación del pliego de peticiones.
6. elección de los dos compañeros de la comisión de quejas y reclamos.
7. Propositiones y conclusiones.
8. Críticas y autocríticas.

Puesto en consideración el anterior orden del día por el compañero presidente encargado Paulo Vanegas Castañeda, es aprobado en unanimidad.

DESARROLLO.

1. Constatación del Quórum.

Se constata la asistencia y se informa que se encuentran presentes y han firmado la planilla correspondiente 25 asistentes a la Asamblea y que laboran en la Empresa LOCERIA COLOMBIANA S.S Por lo tanto, hay quórum reglamentario para deliberar y tomar decisiones legal y estatutariamente.

2. Lectura, discusión y aprobación de los estatutos.
Se procede a dar lectura a los estatutos de la organización sindical SINTRAVACOR y después de las consideraciones hechas por los presentes. Se aprueba por unanimidad.

3. Lectura, discusión y aprobación del pliego de peticiones.

Se procede a dar lectura al pliego de peticiones a presentar a la empresa LOCERIA COLOMBIANA S.A.S. por parte de SINTRAVACOR. Una vez discutido y hechas las consideraciones de los presentes. Se aprueba por unanimidad.

4. Nombramiento y aprobación de la Junta Directiva.

El compañero presidente encargado abre un espacio de 3 minutos para la presentación de las planchas, luego de los cuales llegan a la mesa una plancha única.

Se procede a elegir la Junta Directiva de SINTRAVACOR la cual es sometida a consideración de la Asamblea. Es aprobada por unanimidad.

Quedan elegidos en la Junta Directiva para un periodo estatutario de dos años los compañeros:

Paulo David Vanegas castaño	cc 3377394
Alexander Castro Vélez	cc 71395128
Carlos Mario Restrepo Restrepo	cc 71396547
Nilson Montoya Giraldo	cc 71393938
Jorge Elías Jaramillo Taborda	cc 8070727
Paulo Andrés Ruiz	cc 71396436
Carlos Mario Corrales	cc 1060587958
Joan Alejandro Henao	cc 3402086
Héctor Alonso Henao González	cc 15257608
Cesar Augusto Guzmán	cc 71397112

5. Elección de negociadores y asesores para la negociación del pliego de peticiones.

Se procede a elegir los negociadores y asesores para la negociación del pliego de peticiones.

6. Elección de los dos compañeros de la comisión de quejas y reclamos.

El compañero presidente encargado abre un espacio de 3 minutos para la presentación de las planchas, luego de los cuales llegan a la mesa una plancha única.

Se procede a elegir la Comisión de Quejas y Reclamos de SINTRAVACOR, la cual es sometida a consideración de la Asamblea. La cual es aprobada por unanimidad. Quedan para un periodo estatutario de dos años los compañeros:

Sergio Colorado Rojas cc 15258772

Carlos Mario Ochoa c.c 15255962

Se procede a elegir los negociadores y asesores para la negociación del pliego de peticiones.

La toma de juramento a los miembros de la Junta Directiva, lo realiza el compañero invitado presidente de SINTRAVIDRICOL William Moncada.

7. Propositiones y conclusiones.....Evacuado.

8.Críticas y autocríticas.....Evacuado.

Siendo las 07: 00 p.m. Y agotado el orden del día, se levanta la sesión.

Fraternalmente,

PAULO DAVID VANEGAS C.
Presidente

JORGE ELIAS JARAMILLO
Secretario General

Medellín, abril 04 de 2016.

Señores.

MINISTERIO DEL TRABAJO
División Territorial Antioquia.
Ciudad



Asunto: Solicitud del registro del acta de constitución de una nueva organización sindical.

Respetados señores:

Solicito a este despacho depositar en el archivo sindical del acta de constitución de una nueva organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE VAJILLAS CORONA, AFINES Y DERIVADOS DE PRODUCTOS CERAMICOS Y DE POCELANAS "SINTRAVACOR".

Para lo cual remitimos:

- 1- Copia de las plantillas con las firmas de los asistentes a la asamblea.
- 2- Copia de la parte pertinente de la asamblea.
- 3- Copia de la parte pertinente del acta de junta donde se designa los cargos.
- 4- Copia de los estatutos de la organización sindical.


Cualquier inquietud con gusto lo atenderemos en la calle 130 sur N° 55 -99 de Caldas Antioquia.

Teléfono 4179859

Correo electrónico: vpaulodavid@gmail.com

Cordialmente,


PAULO DAVID VANEGAS CASTAÑEDA
C.C. 3377394
Presidente Sintravacor

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE REGISTRO DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL, PRIMERA NOMINA DE JUNTA DIRECTIVA Y ESTATUTOS				Código: IVC-PD-07-F-03 Versión: 3.0 Fecha: Julio 27 de 2016 Página: 1 de 1				
	CONSTANCIA DE REGISTRO DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL, PRIMERA NOMINA DE JUNTA DIRECTIVA Y ESTATUTOS								
	Dirección Territorial o Inspección de:		ANTIOQUIA		Departamento:	ANTIOQUIA			
	Nombre del Inspector de Trabajo:	EFREN MADRIGAL RIVERA			Municipio:	MEDELLÍN			
Número de Registro:	003	Fecha:	04/04/2016	Hora:	3:10 p.m.				
I. INFORMACIÓN DE LA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL									
NOMBRE	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE VAJILLAS CORONA, AFINES Y DERIVADOS DE PRODUCTOS CERAMICOS Y PORCELANA								
SIGLA	SINTRAVACOR	CORREO ELECTRONICO:	vajuladavid@yahoo.com						
DIRECCIÓN	calle 130 sur N° 55- 59 CALDAS ANTIOQUIA			TELÉFONO:	4179859				
DEPARTAMENTO	ANTIOQUIA	MUNICIPIO	CALDAS	FECHA ACTA CONSTITUCION	03/04/2016				
NÚMERO DE PERSONAS ASISTENTES A LA ASAMBLEA DE CONSTITUCIÓN	25	GRADO DE SINDICATO	UNO	CLASIFICACIÓN DEL SINDICATO	BASE				
II. INFORMACIÓN DE LAS EMPRESAS DE LAS CUALES HAY AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL <small>(Utilice la hoja de anexo en caso de requerirlo)</small>									
TIPO IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	NIT	NÚMERO IDENTIFICACION	89090089-7						
NOMBRE EMPRESA	JOSEFA COLOMBIA S.A.S								
DIRECCIÓN EMPRESA	CARRERA 54 N° 109 SUR 90	DEPARTAMENTO	ANTIOQUIA	MUNICIPIO	CALDAS				
EMAIL DE LA EMPRESA	ventas@josefacolombiasa.com	TELÉFONO:	3788400						
RAMA ECONOMICA	MANUFACTURERO		NAT. I.D.E.D.A	MANUFACTURERA					
III. INSCRIPCIÓN DE AFILIADOS A LA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL <small>(Utilice la hoja de anexo en caso de requerirlo)</small>									
NOMBRE(S)	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	N.º DOCUMENTO	FECHA NACIMIENTO	GENERO	NACIONALIDAD	PROFESIÓN U OFICIO	TELÉFONO	EMAIL
JORGE MARIO	PEREZ	CC	25174076	N/A	M	COLOMBIANA	OBRERO	4179859	vajuladavid@yahoo.com
GABRIEL	CASTRILLON LONDOÑO	CC	25128382	N/A	M	COLOMBIANA	OBRERO	4179857	vajuladavid@yahoo.com
JUAQUIN EMILIO	GRANADOS	CC	25288270	N/A	M	COLOMBIANA	OBRERO	4179857	vajuladavid@yahoo.com
HECTOR DE JESUS	VANEGAS	CC	25288348	N/A	M	COLOMBIANA	OBRERO	4179857	vajuladavid@yahoo.com
DORIAN ALBERTO	ARREDONDO	CC	70392020	N/A	M	COLOMBIANA	OBRERO	4179857	vajuladavid@yahoo.com
IV. INSCRIPCIÓN DE INTEGRANTES JUNTA DIRECTIVA									
PRINCIPAL									
NOMBRE(S)	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	CARGO					
PAULO DAVID	VANEGAS CASTAÑEDA	CC	3377394	PRESIDENTE					
ALEXANDER	CASTRO VELEZ	CC	71395128	VICEPRESIDENTE					
CARLOS MARIO	RESTREPO RESTREPO	CC	71396547	FISCAL					
NILSON	MONTOYA GIRALDO	CC	71393938	TESORERO					
JORGE ELIAS	JARAMILLO TABORDA	CC	8070727	SECRETARIO GENERAL					
SUPLENTE(S)									
NOMBRE(S)	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	CARGO					
PAULO ANDRÉS	RUIZ	CC	71396436	SECR. DE ORGANIZACIÓN					

ANEXO FORMATO 01. CONSTANCIA DE REGISTRO DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL.
PRIMERA NOMINA DE JUNTA DIRECTIVA Y ESTATUTOS

INSCRIPCIÓN DE AFILIADOS A LA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL									
NOMBRE(S)	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	FECHA NACIMIENTO	GÉNERO	NACIONALIDAD	PROFESION U OFICIO	TELÉFONO	EMAIL
PAULO ANDRES	RUIZ	CC	71088436	N/A	M	COLOMBIANA	OBRAERO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
JOHN JAIRO	MORALES	CC	15259471	N/A	M	COLOMBIANA	OBRAERO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
CESAR AUGUSTO	GUZMAN	CC	71097112	N/A	M	COLOMBIANA	OBRAERO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
PAULO DAVID	VANEGAS CASTAÑEDA	CC	3377394	N/A	M	COLOMBIANA	ELECTRICISTA	4179859	yraulodavid@yahoo.co
CARLOS MARIO	OCHOA	CC	15255957	N/A	M	COLOMBIANA	OBRAERO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
JORGE ELIAS	JARAMILLO	CC	8370727	N/A	M	COLOMBIANA	MECANICO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
CALOS MARIO	RESTREPO RESTREPO	CC	71038547	N/A	M	COLOMBIANA	MECANICO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
NILSON	MONTOYA GIRALDO	CC	71031938	N/A	M	COLOMBIANA	OBRAERO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
SERGIO	COLORADO ROJAS	CC	15256772	N/A	M	COLOMBIANA	OBRAERO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
ALEXANDER	CASTRO VELEZ	CC	71038128	N/A	M	COLOMBIANA	OBRAERO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
ORLANDO	ACEVEDO	CC	15254207	N/A	M	COLOMBIANA	OBRAERO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
OSCAR	FLOREZ HERRERA	CC	71031934	N/A	M	COLOMBIANA	OBRAERO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
MARTIN EMILIO	ROJAS	CC	71031223	N/A	M	COLOMBIANA	OBRAERO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
CARLOS MARIO	ACEVEDO	CC	71031035	N/A	M	COLOMBIANA	OBRAERO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
CARLOS ALFONSO	GALLEGO	CC	15254441	N/A	M	COLOMBIANA	OBRAERO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
NOE ALBERTO	URIBE	CC	15254296	N/A	M	COLOMBIANA	OBRAERO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
CARLOS MARIO	CORRALES	CC	1060587956	N/A	M	COLOMBIANA	OBRAERO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
JOAN ALEJANDRO	HENAO	CC	3402056	N/A	M	COLOMBIANA	MECANICO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
DARIO DE JESUS	VELEZ COLORADO	CC	15254286	N/A	M	COLOMBIANA	MECANICO	4179859	yraulodavid@yahoo.co
HECTOR ALONSO	HENAO GONZALEZ	CC	15257608	N/A	M	COLOMBIANA	MECANICO	4179859	yraulodavid@yahoo.co

Caldas, abril 06 de 2016.

Doctor.

LUIS FERNANDO MEJIA
Gerente Locería Colombiana S.A.S
Ciudad

Referencia: Presentación del pliego de peticiones:

Nos dirigimos a usted como representante legal para presentarle El Pliego de Peticiones de los trabajadores de la LOCERIA COLOMBIANA S.A.S, representados por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE VAJILLAS CORONA, AFINES Y DERIVADOS DE PRODUCTOS CERAMICOS Y DE POCELANAS "SINTRAVACOR". Con personería jurídica N° 4651 del 04 de abril de 2016.

Pliego de Peticiones que fue aprobado el día 03 de abril de los corrientes en asamblea general de trabajadores de la empresa Locería Colombiana S.A.S. y radicado ante El ministerio de Trabajo Dirección Territorial de Antioquia con el N° 4652 del 04 de abril de 2016.

La Organización Sindical está convencida que mediante el diálogo y el buen entendimiento entre las partes podemos resolver el petitorio hechos por los trabajadores de esta compañía mediante el podemos mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y la calidad de vida de nuestras familias. Sin dejar a un lado la permanencia de la empresa.

Los negociadores elegidos por los trabajadores son:

Paulo David Vanegas castañeda
Alexander Castro Vélez
Carlos Mario Restrepo Restrepo
Jorge Elías Jaramillo Taborda
Pablo Emilio Castaño García
William Moncada Taborda

LOCERIA COLOMBIANA S.A.S.
CALLE 130 SUR N° 55-99
CALLE 130 SUR N° 55-99
CALLE 130 SUR N° 55-99

06 de abril 2016

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE VAJILLAS CORONA, AFINES Y DERIVADOS DE PRODUCTOS CERAMICOS Y DE POCELANAS "SINTRAVACOR"

Para lo cual anexamos:

1. Copia del radicado del pliego de peticiones del Ministerio de Trabajo.
2. Pliego de Peticiones

En espera de su pronunciamiento o inquietud con gusto lo atenderemos en la calle 130 sur N° 55 -99 de Caldas Antioquia.

Teléfono 4179859

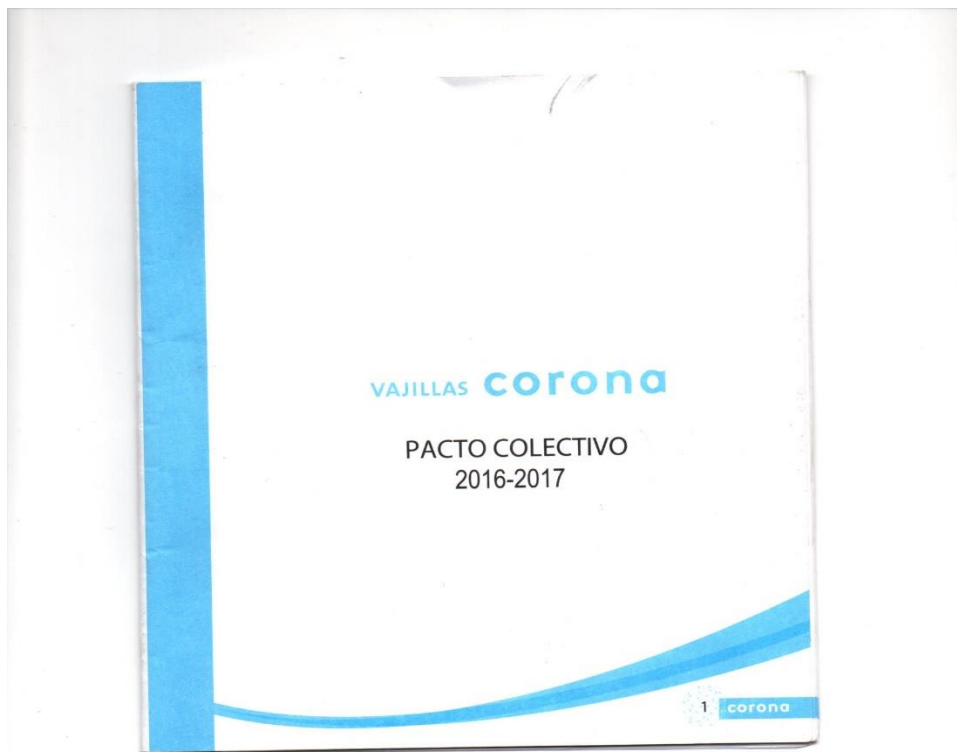
Correo electrónico: vpaulodavid@yahoo.com

Cordialmente,


PAULO DAVID VANEGAS C.
Presidente Sintravacor


JORGE ELIAS JARAMILLO T.
Secretario General

Pacto Colectivo de la Empresa Locería Colombiana S.A.S



CONTENIDO

	Página
PREÁMBULO	5
CAPÍTULO PRIMERO	6-9
CLAUSULAS GENERALES	
1.Origen y fundamento	6
2.Partes contratantes	6
3.Campo de aplicación	7
4.Normas aplicables	7
5.Extensión	7
6.Vigencia	8
7.Imputación	8
8.Declaración	8
9.Compromiso	9
CAPÍTULO SEGUNDO	9-12
OFICIOS Y SALARIOS	
10.Escala de oficios y salarios	9
11.Salario de enganche	10
12.Aumentos de salario	10
13.Transferencias	12
14.Jornada de Trabajo	12
CAPÍTULO TERCERO	13-15
BONIFICACIONES EXTRALEGALES	
15.Bonificación de pacto	13

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

16. Bonificación de junio	13
17. Bonificación de Navidad	13
18. Bonificación de vacaciones	14
19. Bonificación de aniversario	14
20. Bonificación de pensión	15

16-25

CAPÍTULO CUARTO
SEGURIDAD SOCIAL

21. Política de vivienda	16
22. Auxilio Médico	16
23. Auxilio de Visión	18
24. Auxilio por incapacidad médica	18
25. Auxilio de estudio	19
26. Auxilio de matrimonio	23
27. Auxilio de maternidad	23
28. Auxilio de defunción	24
29. Seguro de Vida	25

26-29

CAPÍTULO QUINTO
OTROS BENEFICIOS

30. Fondo de Deporte, Recreación y Cultura	26
31. Alimentación	26
32. Dotaciones de trabajo	27
33. Vajillería	27
34. Subsidio de Transporte	28
35. Permiso remunerado por calamidad doméstica	29
36. Factores no salariales	29

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

PREÁMBULO

El presente PACTO COLECTIVO tiene como objetivo fortalecer el clima de entendimiento en las relaciones de trabajo, con miras a facilitar el desarrollo de las personas y el cumplimiento de la Misión - Visión de la Empresa.

Para lograr este objetivo, LA EMPRESA y SUS COLABORADORES adoptan, de común acuerdo, los Valores de Locería Colombiana SAS, como código orientador de su conducta, los cuales serán claves en la construcción de la Compañía que todos de una u otra manera hemos deseado.

LOCERÍA COLOMBIANA S.A.S. Y LOS COLABORADORES NO SINDICALIZADOS AL SERVICIO DE ÉSTA, LOS CUALES APARECEN FIRMANDO EL PRESENTE DOCUMENTO, Y

CONSIDERANDO:

PRIMERO- Que mediante un diálogo directo, abierto y participativo llevado a cabo durante el año dentro de los Grupos Naturales y en la interacción del día a día de nuestra relación de trabajo, LOS COLABORADORES NO SINDICALIZADOS, buscando construir en un esfuerzo conjunto la empresa que soñamos, han manifestado a LOCERÍA COLOMBIANA S.A.S., la necesidad de hacer una revisión periódica de los salarios y demás prestaciones y beneficios actualmente vigentes en la Empresa.

SEGUNDO- Que la Empresa, en su permanente propósito de continuar con las excelentes relaciones que siempre han imperado, accede a mejorar las condiciones vigentes, en la forma y cuantías que se especifican en las cláusulas siguientes, las cuales han sido aceptadas por sus COLABORADORES, buscando el mutuo beneficio.

Por lo tanto, la Empresa LOCERÍA COLOMBIANA S.A.S. y sus COLABORADORES NO SINDICALIZADOS han aceptado suscribir un PACTO COLECTIVO DE TRABAJO, con fundamento en el artículo 481 del Código Sustantivo de Trabajo, y el cual se reglamenta en la siguiente forma:

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

CAPÍTULO PRIMERO CLÁUSULAS GENERALES

CLÁUSULA UNO ORIGEN Y FUNDAMENTO

El presente PACTO COLECTIVO regirá las relaciones de trabajo en LOCERÍA COLOMBIANA S.A.S. durante el término de su vigencia, considerándose incorporado, por lo tanto, a los contratos de trabajo de quienes lo suscriban o adhieran posteriormente a él, y tiene su origen en la expresa solicitud formulada por los COLABORADORES NO SINDICALIZADOS de LA EMPRESA, dentro del diálogo directo, abierto y participativo que caracteriza nuestras relaciones de trabajo, para que se revisaran los factores salariales y prestacionales vigentes, con el fin de lograr un mejoramiento en las condiciones laborales de LOS COLABORADORES al servicio de LA EMPRESA.

CLÁUSULA DOS PARTES CONTRATANTES

Celebran este PACTO COLECTIVO DE TRABAJO, por una parte, LOCERÍA COLOMBIANA S.A.S., empresa con domicilio principal en el municipio de Caldas (Antioquia), representada por su Gerente General, LUIS FERNANDO MEJÍA ESCOBAR, debidamente autorizado para realizar este acto, y quien en adelante se llamará LA EMPRESA; y, por otra parte, LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS, cuyos nombres, firmas y números de cédula de ciudadanía aparecen al final del presente PACTO, quienes se encuentran vinculados mediante contrato de trabajo con la EMPRESA, y que en adelante se denominarán LOS COLABORADORES.

El trabajador firmante o adherente, por el solo hecho de suscribir el Pacto o adherir a él, afirma de forma libre y espontánea su condición de TRABAJADOR NO SINDICALIZADO. Para tener derecho a beneficiarse de lo convenido en este Pacto se requiere que, al momento de la causación y pago del respectivo beneficio, el trabajador firmante o adherente tenga tal carácter.

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

Se entiende por parte, la persona o grupo de personas que sustentan una misma pretensión.

CLÁUSULA TRES CAMPO DE APLICACIÓN

Este PACTO COLECTIVO DE TRABAJO regirá únicamente para LOS COLABORADORES NO SINDICALIZADOS, vinculados a LA EMPRESA mediante contrato de trabajo, y que suscriban este PACTO o que posteriormente adhieran a él; pero, en este último caso, solamente tendrán derecho a los beneficios convenidos; a partir de la fecha en que adhieran a él.

CLÁUSULA CUATRO NORMAS APLICABLES

Para todos los efectos legales, las partes convienen en someterse a las disposiciones vigentes para los acuerdos colectivos de trabajo, en cuanto ellas sean compatibles con la naturaleza de los Pactos Colectivos, y a las cláusulas consignadas en el presente Pacto, como única norma colectiva que regirá las relaciones entre ellas, por contener en su integridad los beneficios y convenios existentes y concordantes con las actuales condiciones de trabajo de la Empresa. Por estas razones, durante su vigencia no será aplicable ningún otro estatuto de carácter colectivo, llámese contrato, acuerdo, pacto, convención, laudo arbitral, etc.

CLÁUSULA CINCO EXTENSIÓN

Este PACTO COLECTIVO DE TRABAJO se aplicará a LOS COLABORADORES NO SINDICALIZADOS que devenguen salario diario, que inicialmente lo suscriban o que posteriormente adhieran a él; pero, en este último caso, solamente tendrán derecho a los beneficios convenidos, a partir de la fecha en que adhieran a él.

CLÁUSULA SEIS VIGENCIA

El presente PACTO COLECTIVO DE TRABAJO tendrá una vigencia de dos (2) años, comprendidos entre el primero (1) de enero de 2016 y el treinta y uno (31) de diciembre de 2017.

CLÁUSULA SIETE IMPUTACIÓN

Acuerdan las partes que los aumentos salariales y demás beneficios estipulados en el presente PACTO COLECTIVO DE TRABAJO, son imputables a los que tuviere que hacer o crear LA EMPRESA durante la vigencia del mismo, bien sea por ley, decreto, orden de persona o autoridad competente, laudo arbitral o convención colectiva, en tal forma que si dichos aumentos o creaciones de beneficios se presentaren y fueren inferiores a los estipulados en este pacto, estos últimos no sufrirán ninguna modificación, pero si fueren superiores, LA EMPRESA únicamente reajustará la diferencia, a partir de la fecha en que empiece a regir este nuevo aumento o creación.

CLÁUSULA OCHO DECLARACIÓN

LA EMPRESA y sus COLABORADORES declaran en forma expresa que, para la celebración del presente PACTO COLECTIVO, se dan por cumplidos todos los aspectos y exigencias que la ley establece para su perfeccionamiento y validez y que subsanan cualquier vicio o deficiencia formal en que se haya incurrido durante su trámite y formalización.

CLÁUSULA NUEVE COMPROMISO

Las partes acuerdan que cualquier diferencia que surja directa o indirectamente con relación al alcance legal, existencia, aplicación, interpretación, vigencia o validez del presente Pacto, será sometida a la decisión de tres (3) árbitros, que fallarán en derecho y por mayoría de votos. Los árbitros serán designados de común acuerdo por las partes y, a falta de acuerdo total o parcial, el nombramiento será efectuado por la Cámara de Comercio del Aburrá Sur. En lo no previsto por este artículo se aplicarán, en lo pertinente, las normas contenidas en la Ley 446 de 1998 y el Decreto 1818 de 1998, o las normas legales que, sustituyendo las mencionadas, se encuentren vigentes al momento de ocurrir la diferencia. Ninguno de los árbitros podrá actuar por más de una vez durante la vigencia de este Pacto, ni tener contrato con la Empresa o sus trabajadores. Los honorarios de los árbitros y del Secretario del Tribunal, así como los gastos que éste defina como necesarios para su funcionamiento, serán cubiertos por mitades por cada una de las partes. La presente Cláusula Compromisoria no rige para la definición de situaciones individuales que por ley corresponde conocer a las autoridades jurisdiccionales.

CAPÍTULO SEGUNDO OFICIOS Y SALARIOS

CLÁUSULA DIEZ ESCALA DE OFICIOS Y SALARIOS

La definición de los salarios en la compañía se orientará por el principio de la equidad interna. Para tal fin, la Empresa aplicará metodologías de ponderación de cargos y evaluación de oficios que permitan asignarle a cada oficio una remuneración equitativa frente a los demás. Estas metodologías serán seleccionadas, adaptadas y aplicadas por la Compañía con completa autonomía, pero serán divulgadas entre todos sus colaboradores, tanto en sus fundamentos conceptuales como en los resultados de su aplicación. Dentro de la metodología adoptada, se atenderán y resolverán todas las inquietudes salariales de sus colaboradores. Y, así mismo,

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

cuando se presenten cambios tecnológicos, logísticos o administrativos, que afecten significativamente un oficio, LA EMPRESA podrá reevaluar cualquier oficio de los existentes.

CLÁUSULA ONCE SALARIO DE ENGANCHE

LOS COLABORADORES que ingresen al servicio de LA EMPRESA tendrán un salario equivalente al cien por ciento (100%) del salario básico asignado al grupo uno (1) de la escala de salarios de la Compañía y, al cumplimiento de un período de entrenamiento de doce (12) meses y validado con la matriz de habilidades en la cual obtenga un puntaje superior al 75% devengará el salario del respectivo oficio. De no cumplirse con este porcentaje, se hará un plan de acción a seis meses para alcanzar el puntaje mínimo requerido para su promoción.

Para los oficios iguales o superiores a grupo 9, el salario de enganche será del 70% del respectivo grupo salarial.

CLÁUSULA DOCE AUMENTOS DE SALARIO

LA EMPRESA hará los siguientes incrementos generales de salario, a partir del primero (1) de enero de 2016, a todos aquellos COLABORADORES que reúnan la condición de ser beneficiarios del presente PACTO, por haberlo suscrito o por haber adherido a él.

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

Grupo de Oficios	Básico actual Hora	Básico actual Mes	Nuevo Básico Hora	Nuevo Básico Mes	Aumento \$ Hora	Aumento \$ Día	Aumento \$ Mes
Grupo 01	3.071	737.040	3.265	783.600	194	1.552	46.560
Grupo 02	4.554	1.092.960	4.841	1.161.840	287	2.296	68.880
Grupo 03	4.673	1.121.520	4.968	1.192.320	295	2.360	70.800
Grupo 04	4.888	1.173.120	5.196	1.247.040	308	2.464	73.920
Grupo 05	5.126	1.230.240	5.449	1.307.760	323	2.584	77.520
Grupo 06	5.335	1.280.400	5.672	1.361.280	337	2.696	80.880
Grupo 07	5.595	1.342.800	5.948	1.427.520	353	2.824	84.720
Grupo 08	5.704	1.368.960	6.064	1.455.360	360	2.880	86.400
Grupo 09	5.912	1.418.880	6.285	1.508.400	373	2.984	89.520
Grupo 10	6.338	1.521.120	6.738	1.617.120	400	3.200	96.000
Grupo 11	6.691	1.605.840	7.113	1.707.120	422	3.376	101.280
Grupo 12	8.148	1.955.520	8.662	2.078.880	414	4.112	123.360

Parágrafo 1

El salario de los colaboradores que laboran bajo incentivos se liquidará de acuerdo con las normas vigentes para cada uno de esos oficios, y con base en las tablas actuales aumentadas en un porcentaje similar al aplicado a los salarios básicos.

Parágrafo 2

Cuando por razones de salud, de tipo técnico o administrativo, una persona deba ser reubicada en un oficio cuyo salario sea inferior, a la persona no se le disminuirá su salario, pero se entenderá que dicho salario es de tipo personal, y se conservará mientras subsistan las causas que le dieron origen. A este tipo de salario se le denominará "salario personal".

Parágrafo 3

A partir del primero (1) de enero del año 2017, LA EMPRESA se compromete a realizar un nuevo incremento salarial, a cada uno de LOS COLABORADORES beneficiarios del presente PACTO COLECTIVO DE TRABAJO, en una cuantía que responda adecuadamente, tanto al comportamiento general de los indicadores macroeconómicos como a la situación económica interna de la Compañía.

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

CLÁUSULA TRECE TRANSFERENCIAS

Se entenderá por transferencia todo cambio temporal de oficio, en el cual un COLABORADOR, debidamente entrenado para el mismo, pase a reemplazar a otro por un tiempo máximo de doce (12) meses, con motivo del disfrute de uno o más periodos de vacaciones, la ocurrencia de una incapacidad o licencia, o el cumplimiento de los programas de producción. Al finalizar la transferencia el colaborador regresa al oficio del que es titular.

Cuando una transferencia implique el desempeño de un oficio de mayor categoría, que por lo tanto, tenga un salario básico mayor, al COLABORADOR se le hará un reconocimiento, como "pago personal", equivalente a la diferencia entre su salario básico y el salario básico -para igual clase- del oficio al cual ha sido transferido. Este reconocimiento empezará a pagarse a partir del primer día de la quincena siguiente a la fecha de la transferencia y hasta el día en que EL COLABORADOR regrese al oficio del cual es titular.

Si el reemplazo es por un tiempo inferior a quince (15) días, no habrá lugar al reconocimiento del mayor valor de salario como "pago personal". Tampoco habrá lugar al reconocimiento del mayor valor de salario como "pago personal" cuando la persona esté recibiendo entrenamiento en un oficio diferente al suyo y que es de mayor categoría. En este caso, y mientras dura el entrenamiento, el colaborador continuará recibiendo el salario del oficio del cual es titular.

CLÁUSULA CATORCE JORNADA DE TRABAJO

Cada turno de trabajo se distribuirá en dos secciones, con un intermedio dedicado al descanso y/o alimentación, al tenor del artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo. Este tiempo de descanso, así como cualquier otro extralegal que se conceda por la Empresa dentro del turno, no se computará dentro de la jornada. Por esta razón, la jornada de trabajo continuará siendo inferior a cuarenta y ocho horas semanales, pero la Empresa compensará el tiempo correspondiente al intermedio dedicado al descanso y/o alimentación mediante un auxilio extralegal calculado en proporción al salario básico ordinario del respectivo turno.

CAPÍTULO TERCERO BONIFICACIONES EXTRALEGALES

CLÁUSULA QUINCE BONIFICACIÓN DE PACTO

A todos aquellos COLABORADORES que suscriban el presente PACTO COLECTIVO, antes del once (11) de diciembre de 2015, a las 24:00 horas, LA EMPRESA les entregará a cada uno de ellos, una bonificación especial de doscientos veintidós mil pesos (\$222.000.00), por una sola vez y no será constitutivo de salario para ningún efecto legal ni prestacional. Esta suma se entregará a cada COLABORADOR por medio de transferencia electrónica al momento de la firma del presente PACTO COLECTIVO DE TRABAJO.

CLÁUSULA DIEZ Y SEIS BONIFICACION DE JUNIO

A todos aquellos COLABORADORES beneficiarios de este Pacto, que se encuentren vinculados el treinta (30) de junio de cada año, y que lleven vinculados a LA EMPRESA seis (6) meses o más, ésta les continuará reconociendo, en esa fecha, una bonificación de ciento noventa y un mil pesos (\$ 191.000.00), la cual no será constitutiva de salario para ningún efecto legal ni prestacional.

CLÁUSULA DIEZ Y SIETE BONIFICACIÓN DE NAVIDAD

A todos aquellos COLABORADORES que al veinte (20) de diciembre de cada año tengan un (1) año o más de servicio a LA EMPRESA, ésta les reconocerá una bonificación equivalente a treinta (30) días de salario básico, la cual solo será reconocida como factor de salario para efectos de liquidación de cesantías. Los COLABORADORES que en esa fecha tuvieren menos de un (1) año pero más de dos (2) meses de servicio a LA EMPRESA, recibirán esta bonificación en forma proporcional.

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

A la anterior suma, LA EMPRESA le adicionará un COMPLEMENTO ESPECIAL igual para todos sus colaboradores, equivalente a setenta y un mil pesos (\$71.000.00), el cual no será constitutivo de salario para ningún efecto legal ni prestacional, y será cancelado en el mismo momento de la bonificación que complementa.

La anterior bonificación será pagada dentro de los primeros veinte (20) días del mes de diciembre de cada año.

CLÁUSULA DIEZ Y OCHO BONIFICACIÓN DE VACACIONES

LA EMPRESA reconocerá a cada uno de sus COLABORADORES, a título de bonificación, y por cada período completo de vacaciones disfrutadas en tiempo, la suma de setecientos cincuenta y cuatro mil pesos (\$754.000.00). Esta bonificación se pagará al momento de salir a disfrutar de cada período completo de vacaciones y no se reconocerá en aquellos eventos en que las vacaciones sean compensadas en dinero, total o parcialmente, bien sea por retiro de LA EMPRESA o por solicitud del COLABORADOR.

El valor de esta bonificación tendrá vigencia a partir del primero (1°) de diciembre de 2015.

Las vacaciones se liquidarán con base en el salario ordinario que esté devengando el colaborador el día en que comience a disfrutar de ellas más el promedio de los recargos nocturnos del último año.

* CLÁUSULA DIEZ Y NUEVE BONIFICACIÓN DE ANIVERSARIO

En reconocimiento a cada COLABORADOR que cumpla quinquenios de servicio continuos, LA EMPRESA le pagará una bonificación en dinero, expresada en días de salario básico, de acuerdo con la siguiente tabla:

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

ANIVERSARIO	DIAS DE BONIFICACIÓN
5 Años	10 días
10 Años	15 días
15 Años	30 días
20 Años	45 días
25 Años	75 días
30 Años	90 días
35 Años	120 días
Cada quinquenio posterior	120 días

CLÁUSULA VEINTE BONIFICACIÓN DE PENSIÓN

Cuando, al cumplir todos los requisitos exigidos por la Ley, un COLABORADOR decide retirarse voluntariamente de LA EMPRESA, para entrar a disfrutar de su pensión de vejez, jubilación o invalidez, LA EMPRESA le concederá una bonificación equivalente a Sesenta (60) días de su Salario Básico. A esta bonificación se le adicionarán los siguientes valores:

- El valor de la bonificación de vacaciones, calculado de acuerdo con lo establecido en la cláusula decimoctava del presente PACTO, pero reconocido en forma proporcional al tiempo de vacaciones pagado en dinero al momento del retiro.
- El valor de la bonificación de aniversario, calculado de acuerdo con lo establecido en la cláusula decimanovena del presente PACTO, pero reconocido en forma proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de cumplimiento del último quinquenio de servicios bonificado.

**CAPÍTULO CUARTO
SEGURIDAD SOCIAL****CLÁUSULA VEINTIUNO
POLÍTICA DE VIVIENDA**

Con el objetivo de promover y facilitar la adquisición, terminación y mejora de vivienda digna y adecuada para el colaborador y su grupo familiar, LA EMPRESA celebrará alianzas estratégicas con expertos en la financiación de vivienda, que faciliten el acceso al crédito en condiciones preferenciales para el colaborador y su grupo familiar y permitan además acercar beneficios, oportunidades y servicios asociados que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida.

**CLÁUSULA VEINTIDOS
AUXILIO MEDICO**

LA EMPRESA destinará la suma veintiocho millones de pesos (\$ 28'000.000,00) para el fondo de calamidad médica, agotable en el año, con destino a auxiliar al colaborador y sus familiares, que siendo beneficiarios del Plan Obligatorio de Salud (POS) ofrecido por cualquier EPS, incurran en gastos médicos de hospitalización, cirugía, exámenes diagnósticos y compra de medicamentos; no cubiertos por el POS y prescritos por el médico de la EPS. Este auxilio se otorgará de acuerdo con la reglamentación que defina LA EMPRESA y dentro de los siguientes criterios generales:

1. Serán beneficiarios, además del colaborador, la cónyuge o compañera permanente, los hijos menores de diez y ocho (18) años; los hijos mayores de 18 años con incapacidad permanente o aquellos que tengan menos de 25 años, sean estudiantes con dedicación exclusiva y que dependan económicamente del trabajador; y los padres, así como los hermanos entre uno (1) y diez y ocho (18) años, que dependan económicamente del trabajador soltero.
Para los familiares tener derecho a este auxilio, es requisito el haberlos inscrito en la EPS del COLABORADOR, como beneficiarios suyos.

2. Los eventos que cubrirá este auxilio son:

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

- 2.1 Los gastos médicos en que se incurra dentro de los periodos de carencia posteriores a la afiliación.
- 2.2 Los Copagos que hacen los beneficiarios no cotizantes (Grupo familiar) en todos los servicios del POS.
- 2.3 El pago de cuotas moderadoras que hace tanto el trabajador cotizante como sus beneficiarios por concepto de los siguientes servicios: consulta médica, odontológica y de especialista; atención en el servicio de urgencias, exámenes de diagnóstico, gastos de hospitalización y cirugía, y medicamentos esenciales en presentación genérica incluidos en el listado aprobado por el Ministerio de Salud.
- 2.4 Compra de medicamentos, formulados por la EPS, que no se encuentren incluidos en el listado de medicamentos esenciales aprobada por el Ministerio de Salud o que, en consideración del médico tratante, no deban ser genéricos.
- 2.5 Gastos médicos, quirúrgicos y hospitalarios causados a raíz de enfermedades catastróficas y ruinosas no cubiertas por el Plan Obligatorio de Salud (cáncer, accidente cerebrovascular, insuficiencia renal, infarto al miocardio, intervención quirúrgica por enfermedad de las arterias coronarias o esclerosis múltiple).
3. La cuantía de este auxilio será, en cada evento, equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor pagado por EL COLABORADOR, con un tope máximo de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales por caso.
4. Se excluyen de este beneficio aquellos familiares de COLABORADORES que están afiliados directamente a una EPS y no como beneficiarios del COLABORADOR y aquellos que estén amparados por algún seguro, contrato de servicios de medicina prepagada, plan complementario de salud, o similar. También se excluye todo tratamiento y/o cirugía que tenga fines estéticos y tratamientos odontológicos diferentes a los cubiertos por el POS.
5. Los servicios médicos y hospitalarios que el COLABORADOR y sus familiares utilicen, así como los medicamentos formulados, deberán ser prestados y prescritos, respectivamente, por las instituciones de salud que brinden sus servicios a la EPS a la cual se encuentra afiliado.

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

CLÁUSULA VEINTITRES

AUXILIO DE VISIÓN

LA EMPRESA otorgará a sus COLABORADORES un auxilio para la compra de anteojos, cuando éstos sean prescritos por especialistas de su respectiva EPS o dentro de los programas de agudeza visual que realiza la Empresa, y para reposición, cuando haya reformulación de los mismos. Este auxilio, en cada caso, será por el valor de los anteojos con un tope máximo de doscientos diez mil pesos (\$210.000.00).

Se concederá adicionalmente un auxilio por anteojos para la cónyuge o compañera permanente y los hijos que dependan económicamente del trabajador, por un tope máximo de ochenta y siete mil pesos (\$87.000.00).

El auxilio será extensivo para padres y hermanos entre uno (1) y diez y ocho (18) años, que dependan económicamente del trabajador soltero.

Este auxilio se reconocerá también para cirugías refractivas más no para anteojos deportivos, y dejará de reconocerse totalmente si la EPS asume su reconocimiento total o parcial.

Para los familiares tener derecho a este auxilio, es requisito el haberlos inscrito en la EPS del COLABORADOR, como beneficiarios suyos.

CLÁUSULA VEINTICUATRO

AUXILIO POR INCAPACIDAD MÉDICA

AL COLABORADOR que sea incapacitado por enfermedad general, por un período superior a treinta (30) días, LA EMPRESA le reconocerá, a partir del día treinta y uno (31), la tercera parte del salario básico no reconocida por la EPS respectiva. Este reconocimiento cesará cuando la incapacidad sobrepase los ciento ochenta (180) días de duración, excepto cuando la continuidad entre un período de incapacidad y otro se rompa, de acuerdo con las normas existentes al respecto, caso en el cual se entenderá que se trata de una nueva incapacidad

que, de acuerdo con los criterios anteriores, dará lugar nuevamente al subsidio aquí estipulado.

El anterior reconocimiento dejará de hacerse cuando el sistema de seguridad social en salud lo asuma total o parcialmente.

CLÁUSULA VEINTICINCO AUXILIO DE ESTUDIO

LA EMPRESA concederá auxilios al colaborador y su familia, orientados a financiar los costos de los estudios, dentro de los siguientes criterios generales, que serán reglamentados por la Empresa.

I. AUXILIOS PARA ESTUDIOS DE PREJARDÍN, JARDÍN, PREESCOLAR, EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA, BÁSICA SECUNDARIA Y MEDIA.

- a. LA EMPRESA otorgará auxilios a aquellos hijos de sus COLABORADORES que dependan económicamente de ellos, adelanten estudios en los diferentes niveles y que hayan aprobado el año lectivo anterior así:

Prejardín (edad: 3 a 4 años), Jardín (edad: 4 a 5 años). Por valor de ciento cincuenta mil doscientos pesos (\$150.200.00) anuales por hijo.

Transición nivel 0 (edad: 5 a 6 años) y Básica Primaria: niveles de primero (1°) a quinto (5°) grado por valor de trescientos diez mil trescientos pesos (\$310.300.00) anuales por hijo.

Básica Secundaria y Media: niveles de sexto (6°) a once (11°), la suma de trescientos cincuenta y seis mil pesos (\$356.000.00) anuales por hijo.

Este auxilio se otorgará hasta por cuatro (4) hijos a la vez y en una sola suma, a partir de la segunda quincena del mes de enero de cada año, previa acreditación por parte de EL COLABORADOR, de la matrícula de cada hijo.

Si ambos padres son colaboradores de la Empresa se reconocerá este auxilio solo a uno de los padres.

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

- b. El auxilio se extenderá en iguales condiciones a aquellos colaboradores que adelanten estudios de educación primaria o secundaria, siempre que la programación académica sea compatible con los turnos de trabajo.
 - c. La Empresa continuará brindando a sus COLABORADORES la oportunidad preferencial de que sus hijos ingresen a la Fundación Educativa y/o Escuela Mecánica, patrocinadas por ésta, para que adelanten en ellas sus estudios básicos primarios y/o técnicos mecánicos, previo el cumplimiento de los requisitos respectivos
 - d. En todos los casos, será necesario que EL COLABORADOR acredite que él, o los beneficiarios del auxilio que reciba, cursan estudios en establecimientos legalmente reconocidos y presentar el certificado de estudio del año lectivo actual y el último boletín de calificaciones del año precedente.
 - e. Para los familiares tener derecho a este auxilio, es requisito el haberlos inscrito en la EPS del COLABORADOR, como beneficiarios suyos.
2. AUXILIOS PARA ESTUDIOS TÉCNICOS, TECNOLÓGICOS Y UNIVERSITARIOS.

LA EMPRESA continuará con su política de otorgar auxilios para financiar estudios técnicos con mínimo 4 semestres de estudio (se otorgarán máximo 4 auxilios), tecnológicos con mínimo 6 semestres de estudio (se otorgarán máximo 6 auxilios) y universitarios con mínimo 10 semestres de estudio (se otorgarán máximo 10 auxilios) del cónyuge o compañera permanente e hijos que dependan económicamente del COLABORADOR.

Para ello, LA EMPRESA dispondrá de un fondo, cuya cuantía máxima será de ciento cincuenta y ocho millones de pesos (\$ 158'000.000.00) durante el primer año de vigencia del presente PACTO. Dentro de este límite máximo, LA EMPRESA otorgará hasta un máximo de dos (2) auxilios por COLABORADOR en forma simultánea, y bajo los siguientes criterios generales, que se detallarán en reglamentación que LA EMPRESA expida sobre el particular:

- a. El auxilio individual por formación universitaria será:
- Hasta por el cincuenta por ciento (50%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de setecientos setenta y un mil pesos (\$771.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere inferior a tres punto cuarenta y nueve (3.49).
 - Hasta por el setenta por ciento (70%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de un millón cuatrocientos veintiún mil pesos (\$1.421.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere inferior a tres punto noventa y nueve (3.99) y superior a tres punto cinco (3.5).
 - Hasta por el ochenta por ciento (80%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de un millón quinientos cuarenta y siete mil pesos (\$1.547.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere inferior a cuatro punto cuarenta y nueve (4.49) y superior a cuatro punto cero (4.0).
 - Hasta por el ochenta por ciento (80%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de un millón ochocientos treinta y dos mil pesos (\$1.832.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere superior a cuatro punto cinco (4.5).
- b. El auxilio individual por formación Técnica y Tecnológica será:
- Hasta por el cincuenta por ciento (50%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de seiscientos diecisiete pesos (\$617.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere inferior a tres punto cuarenta y nueve (3.49).
 - Hasta por el setenta por ciento (70%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de un millón noventa y cinco mil pesos (\$1'095.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere inferior a tres punto noventa y nueve (3.99) y superior a tres punto cinco (3.5).
 - Hasta por el ochenta por ciento (80%) del valor de la respectiva matrícula

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

- semestral, con un tope máximo de un millón doscientos cuarenta y tres mil pesos (\$1'243.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere inferior a cuatro punto cuarenta y nueve (4.49) y superior a cuatro punto cero (4.0).
- Hasta por el ochenta por ciento (80%) del valor de la respectiva matrícula semestral, con un tope máximo de un millón cuatrocientos sesenta y ocho mil pesos (\$1'468.000.00), cuando el promedio crédito obtenido en el semestre o año inmediatamente anterior fuere superior a cuatro punto cinco (4.5).
- c. Cuando el beneficiario del auxilio abandone sus estudios, cambie de programa académico o repruebe el período respectivo (promedio inferior a tres punto cero) (3.0), perderá el derecho al auxilio, hasta el momento en que la situación se corrija.
 - d. LOS COLABORADORES de LA EMPRESA podrán beneficiarse, para adelantar estudios ellos mismos, siempre que en el Fondo queden recursos excedentes después de atender las necesidades familiares y la programación académica sea compatible con los turnos de trabajo.
 - e. Para ser beneficiario del fondo, el COLABORADOR deberá tener más de doce (12) meses de servicio a LA EMPRESA y llenar los requisitos y procedimientos que ésta defina.
 - f. En todos los casos, será necesario que EL COLABORADOR acredite que él, o los beneficiarios del auxilio, cursan estudios en establecimientos legalmente reconocidos por el ICFES y son programas de educación formal. Deberá presentar liquidación de matrícula ya cancelada y promedio académico del semestre inmediatamente anterior.
 - g. Ningún beneficiario podrá serlo nuevamente para segundas carreras.
 - h. Si ambos padres son colaboradores de la Empresa, se reconocerá este auxilio solo a uno de ellos.

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

- i. Para los familiares tener derecho a este auxilio, es requisito el haberlos inscrito en la EPS del COLABORADOR, como beneficiarios suyos.
- j. Para los estudiantes que sean becados por rendimiento académico, se tendrá un auxilio que en pesos representa el de básica secundaria, según tabla de beneficios vigente. Se entregará una vez por semestre académico y máximo dos al año.

CLÁUSULA VEINTISÉIS AUXILIO DE MATRIMONIO

Al COLABORADOR que contraiga matrimonio LA EMPRESA le otorgará cinco (5) días hábiles de permiso, remunerados al salario básico, y le obsequiará una vajilla. Para hacer efectiva esta prestación, EL COLABORADOR deberá dar aviso a su jefe inmediato con no menos de quince (15) días de anticipación, y presentar el registro civil de matrimonio dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del matrimonio.

Este auxilio se otorgará hasta máximo el segundo matrimonio estando al servicio de la compañía.

CLÁUSULA VEINTISIETE AUXILIO DE MATERNIDAD

LA EMPRESA pagará un auxilio de maternidad de ciento ochenta y seis mil cuatrocientos pesos (\$186.400.00) por el nacimiento o adopción de un hijo y hasta por un máximo de tres hijos. Este auxilio se pagará cuando EL COLABORADOR acredite notarialmente ante LA EMPRESA el nacimiento o adopción de su hijo.

En caso de aborto, después de la décima sexta semana de gestación, y certificación de la EPS respectiva, se concederán tanto el permiso como el respectivo auxilio de maternidad.

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

Si ambos padres son COLABORADORES de la Empresa, se reconocerá el auxilio a la madre.

Siempre que ocurra el nacimiento de un hijo del trabajador, la empresa le reconocerá TRES (3) días hábiles de permiso remunerado liquidados con su salario básico. Este permiso no procederá cuando el trabajador haga uso de la licencia de paternidad, establecida por la ley 775 de 2002 (ley María), modificatoria del artículo 236 del C. S.T.

CLÁUSULA VEINTIOCHO AUXILIO DE DEFUNCIÓN DE PARIENTES.

LA EMPRESA reconocerá un auxilio de defunción hasta de seiscientos setenta y tres mil quinientos pesos (\$673.500.00), en caso de fallecimiento de cónyuge o compañera permanente, padre, madre o hijos, siempre que se acredite los valores asumidos por el colaborador de dicho evento.

Además de dicho auxilio se concederá una licencia remunerada en los términos de la Ley 1280 de 2009 (Ley de Luto).

El fallecimiento de padres o hijos comunes a dos o más COLABORADORES dará derecho únicamente a un (1) auxilio, el cual se pagará al colaborador que ellos defnan o en su defecto, se procederá a repartir por iguales partes el monto del auxilio.

Para el reconocimiento y pago de este auxilio, será requisito indispensable la presentación de los documentos que acrediten parentesco y los gastos exequiales cubiertos por el COLABORADOR (Factura Legal), y tales documentos quedarán en poder de la Compañía.

En caso de que el pariente fallecido sea jubilado pleno por la empresa, solamente se pagará el auxilio al que tenga derecho el jubilado por ley.

CLÁUSULA VEINTINUEVE SEGURO DE VIDA

LA EMPRESA contratará con una compañía aseguradora una póliza en favor de los colaboradores firmantes del presente pacto colectivo, y de quienes con posterioridad adhieran a él, que cubra los siguientes riesgos:

1. **MUERTE DEL COLABORADOR:** Los beneficiarios del seguro de vida determinados por la ley, recibirán la suma de quince millones quinientos mil pesos (\$ 15'500.000.00).
2. **INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE DEL COLABORADOR:** El colaborador recibirá la suma de quince millones quinientos mil pesos (\$ 15'500.000.00).
3. **MUERTE ACCIDENTAL DEL COLABORADOR O MUERTE CAUSADA POR TERCERAS PERSONAS:** Los beneficiarios del seguro de vida determinados por la ley, recibirán la suma de treinta y un millones de pesos (\$31'000.000.00), teniendo en cuenta las exclusiones de la póliza.
4. **INDEMNIZACIÓN POR DESMEMBRACIÓN:** El colaborador que sufra desmembración por una lesión corporal causada directamente por un hecho accidental, incluyendo los causados por terceras personas y teniendo en cuenta las exclusiones de la póliza recibirá, de acuerdo a la calificación de la aseguradora, un porcentaje del valor total asegurado de quince millones quinientos mil pesos (\$ 15'500.000.00).
5. **ENFERMEDAD GRAVE:** En caso que el colaborador sufra alguna de las siguientes enfermedades graves: cáncer, accidente cerebrovascular, insuficiencia renal, infarto al miocardio, intervención quirúrgica por enfermedad de las arterias coronarias o esclerosis múltiple, se entregará al colaborador, como anticipo, hasta siete millones setecientos cincuenta mil pesos (\$7'750.000.00) para su tratamiento.

La póliza no tiene cobertura para enfermedades preexistentes a la contratación de la misma por parte de la Empresa.

Pacto Colectivo Vajillas Corona 2016 – 2017

Las condiciones de entrega de los seguros están determinadas en la reglamentación de la correspondiente póliza. Las cantidades consagradas en la presente cláusula son una suma adicional a lo reconocido por la correspondiente entidad de seguridad social a la que se encuentre inscrito el colaborador y además, se imputarán como parte de pago en caso de condena de carácter judicial por responsabilidad civil o patronal a cargo de la Empresa. Los pagos aquí consagrados son excluyentes entre sí, es decir, no habrá lugar a más de un pago por el mismo riesgo.

CAPÍTULO QUINTO OTROS BENEFICIOS

CLÁUSULA TREINTA FONDO DE DEPORTE, RECREACIÓN Y CULTURA

Con el ánimo de promover la sana ocupación del tiempo libre, la Empresa destinará para el FONDO DE PROMOCIÓN DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN Y LA CULTURA, la suma de cincuenta y seis millones pesos (\$56'000.000.00) para el primer año de vigencia del presente Pacto. Este Fondo se orientará preferencialmente al fomento de los torneos deportivos internos, y a la formación de clubes recreativos. Será administrado directamente por la Empresa, dentro de un ambiente altamente participativo, en el cual, tanto los grupos de deportes como los clubes recreativos, elaboren planes anuales de trabajo de común acuerdo con la EMPRESA y dentro de los límites del presente fondo.

CLÁUSULA TREINTA Y UNO ALIMENTACION

LA EMPRESA suministrará servicio de alimentación a sus COLABORADORES, en la respectiva jornada laboral, por una sola vez durante cada jornada, y dentro de las instalaciones acondicionadas por LA EMPRESA para tal fin.

El costo de la alimentación será subsidiado por LA EMPRESA hasta en un OCHENTA POR CIENTO (80%) de su costo, quedando a cargo del COLABORADOR el porcentaje restante, el cual no será superior a la suma de mil trescientos pesos (\$1.300.00) por servicio durante el primer año de vigencia del presente PACTO.

Para el segundo año se incrementará proporcionalmente de acuerdo con las tarifas del proveedor.

CLÁUSULA TREINTA Y DOS DOTACIONES DE TRABAJO

LA EMPRESA suministrará a sus COLABORADORES los elementos de protección personal necesarios, de acuerdo con el oficio que desempeñen; quedando cada COLABORADOR obligado a usarlos permanente y adecuadamente en su labor diaria, en forma acorde con las normas e instrucciones impartidas por el Departamento de Salud Ocupacional de LA EMPRESA y buscando siempre el mantenimiento de unas óptimas condiciones de seguridad.

Así mismo, LOS COLABORADORES quedan obligados a usar, durante la jornada de trabajo, el vestido y calzado de labor suministrados por LA EMPRESA, y a conservarlos en buen estado y limpieza, excepto el deterioro natural que el uso les ocasione. EL COLABORADOR que reiteradamente incumpla estas obligaciones, habiendo sido oportuna y repetidamente instado a cumplirlas, incurrirá en una falta contra el Reglamento Interno de Trabajo.

CLÁUSULA TREINTA Y TRES VAJILLERÍA

LA EMPRESA entregará, cada año y a cada uno de sus COLABORADORES, una caja de vajillería, con destinación exclusiva a su uso personal y familiar. Para acceder a este beneficio se deberá hacer la reclamación respectiva, únicamente en el mes en el que se cumpla la antigüedad por servicios a la empresa y ésta hará la entrega dependiendo de la disponibilidad y de la programación establecida; y su recibo, por parte de cada COLABORADOR, será personal e intransferible.

Igualmente el COLABORADOR, podrá hacer cambio de la caja de vajillería por una Vajilla de Línea de máximo seis puestos.

CLÁUSULA TREINTA Y CUATRO SUBSIDIO DE TRANSPORTE

La EMPRESA reconocerá un subsidio de transporte a todos aquellos COLABORADORES que residan por fuera del perímetro de la planta de producción, en un radio de 500 metros lineales y que devenguen menos de 4 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Este subsidio se otorgará de acuerdo con la reglamentación que defina LA EMPRESA y dentro de los siguientes criterios generales:

1. Para aquellos que residan dentro del casco urbano del municipio, de acuerdo con las disposiciones del Plan de Ordenamiento Territorial, la cuantía de este subsidio será de cuarenta y un mil pesos (\$41.000.00) mensuales, pagaderos en la nómina correspondiente a la primera quincena del respectivo mes.
2. Para aquellos que residan por fuera del casco urbano del municipio (Zonas de expansión urbana, suburbana o rural), de acuerdo con las disposiciones del Plan de Ordenamiento Territorial, la cuantía de este subsidio será de cincuenta y cinco mil pesos (\$55.000.00) mensuales, pagaderos en la nómina correspondiente a la primera quincena del respectivo mes.
3. El subsidio de transporte solo se causará por los días efectivamente trabajados dentro del respectivo mes.
4. No habrá lugar al reconocimiento de este subsidio en aquellos casos en que la empresa presta directamente el servicio de transporte.
5. El subsidio de transporte se considerará incorporado al salario única y exclusivamente para efectos de la liquidación del auxilio de cesantías.
6. Cada COLABORADOR está en la obligación de mantener actualizado los datos de dirección de residencia. Estos datos serán suministrados al área de Gestión Humana.

CLÁUSULA TREINTA Y CINCO PERMISO REMUNERADO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA.

En caso de grave calamidad doméstica, es decir, la ocurrencia de un caso fortuito e imprevisible ocasionado por la naturaleza, tales como incendio o inundación; la fuerza mayor ocasionada por un tercero, como el hurto de los enseres de la vivienda o un grave daño en la casa de habitación; la hospitalización o cirugía de la esposa o compañera permanente, un hijo, o de uno de los padres; dará derecho al reconocimiento de un (1) día de permiso remunerado, a razón del salario básico del Colaborador. Este permiso sólo puede hacerse efectivo el día en que ocurra el evento calamitoso y siempre y cuando corresponda a un día laborable ordinariamente.

La causa que da origen a este permiso remunerado deberá ser debidamente comprobada para su reconocimiento, a más tardar al día siguiente de su ocurrencia, y en ningún caso el permiso podrá ser empleado para asuntos diferentes al solicitado, so pena de incurrir en una falta grave.

En caso de calamidad doméstica que comprometa a dos o más colaboradores con vínculos de parentesco, este permiso se le otorgará sólo a uno de ellos.

En los casos en que ello sea posible, el colaborador deberá dar aviso a su jefe, con una antelación prudente, de la necesidad del permiso y su justificación.

Si el colaborador se encuentra laborando en el momento de la ocurrencia de la calamidad, el permiso se concederá por el tiempo que le falta para terminar su jornada laboral.

CLÁUSULA TREINTA Y SEIS FACTORES NO SALARIALES

LA EMPRESA y sus COLABORADORES pactan expresamente que auxilios y beneficios tales como los de maternidad, matrimonio, defunción, anteojos, médico familiar, de incapacidad médica, de estudio, vajillería y otros que aparezcan en este

Pliego de peticiones 2016

Pliego de peticiones a presentar por El SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE VAJILLAS CORONA, AFINES Y DERIVADOS DE PRODUCTOS CERÁMICOS Y PORCELANAS “SINTRAVACOR”, a la LOCERÍA COLOMBIANA S.A.S

CAPÍTULO I PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 1

PARTES CONTRATANTES

La presente Convención Colectiva de Trabajo se suscribirá de una parte por la Sociedad Locería Colombiana S.A.S y Compañía Subsidiaria que se denominará la Empresa y de la otra parte por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE VAJILLAS CORONA, AFINES Y DERIVADOS DE PRODUCTOS CERAMICOS Y PORCELANAS, o por la persona o personas jurídicas que en el futuro sustituyan las partes.

ARTICULO 2

REPRESENTACION SINDICAL

La EMPRESA reconoce, para todos los efectos, como único representante de los trabajadores que laboran a su servicio a SINTRAVACOR. También, reconoce a las Federaciones, Confederaciones u Organización de carácter sindical, a que esté afiliado SINTRAVACOR o sus seccionales.

ARTICULO 3

RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE ASOCIACION Y APLICABILIDAD DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

La Empresa reconoce el derecho de Asociación Sindical y garantiza su autonomía y libre ejercicio en las condiciones y formas establecidas en la Constitución Nacional, en las leyes laborales y en los tratados internacionales de la OIT, que hayan sido debidamente incorporados o se incorporen en el futuro en la legislación nacional.

Las normas de la presente Convención se aplicarán a todos los trabajadores a jornal, a los trabajadores a sueldo que desempeñen los oficios relacionados a continuación de la estructura de salarios de la presente convención y a los trabajadores que ingresen a desempeñar dichos oficios.

Los demás trabajadores podrán acogerse o no a los beneficios convencionales según su libre decisión.

La Empresa no hará aumentos de salarios ni creará prerrogativas distintas a las consagradas en la Convención Colectiva a las personas a quienes se les debe aplicar esta Convención.

Cuando se creen por la Empresa oficios que tengan características o descripciones iguales o similares a los que actualmente se les aplica la Convención, la Empresa informará a SINTRAVACOR y los incorporará a la Convención.

ARTICULO 4

OBLIGATORIEDAD FAVORABILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD

Las normas de la presente Convención Colectiva de trabajo, se entienden incorporadas a los contratos individuales de trabajo de cada trabajador. En caso de duda en cuanto a la vigencia, aplicación o interpretación de las normas laborales y convencionales, se aplicará la norma, disposición o interpretación que sea más favorable a los trabajadores y/o a SINTRAVACOR.

La EMPRESA está obligada a cumplir estrictamente las disposiciones de la presente Convención, a no desconocer los derechos, garantías y prerrogativas convencionales.

Los derechos y garantías contenidas en la presente Convención Colectiva de trabajo se aplicarán a todos los trabajadores acogidos a la presente convención. En consecuencia, son nulas las cláusulas pactadas en los contratos de trabajo o en cualquier otro escrito, por medio de los cuales dichos trabajadores renuncien a los beneficios convencionales.

ARTICULO 5

DERECHO DE INFORMACION

Cada seis meses el Presidente de la EMPRESA y SINTRAVACOR sostendrán una reunión con el objeto de discutir y resolver los problemas que no hayan tenido solución en las reuniones de Relaciones del Trabajo y para que la Presidencia informe sobre los aspectos importantes del Desarrollo de la EMPRESA.

La reunión se citará con un mes de anticipación para que SINTRAVACOR envíe,
en los 15

días anteriores a la reunión, el temario que expondrá en ella.

En esta reunión se entregará a SINTRAVACOR una relación del movimiento de personal por categorías: Ingresos, egresos, ascensos, y traslados de quienes se les aplique la Convención y el valor de los conceptos legales y de los beneficios convencionales utilizados, discriminados por plantas.

De esta reunión se elaborará un acta entre Relaciones Industriales y SINTRAVACOR.

Anualmente la EMPRESA enviará a las Seccionales de SINTRAVACOR, el balance de la EMPRESA, una vez que haya sido aprobado por la Asamblea General de Accionistas.

ARTICULO 6

DESARROLLO TECNOLOGICO Y REORGANIZACION DE PROCESOS

PRODUCTIVOS

Cuando la Empresa tenga que hacer innovaciones tecnológicas o reorganización de procesos productivos, informará oportunamente a Sintravacor. También informará a los trabajadores afectados o involucrados en dichos procesos y si es del caso reubicará y suministrará el entrenamiento y capacitación adecuadas. Este entrenamiento y capacitación, la Empresa lo hará dentro de la jornada de trabajo.

CAPITULO II REGIMEN DE CONTRATOS

ARTICULO 7

REGIMEN DE CONTRATOS

La Empresa mantendrá y vinculará el personal con contrato a término indefinido para garantizar el desarrollo normal de la producción, para llenar las vacantes dejadas por el personal clasificado en la estructura de jornales y personal a sueldo acogido a la Convención y en labores permanentes.

CAPITULO III PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 8

PERMISOS SINDICALES PARA ACTIVIDADES ORDINARIAS

La Empresa concederá obligatoriamente permisos a los miembros de las Juntas Directivas de Sintravacor, para el cumplimiento de las actividades propias de la organización sindical de la siguiente manera:

A los miembros de la Junta Directiva de cada una de las Seccionales de Sintravacor un permiso permanente y doscientas (200) horas mensuales.

A los miembros de la Junta Directiva Nacional de Sintravacor que laboren en la Empresa un permiso permanente y ciento cincuenta (150) horas mensuales.

Sintravacor informará como se distribuirán las horas de permiso para la Junta Nacional entre cada Planta y los nombres de los directivos que harán uso del permiso permanente con períodos de tres (3) meses.

Cuando alguno de los Miembros de las Directivas de Sintravacor vaya a hacer uso de estas horas, deberá tramitar su permiso con el Director de Personal y dar previo aviso a su Superior.

ARTICULO 9

PERMISOS PARA CONGRESOS Y SEMINARIOS SINDICALES

La Empresa concederá dos (2) permisos en el año, a tres (3) personas que Sintravacor designe, para asistir a un Congreso Sindical, por el tiempo que estos duren, o para asistir a Seminarios Sindicales, caso en que el permiso se otorgará hasta por un máximo de cuatro (4) días.

El permiso deberá tramitarse por escrito con una semana de anticipación ante el Director de Personal de Planta.

ARTICULO 10

PERMISOS PARA ASAMBLEA NACIONAL DE DELEGADOS

La Empresa concederá los permisos para asistir a las Asambleas Nacionales de Delegados de Sintravacor que sean convocadas de acuerdo a los estatutos para quienes sean designados delegados y a los miembros de la Junta Directiva Nacional. La Empresa reconocerá los gastos de transporte aéreo y terrestre, a solicitud de Sintravacor para el desplazamiento a la Asamblea.

El permiso deberá tramitarse por escrito con una semana de anticipación ante el Director de Personal.

ARTICULO 11

PERMISOS FEDERALES Y CONFEDERALES

La Empresa concederá permiso para asistir a las reuniones del Comité Ejecutivo Nacional, de la Junta Directiva Nacional, del Comité Ejecutivo Departamental y de la Junta Directiva Departamental de la Federación, Confederación u organización de

carácter sindical a que esté afiliado SINTRAVACORo sus Seccionales, al Directivo Sindical que sea elegido en estos organismos.

Además se concederán permisos especiales por Comisión, debido al cargo desempeñado y hasta por ocho (8) días al mes acumulables en el año. Este permiso podrá ser utilizado para capacitación por los miembros de las Juntas Directivas Seccionales o de la Nacional de Sintravacor, en caso de que el directivo elegido no lo utilice.

ARTICULO 12

PERMISOS PARA CURSOS SINDICALES.

La Empresa concederá cincuenta y cuatro (54) días de permiso para asistir a los cursos de capacitación sindical que Sintravacor programe. Estos permisos serán obligatorios para un máximo de dos (2) personas por Departamento o área y seis (6) en total en cada curso. Para un número mayor de Trabajadores por Departamento se podrán conceder siempre y cuando no causen perjuicio al ritmonormal de producción.

ARTICULO 13

PERMISOS PARA CAPACITACION SINDICAL

La Empresa concederá permiso por un máximo de veinte (20) días en el año a la Junta Directiva Seccional de SINTRAVACOR, para asistir a cursos de capacitación sindical dentro o fuera del país; no podrán ser utilizados por más de cuatro personas de manera simultánea y deberán tramitarse por escrito con una semana de anticipación ante el Director de Personal.

ARTICULO 14

PERMISOS INTERNOS

La Empresa concederá los permisos para asistir a los Comités Convencionales y Disciplinarios a los directivos que se encuentren laborando sin que se compute este tiempo a las horas de permiso sindical.

ARTICULO 15

OTROS PERMISOS

La Empresa concederá permiso a los trabajadores para asistencia a la EPS o ARL de acuerdo a la reglamentación que se efectuará entre Empresa y Sintravacor en cada Planta y para cumplir citaciones en Juzgados e Inspecciones.

ARTICULO 16

REMUNERACION

Todos los permisos sindicales y los que se concedan para asistir a las EPS (Empresas Promotoras de Salud) o a las ARL (Administradoras de Riesgos Laborales) a que esté afiliado el trabajador, a los Juzgados e Inspecciones, así como los demás permisos de que trata este capítulo, se remunerarán con el salario que devengaría el trabajador si los hubiese laborado.

CAPITULO IV AUXILIOS A SINTRAVACOR

ARTICULO 17

AUXILIO PARA DEPORTES Y ACTIVIDADES CULTURALES

Para impulsar las actividades culturales y deportivas que emprenda Sintravacor, la Empresa destinará durante la vigencia de la Convención, la suma de cinco millones ochocientos treinta y un mil quinientos sesenta y siete pesos (\$5.831.567) moneda legal. Esta suma se entregará dentro del primer mes de vigencia de la Convención.

ARTICULO 18

AUXILIOS PARA SINTRAVACOR

A. La Empresa auxiliará a cada una de las Seccionales de Sintravacor con la suma de ocho millones novecientos cuarenta y dos mil trescientos veinte pesos (\$8.942.320) moneda legal.

Los auxilios anteriores se pagarán una sola vez durante la vigencia de esta Convención.

Estos auxilios se entregarán dentro del primer mes de vigencia de la Convención.

CAPITULO V SALARIOS Y EVALUACION DE OFICIOS

ARTICULO 19

ESTRUCTURA SALARIOS

Las categorías, oficios, puntajes y salarios correspondientes a la estructura de jornales son los siguientes:

GRUPO DE OFICIOS	BÁSICO MES \$
------------------	---------------

Grupo 01	783.600
----------	---------

Grupo 02	1.161.840	
Grupo 03	1.192.320	
Grupo 04	1.247.040	
Grupo 05	1.307.760	
Grupo 06	1.361.280	
Grupo 07	1.427.250	
Grupo 08	1.455.360	
Grupo 09	1.508.400	
Grupo 10	1.617.120	
Grupo 11		1.7
		07.120
Grupo 12		2.0
		78.880

PARÁGRAFO: Los salarios que se indican para cada categoría, son los mínimos con que se enganchará a los nuevos empleados que vayan a desempeñar uno de estos oficios. No se rebajarán los sueldos de los empleados que estén desempeñando alguno de los oficios aquí señalados.

Cualquier movimiento de categorías superiores a inferiores, traslado de trabajadores o modificación de categorías, oficios y sus descripciones correspondientes, serán acordados entre Empresa y Sintravacor, a no ser que se trate de traslados por prescripción médica.

ARTICULO 20

AUMENTOS DE SALARIO

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, los salarios ordinarios básicos del personal beneficiado con ella, quedarán aumentados en el doce por ciento (12%).

ARTICULO 21

SALARIO DE INGRESO

Cuando un Trabajador ingrese a la Empresa, devengará a partir de la fecha de ingreso el salario correspondiente al oficio para el cual fue contratado.

ARTICULO 22

SALARIO MINIMO CONVENCIONAL

El salario mínimo convencional es el que corresponda a la Categoría I de la estructura de jornales.

ARTICULO 23

OTROS AUMENTOS DE SALARIOS

Durante la vigencia de la presente Convención, sólo podrán hacerse aumentos de salario por causa de promoción, traslado temporal o modificación en la evaluación de los oficios.

ARTICULO 24

SALARIO POR INCAPACIDAD

Por lo que respecta a los días de incapacidad que las EPS no reconocen al trabajador afiliado, se procederá de la siguiente manera:

Si fuere de dos (2) días o más, se reconocerá el salario completo hasta de los tres (3) primeros días, y el complemento hasta el salario básico del trabajador en los restantes.

Será requisito indispensable la presentación del certificado expedido por el médico del Seguro o EPS.

ARTICULO 25

SALARIO POR INCAPACIDAD, POR ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

La Empresa pagará a los trabajadores las incapacidades por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con el salario que sea más favorable al trabajador entre el básico, el promedio y el salario de la EPS o ARL que le correspondiere.

En igual forma se pagarán las incapacidades determinadas por EPS o ARL superiores a 180 días por el término que ellas duren.

Para determinar el salario promedio, se tomará como base el salario mensual devengado por el trabajador durante el año anterior a la fecha de inicio de la incapacidad, o al tiempo servido, si fuere menor.

ARTICULO 26

SALARIOS PARA INCAPACIDADES SUPERIORES A CIENTO OCHENTA DIAS

Cuando por razón de enfermedad no profesional, la EPS a la que el trabajador este afiliado prorrogue la atención médica después de una incapacidad superior a ciento ochenta (180) días, la Empresa reconocerá al trabajador su salario básico, durante el término de dicha prórroga.

ARTICULO 27

ENDOSO DE INCAPACIDADES

Con el fin de facilitar a los trabajadores a la EPS o ARLeI reconocimiento de las incapacidades por enfermedad o accidente, se ha aceptado que el personal le endose los comprobantes de incapacidad, para su pago por la Empresa dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha del endoso de la incapacidad y su posterior cobro a la EPS o ARL a la que este afiliado el trabajador.

ARTICULO 28

EVALUACION DE OFICIOS

Todo nuevo oficio que se cree se evaluará con el sistema acordado de descripciones y evaluaciones de oficio, entre Empresa y Sindicato.

ARTICULO 29

RETRAZO

El retraso hasta de quince (15) minutos, a la entrada del turno, no dará lugar a descuento de salario.

Cuando el retraso sea superior a quince (15) minutos, sin exceder de treinta (30) minutos, se permitirá la entrada del trabajador y dará lugar a un descuento de salario

equivalente a media (1/2) hora. Si con motivo del retraso, quien terminó su turno tuvo que prolongarlo por más de quince (15) minutos, tendrá derecho a que se le remunere este tiempo, de acuerdo con la ley.

ARTICULO 30

TRABAJOS DE EMERGENCIA

Cuando la Empresa necesite trabajadores de cualquiera de las secciones de la Planta para realizar labores urgentes, que no corresponden a sus respectivos turnos, les pagará tiempo extra con los recargos legales, computándole desde la hora en que el trabajador salga de su casa, a desempeñar el trabajo, hasta que regrese a ella después de haberlo realizado o hasta que inicie su turno ordinario.

CAPITULO VI PRIMAS AUXILIOS Y OTROS

ARTICULO 31

PRIMA DE VACACIONES Y ANTIGÜEDAD

Cuando el trabajador haga uso de sus vacaciones, tendrá derecho a una prima especial equivalente a un millón trescientos mil pesos (\$1.300.000) moneda legal. En el caso de vacaciones proporcionales previsto por la Ley, se liquidará la prima en la proporción correspondiente.

Las vacaciones deberán ser liquidadas en su totalidad una semana antes de hacer efectivas las vacaciones por el trabajador.

Para efectos de la liquidación de la prima de antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo de servicios continuos o discontinuos.

PARAGRAFO: La prima de que trata este artículo se adiciona por razón de antigüedad así:

Para quienes tuvieren cinco (5) años de servicio, diez (10) días

Para quienes tuvieren diez (10) años de servicios, quince (15) días.

Para quienes tuvieren quince (15) años de servicios, treinta (30) días.

Para quienes tuvieren veinte (20) años de servicios, veinte (45) días

Para quienes tuvieren veinticinco (25) años de servicios, veinticinco (75) días

Para quienes tuvieren treinta (30) años de servicios, noventa (90) días

Para quienes tuvieren treinta cinco (35) años de servicios, ciento veinte (120) días

Cada quinquenio posterior ciento veinte (120) días

Esta prima se causará anualmente, a partir del quinto año de servicio, se liquidará a salario promedio y se pagará conjuntamente con la de vacaciones.

ARTICULO 32

PRIMA DE JUNIO

La Empresa pagará en los primeros diez (10) días del mes de junio de cada año, una prima especial equivalente a doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000) moneda legal, a todos los trabajadores que para entonces estuvieren a su servicio

Esta prima se pagará proporcionalmente a los trabajadores que hubieren estado vinculados a ella hasta el 1o. de junio del correspondiente año, o que al momento de su retiro hubieren laborado por lo menos durante tres meses.

ARTICULO 33

PRIMA DE NAVIDAD

La Empresa pagará en los primeros diez (10) días del mes de diciembre de cada año una prima especial, equivalente a cuarenta (40) días de salario básico a todos los trabajadores que entonces estuvieren a su servicio.

Esta prima se pagará proporcionalmente a los trabajadores que hubieren estado vinculados a ella hasta el 1o. de diciembre, o que al momento de su retiro hubieren laborado por lo menos durante tres (3) meses dentro del respectivo semestre.

PARAGRAFO: SALARIO BASE

Queda establecido que cuando se proceda a liquidar una prestación legal o convencional y ésta deba hacerse con un salario promedio, no debe en ningún caso pagarse con un valor menor al básico, es decir, al asignado a cada oficio en la convención.

ARTICULO 34

PRIMA DE MATERNIDAD

La Empresa pagará a todos los trabajadores que lleven más de tres (3) meses a su servicio, como prima de maternidad, la suma de doscientos cincuenta mil pesos

(\$250.000) moneda legal, por cada hijo legítimo o legalmente reconocido que nazca, prima que será cubierta previa comprobación.

Esta misma prestación será pagada en los casos de aborto, comprobado con certificado médico.

ARTICULO 35

PRIMA DE MATRIMONIO

Cuando un trabajador contraiga matrimonio, la empresa le otorgara 7 días hábiles de permiso, remunerados al salario básico, y le obsequiara una vajilla. Para hacer efectiva esta presentación el trabajador deberá dar aviso a su jefe inmediato con no menos de quince días de anticipación y presentar el registro civil de matrimonio dentro de los treinta días siguientes del matrimonio.

Este auxilio se otorgara hasta máximo el segundo matrimonio estando en servicio de la compañía. Igualmente recibirá una prima de ciento veinte mil ochocientos dieciocho pesos (\$120.818) moneda legal.

ARTICULO 36

AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES

La Empresa reconocerá un auxilio de ochocientos mil pesos (\$800.000) moneda legal, en caso de muerte de los padres del trabajador, de su esposa, o compañera permanente, o de sus hijos.

Además de dicho auxilio se concederá una licencia remunerada en los términos de la ley 1280 de 2009 (Ley de luto)

ARTICULO 37

AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR

Para gastos de entierro un auxilio por valor de un millón seiscientos cuarenta y dos mil seiscientos cincuenta y nueve pesos (\$1.642.659) moneda legal. Se entiende que con este auxilio queda cumplido el mandato legal.

Un auxilio especial de cuatro millones trescientos ochenta mil cuatrocientos veinticuatro pesos (\$4.380.424) moneda legal, que se pagará a los beneficiarios designados por el trabajador, en la proporción que éste indique, quien no podrá excluir a aquellas personas que conforme el artículo 293 del Código Sustantivo del Trabajo, tienen el carácter de beneficiarios forzosos del Seguro de Vida.

La designación de beneficiarios se hará en formulario especial, del cual se expedirán copias para el trabajador y Sintravacor.

El pago se efectuará a la presentación de los documentos que acrediten el parentesco de beneficiarios, respecto del trabajador fallecido. Si entre los beneficiarios figura la compañera permanente del trabajador, se requerirá como prueba, certificado de su registro en el ISS o en la EPS a que esté afiliado el trabajador, y si terceros sin parentesco con el fallecido, bastará la presentación de documentos que legalmente los identifiquen.

LA EMPRESA contratará con una compañía aseguradora una póliza en favor de los trabajadores de la presente convención colectiva, y de quienes con posterioridad adhieran a ella, que cubra los siguientes riesgos:

MUERTE DEL COLABORADOR: Los beneficiarios del seguro de vida determinados por la ley, recibirán la suma de quince millones quinientos mil pesos (\$15'500.000).

INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE DEL COLABORADOR: El colaborador recibirá la suma de quince millones quinientos mil pesos (\$15.500.000).

MUERTE ACCIDENTAL DEL COLABORADOR O MUERTE CAUSADA POR TERCERAS PERSONAS: Los beneficiarios del seguro de vida determinados por la ley, recibirán la suma de treinta y u millones de pesos (\$31.000.000).

4. INDEMNIZACION POR DESMEMBRACIÓN: El colaborador que sufra desmembración por una lesión corporal causada directamente por un hecho accidental incluyendo los causados por terceras personas y teniendo en cuenta las exclusiones de la póliza recibirá, de acuerdo a la calificación de la aseguradora, un porcentaje del valor total asegurado de quince millones quinientos mil pesos (\$15.500.000).

ENFERMEDAD GRAVE: en caso que el colaborador sufra alguna de las siguientes enfermedades graves: cáncer, accidente cerebrovascular, insuficiencia renal, infarto al miocardio, intervención quirúrgica por enfermedad de las arterias coronarias o esclerosis múltiple, se entregará al colaborador, como anticipo, hasta siete millones setecientos cincuenta mil pesos (\$7.750.000) para su tratamiento.

La póliza no tiene cobertura para enfermedades preexistentes a la contratación de la misma por parte de la Empresa.

ARTICULO 38

ENTREGA DE PRESTAMOS PRIMAS Y AUXILIOS

El valor de los préstamos por calamidad doméstica, y de las primas de matrimonio y del auxilio por muerte de los familiares del trabajador, se entregarán oportunamente a éste, previa la presentación de los certificados que los acrediten.

ARTICULO 39

AUXILIO DE ANTEOJOS A TRABAJADORES

Cuando por prescripción médica un trabajador requiera el uso de anteojos, la Empresa le dará un auxilio para lentes por doscientos mil pesos (\$200.000) moneda legal, pagaderos a la presentación de las facturas de soporte y hasta cincuenta y tres mil quinientos noventa y siete pesos (\$53.597) moneda legal, para la compra de una montura normal; si lo que requiere es el uso de lentes de contacto la Empresa le reconocerá un auxilio del setenta y cinco por ciento (75%).

Cuando por motivo de accidente se rompan los lentes o la montura, la Empresa los repondrá. Adicionalmente se dará un auxilio del 75% del valor para lentes intraoculares.

Fondo para cirugías correctivas de ojos para trabajadores: La empresa destinará la suma \$12.866.400 para auxiliar a trabajadores que se sometan a cirugías correctivas de los ojos. El auxilio recibido por cada trabajador será el 50% del valor total de la cirugía sin que el costo de la misma exceda de un \$1.072.200. Estos auxilios se asignarán en estricto orden cronológico de recepción de la solicitud.

ARTICULO 40

AUXILIO DE ANTEOJOS A FAMILIARES

Cuando por prescripción de un médico al servicio de la Compañía o de la EPS, los familiares del trabajador beneficiarios del servicio de salud requieran el uso de anteojos, la Empresa reconocerá un auxilio para lentes por ciento siete mil doscientos veinte pesos (\$107.220) moneda legal, pagaderos a la presentación de las facturas de soporte y hasta cincuenta y tres mil quinientos noventa y siete pesos (\$53.597) moneda legal, para la compra de la montura, por una vez durante la vigencia de la Convención.

Cuando sea necesario el cambio de lentes durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa reconocerá su valor total. Si lo que se requiere es el uso de lentes de contacto se les auxiliará con el setenta y cinco por ciento (75%) de su valor. Adicionalmente se dará un auxilio del 75% del valor para lentes intraoculares.

Fondo para cirugías correctivas de ojos para familiares: La empresa destinará la suma de \$8.577.600 para auxiliar a familiares de trabajadores que se sometan a cirugías correctivas de los ojos. El auxilio recibido por cada familiar será el 50% del valor total de la cirugía sin que el costo de la misma exceda de un millón de pesos. Estos auxilios se asignarán en estricto orden cronológico de recepción de la solicitud.

ARTICULO 41

AUXILIO DE JUBILACION

Cuando por haber reunido los requisitos legales a la EPS o ARL le reconozca la pensión de vejez o invalidez, o cuando se cause el derecho a las mismas y previa presentación de su renuncia voluntaria a su contrato de trabajo acompañada de la solicitud de presentación de reconocimiento de ellas, o cuando la Empresa conceda

una pensión de jubilación a un trabajador que esté al servicio de la Compañía, ésta le reconocerá, por una sola vez, al tiempo de su retiro, un auxilio de seis millones seiscientos treinta y dos mil ochocientos ochenta y siete pesos (\$6.000.000) moneda legal.

El mismo auxilio se reconocerá en los casos de otorgamiento judicial de la pensión.

ARTICULO 42

JORNADA DE TRABAJO

La Empresa asignará a los trabajadores a jornal uno de los turnos que actualmente tiene establecidos en el reglamento interno de trabajo, a saber: de 6 a.m. a 2 p.m., o de 2 p.m. a 10 p.m., o de 10 p.m. a 6 a.m.

La Empresa asignará a los empleados, cuyos oficios están amparados por la convención colectiva uno cualesquiera de los horarios actualmente aprobados por el Ministerio de Trabajo, a saber: 6 a.m. a 2 p.m.; 2 p.m. a 10 p.m.; 10 p.m. a 6 a.m.; o 7:30 a 4:30 p.m. de lunes a viernes.

Todas las jornadas de trabajo de oficios a jornal serán continuas. En estas jornadas se incluye un tiempo no mayor de treinta (30) minutos para la toma de alimentos.

PARAGRAFO: La Empresa antes de presentar cualquier solicitud al Ministerio de Trabajo sobre modificación de los horarios de trabajo de los trabajadores amparados por la convención convendrá con Sintravacor los cambios respectivos.

ARTICULO 43

TIEMPO CAFETERIA

La Empresa se compromete a garantizar el tiempo para que los trabajadores hagan uso del servicio convencional y cafeterías, lo mismo que para la utilización de la enfermería, servicios sanitarios, etc., para ello mantendrá el personal necesario para hacer los relevos en el momento oportuno.

CAPITULO VII EDUCACION

ARTICULO 44

AUXILIO DE ESCOLARIDAD

La Empresa reconocerá por cada hijo de los trabajadores que se encuentren estudiando, una vez al año, un auxilio de ciento sesenta y cinco mil novecientos setenta y seis pesos (\$165.976) moneda legal.

Este auxilio será cancelado en la última semana del mes de enero del respectivo año.

ARTICULO 45

BECAS DE ESTUDIO

PRIMARIOS

La Empresa concederá becas a todos los hijos de sus trabajadores que cursen estudios de primaria (Grados 1o. a 5o.) y en preescolar (los tres años anteriores a

primero de primaria) en los establecimientos educativos donde se cursen tales estudios.

Cada una de las becas tendrá un valor de cincuenta y nueve mil setecientos ochenta y ocho pesos (\$59.788) moneda legal mensual.

SECUNDARIOS

La Empresa concederá becas para estudios secundarios (Grados 6o. a 11o.) a todos los hijos de sus trabajadores que ingresen a los establecimientos educativos donde se cursen tales estudios.

Cada una de estas becas tendrá un valor de setenta y un mil cuatrocientos noventa y siete pesos (\$71.497) moneda legal mensual.

Adicionalmente concederá para los hermanos que dependan económicamente de los Trabajadores, y para la esposa o compañera permanente, ochenta becas (80) becas para estudios secundarios (Grados 6o. a 11o.) que ingresen a los establecimientos educativos donde se cursen tales estudios.

El valor de cada beca será de setenta y un mil cuatrocientos noventa y siete pesos (\$71.497) moneda legal mensual.

3. UNIVERSITARIOS, SUPERIORES Y PROFESIONALES

a. TRABAJADORES

La Empresa concederá cincuenta y cinco (55) becas a sus trabajadores para que realicen estudios universitarios, superiores y profesionales, por un valor de un millón ochocientos treinta dos pesos (\$1.832.000) moneda legal, semestrales, cada una.

Cuando las 55 becas universitarias para trabajadores no se utilicen completamente, el número de becas que sobren, podrá cambiarse por becas para éstos en estudios Intermedios o en Secundaria por el valor asignado a esta clase de becas.

Para la utilización de las becas para trabajadores la Empresa procurará facilitar el tiempo o los cambios de turno, siempre y cuando no se presenten problemas en el desarrollo normal del trabajo.

Esta beca también se reconocerá cuando el estudiante haya terminado sus estudios, para el pago de una matrícula en la respectiva institución en caso de que así lo requiera para la presentación de tesis, proyecto de grado o exámenes preparatorios. Cada trabajador sólo podrá acceder a este beneficio por una sola vez, en el transcurso de sus estudios superiores.

Las becas no utilizadas podrán ser utilizadas por los trabajadores para cursar estudios formales de especialización o maestría o para cursar otras carreras.

b. HIJOS DE TRABAJADORES

La Empresa concederá así mismo becas para estudios Universitarios, de Carreras Técnicas o Carreras Intermedias a todos los hijos de sus trabajadores que ingresen a las Universidades o establecimientos educativos en donde se cursen estudios universitarios o de carreras intermedias.

Estas becas tendrán un valor de un millón ochocientos treinta dos pesos (\$1.832.000) moneda legal, semestrales, cada una.

Esta beca también se reconocerá cuando el estudiante haya terminado sus estudios, siempre y cuando deba continuar pagando matrícula en la respectiva institución para la presentación de la tesis y/o de preparatorios.

Adicionalmente concederá para los hermanos que dependan económicamente de los trabajadores, y para las esposas o compañeras permanentes, setenta y dos (72) becas para estudios universitarios, técnicos o de carreras intermedias, cursado en Universidades o establecimientos educativos.

El valor de cada beca será de por un valor de un millón ochocientos treinta dos pesos (\$1.832.000) moneda legal, semestrales, cada una.

Esta beca para hermanos que dependan económicamente del trabajador y para las esposas también se reconocerá cuando el estudiante haya terminado sus estudios, para el pago de una matrícula en la respectiva institución en caso de que así lo requiera para la presentación de tesis, proyecto de grado o exámenes preparatorios. Cada beneficiario sólo podrá acceder a este beneficio por una sola vez, en el transcurso de sus estudios superiores.

Las becas no utilizadas podrán ser utilizadas por los hermanos y esposas de los trabajadores para cursar estudios formales de especialización o maestría o para cursar otras carreras.

PARAGRAFO: El otorgamiento por la Empresa de las becas para estudios secundarios y profesionales a que se refiere este artículo, se efectuará previa certificación de que el beneficiario ha obtenido su ingreso al respectivo establecimiento.

Los Comités de Relaciones del Trabajo reglamentarán lo concerniente a estas becas.

5. EDUCACION NO FORMAL

Las becas acordadas para estudios universitarios de los trabajadores y de sus familiares beneficiarios, se podrán convertir en becas para estudios no formales, cuando estos se cursen en universidades o Institutos debidamente aprobados por el Ministerio de Educación Nacional.

Al trabajador que curse estudios de educación no formal se le reconocerá una beca igual al valor fijado por las universidades o institutos, donde se realicen estos estudios. Pero en ningún caso, el valor de la beca, podrá exceder el valor semestral, establecido en la convención, para una beca universitaria de los hijos de los trabajadores.

CAPITULO VIII SERVICIOS

ARTICULO 46

RESTAURANTE

La Empresa continuará prestando el servicio de restaurante para sus trabajadores, en la respectiva jornada laboral, por una sola vez durante cada jornada y dentro de las instalaciones acondicionadas por la Empresa para tal fin.

El costo de la alimentación será subsidiado por La empresa hasta un ochenta por ciento(80%) de su costo, quedando a cargo del trabajador el porcentaje restante, el cual no será superior a la suma de mil trescientos pesos(\$1.300) por servicio.

PARAGRAFO: La Empresa se compromete a prestarle una mayor atención al servicio de restaurante, buscando por todos los medios que el servicio sea eficiente.

Para tal efecto se crea el Comité de Restaurante, que estará compuesto por dos representantes de Sintravacor, el Superintendente Administrativo y un funcionario de la respectiva Planta, escogido por Sintravacor, de una lista de tres personas que presente la Empresa. A este Comité, asistirán el contratista y el Administrador cuando sean convocados por el Comité de Restaurante.

Las reuniones de este Comité se realizarán mensualmente y se levantará acta y en ella se dejará en forma clara los acuerdos y plazos estipulados para el cumplimiento de éstos. Los acuerdos a que llegaren los miembros del Comité serán obligatorios para las partes.

ARTICULO 47

ENFERMERIA

En las plantas se prestara el servicio de enfermería durante las veinticuatro (24) horas del día.

ARTICULO 48

DROGAS PARA LOS TRABAJADORES

Cuando la EPS o ARL a la que esté afiliado el trabajador le formule a un trabajador o personas que dependan económicamente del trabajador drogas que no sean despachadas, La Empresa reconocerá el cincuenta por ciento (50%) de su valor, previa la comprobación de que no puede ser suministrada la droga por la EPS o ARP.

SERVICIOS ASISTENCIALES IX

ARTICULO 49

AUXILIO MEDICO

LA EMPRESA destinará la suma veintiocho millones de pesos (\$ 80.000.000) para el fondo de calamidad médica, agotable en el año, con destino a auxiliar al colaborador y sus familias, que siendo beneficiarios del Plan Obligatorio de Salud (POS) ofrecido por cualquier EPS, incurran en gastos médicos de hospitalización, cirugía, exámenes diagnósticos y compra de medicamentos; no cubiertos por el POS y prescritos por el médico de la EPS. Este auxilio se otorgará de acuerdo con la reglamentación que defina LA EMPRESA y dentro de los siguientes criterios generales:

Serán beneficiarios, además del colaborador, la cónyuge o compañera permanente, los hijos menores de dieciocho (18) años; los hijos mayores de 18 años con incapacidad permanente o aquellos que tengan menos de 25 años, sean estudiantes con dedicación exclusiva y que dependan económicamente del trabajador; y los padres, así como los hermanos entre (1) y dieciocho (18) años, que dependan económicamente del trabajador soltero.

Para los familiares tener derecho a este auxilio, es requisito el haberlos inscrito en la EPS de COLABORADOR, como beneficiarios suyos.

Los eventos que cubrirá este auxilio son:

Los gastos médicos en que se incurra dentro de los periodos de carencia posteriores a la afiliación.

Los Copagos que hacen los beneficiarios no cotizantes (Grupo familiar) en todos los servicios del POS.

El pago de cuotas moderadoras que hace tanto el trabajador cotizante como beneficiarios por concepto de los siguientes servicios: consulta médica, odontología y especialista; atención en el servicio de urgencias, exámenes de diagnóstico, gastos de hospitalización y cirugía, y medicamentos esenciales en presentación genérica incluidos en el listado aprobados por el Ministerio de Salud.

Compra de medicamentos, formulados por la EPS, que no se encuentren incluidos en el listado de medicamentos esenciales aprobada por el Ministerio de Salud o que, en consideración del médico tratante, no deban ser genéricos.

Gastos médicos, quirúrgicos y hospitalarios causados de raíz de enfermedades catastróficas y ruinosas no cubiertas por el Plan Obligatorio de Salud (cáncer, accidente cerebrovascular, insuficiencia renal, infarto al miocardio, intervención quirúrgica por enfermedad de las arterias coronarias o esclerosis múltiple).

La cuantía de este auxilio será, en cada evento, equivalente al cien por ciento (100%) del valor pagado por EL COLABORADOR, con un tope máximo de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales por caso.

Se excluyen de este beneficio aquellos familiares de COLABORADORES que están afiliados directamente a una EPS y no como beneficiarios del COLABORADOR y aquellos que estén amparados por algún seguro, contrato de servicios de medicina prepagada, plan complementario de salud, o similar. También se excluye todo

tratamiento y/o cirugía de tenga fines estéticos y tratamientos odontológicos diferentes a los cubiertos por el POS.

Los servicios médicos y hospitalarios que el COLABORADOR y sus familiares utilicen, así como los medicamentos formulados, deberán ser prestados y prescritos, respectivamente, por las instituciones de salud que brinden sus servicios a la EPS a la cual se encuentra afiliado.

CAPITULO X PLAN DE VIVIENDA

ARTICULO 50

FONDO DE VIVIENDA

La Empresa creara a partir de la firma de la presente convención colectiva un Fondo de Vivienda para sus trabajadores, será de tres mil cuatrocientos veintiocho millones novecientos diecinueve mil cuatrocientos diez y seis pesos (\$3.428.919.416) moneda legal, para toda la vigencia, la cual se reparte en los siguientes fondos:

Fondo mayor y fondo intermedio.

Al fondo mayor le corresponde el 67%, es decir la suma de dos mil doscientos noventa y siete millones trescientos setenta y seis mil nueve pesos (\$2.297.376.009) moneda legal.

El fondo mayor estará destinado principalmente a financiar la adquisición de vivienda o su construcción en terrenos de propiedad de los trabajadores.

Al fondo menor le corresponde el 12%, es decir la suma de cuatrocientos once millones cuatrocientos setenta mil trescientos treinta pesos (\$411.470.330) moneda

legal, para el otorgamiento de aquellos préstamos destinados a adiciones, ampliaciones, mejoras, reparaciones de carácter urgente o cuotas iniciales menores.

Al fondo intermedio le corresponde el 21%, es decir la suma de setecientos veinte millones setenta y tres mil setenta y siete pesos (\$720.073.077) y está destinado a préstamos para los trabajadores que reúnan las siguientes características:

Antigüedad mínima de 3 años y menos de 10 años, al momento de presentar la solicitud.

El monto del préstamo será hasta de 500 salarios de la categoría máxima de la estructura de jornales de la convención.

Entre Empresa y Sintravacor se hará la reglamentación correspondiente dentro de los 2 meses siguientes a la firma de la convención.

PARAGRAFO: Sobre todos los préstamos de vivienda se pagará un interés de cinco por ciento (5%) anual, que la Empresa destinará en parte a mantener una póliza colectiva de seguro, para cubrir el riesgo de muerte de los trabajadores beneficiados con dichos préstamos, a fin de que en caso de fallecer cualquiera de ellos, su deuda sea cancelada por la Compañía Aseguradora, o, en su defecto por la Empresa, si ésta hubiere preferido asumir el riesgo.

El valor de estos intereses, una vez deducido el costo de la póliza, se destinará a incrementar la cuantía del Fondo correspondiente, en forma proporcional. Sintravacor tendrá derecho a pedir al departamento de Contabilidad que les suministre los datos relacionados con el movimiento del fondo, esto es, sobre los dineros disponibles para

las adjudicaciones, el valor de los recaudos, cargos por interés, pago de seguros a los trabajadores que fallezcan, etc.

Cuando un adjudicatario que tenga a su cargo un saldo pendiente se retire de la Empresa, por cualquier causa, dispondrá de un plazo máximo de dos (2) años para cancelar tal obligación.

Será condición indispensable para formular la solicitud de préstamo de vivienda que el trabajador haya prestado sus servicios, continuos o discontinuos, por un período no menor de tres años.

Los fondos serán administrados por los Departamentos de Recursos Humanos de cada planta, de acuerdo con el reglamento y con el que se elaborará para el fondo intermedio conjuntamente entre Empresa y Sintravacor los cuales hacen parte de esta convención sin que esté incluido su texto en ella.

CAPITULO XI CALAMIDAD DOMESTICA

ARTICULO 51

CALAMIDAD DOMESTICA

Para todos los efectos relacionados con la aplicación de la presente Convención, se entiende por Calamidad Doméstica los siguientes casos:

La muerte de los padres, de la esposa o compañera permanente, de los hermanos e hijos, incluyendo los adoptivos, y la enfermedad grave de los mismos; el parto o el aborto de la esposa o compañera permanente y la pérdida significativa de los haberes del trabajador. Toda calamidad doméstica deberá comprobarse debidamente.

ARTICULO 52

PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA

En los casos de calamidad doméstica de que trata el artículo anterior, y en el de la pérdida significativa de sus haberes, la Compañía concederá al trabajador un préstamo hasta por cuarenta días de salario básico que será cancelado en un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) semanas. En caso de ocurrir una nueva calamidad doméstica, se le concederá al trabajador que lo solicite, un préstamo adicional equivalente a la suma que haya cancelado del primer préstamo.

En casos extremos especiales, se estudiará la petición por el Gerente de la respectiva Planta.

ARTICULO 53

PERMISOS POR MATRIMONIO Y CALAMIDAD DOMESTICA

La Empresa concederá los siguientes permisos:

Por aborto de la esposa o compañera permanente; la Compañía concederá permiso hasta por cinco (5) días, de los cuales se remunerarán con salario básico únicamente los tres (3) primeros.

Por enfermedad grave de los padres, hijos, esposa o compañera permanente y pérdida significativa de sus haberes, debidamente comprobada, la Compañía concederá al trabajador un permiso hasta por cinco (5) días, pero sólo serán remunerados, a salario básico, los tres primeros.

PARAGRAFO 2º: Es entendido que el trabajador tomará sólo los días estrictamente necesarios, para atender los casos de los literales b) y c) de este artículo.

CAPITULO XII DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS

ARTICULO 54

PROMOCIONES Y ASCENSOS

1. Por ascenso y promoción se entiende el traslado definitivo de un trabajador de un oficio a otro de mayor clasificación. Cuando se vaya a proveer la vacante o las vacantes que se produzcan, la Empresa procederá a llenarlas en un plazo no mayor de quince (15) días, con el siguiente procedimiento:

Se llamará a concurso, en primer término a los trabajadores del Departamento donde ella se produzca y haya de proveerse.

Si ninguno de los concursantes obtuviere la calificación mínima requerida para ocupar el cargo u oficio, o si no se presentare al concurso ningún trabajador de dicho Departamento, se llamará a los trabajadores de la Planta que estén interesados.

Si no es posible llenar las vacantes en la forma prevista en los dos literales anteriores, la Empresa los proveerá por enganche.

Para llenar una vacante, la Empresa citará al Comité de Relaciones de Trabajo para que se consideren en él los requisitos del cargo u oficio. Al momento del examen para promociones y ascensos el funcionario examinador y el representante de

Sintravacor revisarán conjuntamente el temario y escogerán las preguntas que deberán ser contestadas por los candidatos a llenar la vacante.

Los resultados de los exámenes y su calificación serán llevados al Comité de Relaciones del Trabajo en el cual se escogerá el mejor calificado sobre una calificación mínima del 40%, siempre que reúna los requisitos del cargo. En igualdad de condiciones se preferirá al más antiguo.

La vacante se anunciará por medio de avisos fijados en las carteleras de la respectiva planta, para que los aspirantes puedan inscribirse en el Departamento de Personal en un plazo de cinco (5) días contados desde la fijación del aviso.

Si el trabajador que sea escogido para el ascenso continuare en el nuevo cargo pasado un período de entrenamiento de treinta (30) días, tendrá derecho a devengar el salario correspondiente a su nuevo oficio, con retroactividad a la fecha en que sea escogido para llenar dicha vacante.

Cuando un trabajador reemplace a otro en un oficio donde hay una vacante, éste reemplazo no podrá ser superior a quince (15) días, vencidos éstos, el trabajador regresará a su antiguo oficio, a menos que acepte por escrito continuar por un lapso de tiempo, no mayor de treinta (30) días.

Al término de éstos se hará el traslado definitivo o se llenará la vacante por promoción.

En el Comité de Relaciones de Trabajo, de común acuerdo entre la Empresa y Sintravacor, y en casos especiales, podrá ascenderse a un trabajador de un oficio a

otro de mayor clasificación sin necesidad de hacer el procedimiento establecido en este capítulo, siempre y cuando se trate de proveer una vacante.

ARTICULO 55

TRASLADOS

Definitivos: Cuando sea necesario trasladar definitivamente a un trabajador de un oficio a otro, el nuevo oficio no podrá ser inferior.

Temporales: Cuando un trabajador reemplace a otro mejor calificado, devengará el salariocorrespondiente al oficio del trabajador reemplazado.

Si el traslado es de un oficio a jornal, a uno a sueldo, el trabajador reemplazante devengará durante el reemplazo el salario completo que devengue el empleado reemplazado.

Estos traslados se consideran temporales durante los primeros treinta (30) días. El traslado podrá ser superior a 30 días cuando se trate de reemplazar a trabajadores por ausentismo prolongados por conceptos, tales como: incapacidades, permisos sindicales, detenciones.

PARAGRAFO: Las disposiciones anteriores de este capítulo se aplicarán a la provisión de vacantes que se presenten en los oficios a jornal y en los oficios a sueldo que están relacionados dentro de la Estructura de Salarios de la presente Convención.

ARTICULO 56

TRASLADOS POR INCAPACIDAD

Cuando por prescripción médica de la EPS o ARLa la que esté afiliado el trabajador, originada en una enfermedad común, accidente de trabajo y/o enfermedad profesional se dictamine un cambio de oficio, la Empresa trasladará al trabajador a otro oficio que éste pueda desempeñar, sin que por el traslado se disminuya su salario, o con el salario que corresponda al nuevo cargo, si el oficio es de una categoría superior.

La Empresa se compromete a entrenar y capacitar al trabajador trasladado por dicha prescripción para que pueda desempeñarse en el nuevo oficio que se ajustará a las especificaciones de salud exigidas por tal prescripción y verificadas por el comité paritario de salud ocupacional.

CAPITULO XIII RELACIONES DEL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL

ARTICULO 57

COMITE DE RELACIONES DEL TRABAJO

Por lo menos una vez cada quince días, se celebrarán reuniones del Comité de Relaciones de Trabajo, integrado por representantes de la Empresa y Sintravacor, en las cuales se vigilará el cumplimiento y aplicación de la presente Convención, de las normas laborales, y se tratarán los hechos referentes a las relaciones de trabajo de carácter general.

De la reunión de este Comité se levantará acta firmada por los asistentes y en ella se dejarán en forma clara los acuerdos y plazos estipulados para el cumplimiento de éstos, así como las constancias pedidas por Sintravacor.

Las actas se entregarán al finalizar la reunión.

Los acuerdos a que llegaren serán obligatorios para las partes.

El Gerente de la planta asistirá cada mes, a una de las reuniones de este comité.

ARTICULO 58

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

La salud de los trabajadores continuará siendo preocupación fundamental de la Empresa, de tal manera que deberá elaborar el programa de Salud Ocupacional, el que será puesto a consideración y estudio del Comité Paritario de Salud Ocupacional en cada Planta, y una vez aprobado por el Comité será enviado a las Autoridades de Salud Ocupacional o ARL y del Ministerio del Trabajo. Copia del programa deberá ser entregado al sindicato dentro de los tres (3) primeros meses de cada año calendario.

A la reunión del COPASST del mes de agosto de cada año asistirá el Gerente de planta respectivo o quien haga sus veces y un representante de la seccional de Sintravacor correspondiente.”

La Empresa pondrá en práctica las recomendaciones que haga y los acuerdos a que llegue el Comité y suministrará los elementos de higiene y seguridad, asistencia técnica, etc., en el momento que sea necesario.

ARTICULO 59

ELECCION DE REPRESENTANTES POR SINTRAVACOR

Los representantes de los Trabajadores al Comité Paritario de Salud Ocupacional para cada Planta, serán elegidos por las Asambleas Generales

Seccionales de Sintravacor y tendrán injerencia en la implementación y desarrollo de los programas del Comité.

ARTICULO 60

PERMISOS PARA CURSOS DEL COMITE DE SALUD OCUPACIONAL

De acuerdo al Decreto 614 de 1984 y a la Resolución 2013 de 1986, la Empresa se compromete a conceder los permisos para asistir a los cursos que acuerde el Comité de Salud Ocupacional y se programará mínimo un (1) curso semestral o la asistencia a un Congreso de Salud Ocupacional.

Los gastos de inscripción y transporte serán cubiertos por la Empresa.

La Empresa concederá permiso al Comité de Salud Ocupacional para asistir a un curso programado por Sintravacor. Los gastos de transporte serán cubiertos por la Empresa.

Dentro del programa de Salud Ocupacional se incluirá un curso anual sobre Salud Ocupacional para todos los trabajadores.

PARAGRAFO: La Empresa realizará los estudios para evaluación de los factores de riesgo existentes en las plantas, y los resultados de dichos estudios serán tenidos en cuenta para la ejecución de los programas de salud ocupacional sobre prevención y control de riesgos.

Los representantes de los trabajadores en el Comité de salud Ocupacional tendrán participación en las inspecciones o investigaciones de accidentes de trabajo que realicen las autoridades del Ministerio de Trabajo o de la sección de Salud

Ocupacional o ARL, para tal efecto la Empresa informará al Sindicato cuando lleguen a la planta dichos funcionarios a realizar las inspecciones o investigaciones.

ARTICULO 61

REPRESALIAS

La participación de los trabajadores en los Comités Paritarios de Salud Ocupacional, no implicará represalias por parte de la Empresa.

ARTICULO 62

EXAMENES CLINICOS Y RADIOLÓGICOS

Con el fin de prevenir riesgos profesionales, la Empresa continuará practicando exámenes a sus trabajadores, así:

Serología y Glicemia - Una vez al año.

Parcial de orina - Una vez al año

Espirometrías, y en caso de ser necesario examen de pulmones - Una vez al año.

Presión Arterial para detectar Hipertensión y en caso de resultar anormal, se hará un Electrocardiograma.

Audiométricos - Una vez al año para personal que labore en las áreas de Formación,

Sótanos, Compresores, Casa de Fuerza y para quienes expresamente lo soliciten

Optométricos - Una vez durante la vigencia de la Convención para los selectores de envases y cristalería y para quienes expresamente lo soliciten y en caso de requerirse a criterio del optómetra, se hará un examen oftalmológico por cuenta de la Empresa, pero, el tratamiento se hará en la EPS O ARL a que esté afiliado el trabajador.

Exámenes de ácido úrico y colesterol, una vez al año.

Estos exámenes serán obligatorios.

La Empresa se compromete a realizar anualmente campañas de prevención del cáncer ginecológico.

La Empresa informará y entregara los resultados generales al Comité Paritario.

PARAGRAFO: Si por razones de carácter médico, el comité de salud ocupacional lo considera necesario, podrá modificar los exámenes existentes en la convención, obrando con criterio racional.

ARTICULO 63

OVEROLES Y BOTAS

La Empresa suministrará anualmente tres (3) pantalones y tres (3) camisas de trabajo, y tres (3) pares de botas.

ARTICULO 64

CARACTERISTICAS DE LA DOTACION

El Comité Paritario de Salud Ocupacional en cada Planta, determinará las características de la dotación de que trata la Convención Colectiva vigente.

CAPITULO XIV DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 65

JUBILADOS

Cuando después del tiempo de servicio y de la edad prevista en la ley, sea jubilado algún trabajador afectado de silicosis, antracosis o de neumoconiosis, que tenga carácter de enfermedad profesional adquirida al servicio de la Empresa, recibirá como pensión de jubilación el ciento por ciento (100%) del salario mensual que estaba devengando en el momento de ser jubilado.

Cuando la EPS o ARL, otorgue a un trabajador la pensión de invalidez, por incapacidad permanente total, que se hubiere originado en una enfermedad profesional y/o accidente de trabajo, adquiridos al servicio de la Empresa, ésta le reconocerá la diferencia entre el valor de dicha pensión y el ciento por ciento del promedio mensual del salario devengado en el último año de servicios. Este mismo beneficio se hará extensivo a los beneficiarios de la pensión de sobrevivientes cuando el trabajador muera en un accidente de trabajo.

PARAGRAFO: Las pensiones a que se refiere este artículo son incompatibles entre sí y se compartirán con las pensiones que reconozca la EPS o ARP.

ARTICULO 66

CUOTAS SINDICALES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

La Empresa descontará a todos los Trabajadores amparados por la presente Convención y pondrá a disposición de las Seccionales las cuotas ordinarias fijadas en los estatutos, lo mismo que las multas estatutarias y cuotas extraordinarias fijadas en las Asambleas Seccionales o Nacionales a sus afiliados.

ARTICULO 67

CASOS DE VIOLACION

El incumplimiento de las estipulaciones contenidas en la Convención dará acción a las partes para exigir las indemnizaciones legales que sean del caso.

ARTICULO 68

FUENTES DE TRABAJO

Durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa pondrá todos los medios a su alcance para asegurar la permanencia de las fuentes de trabajo, mientras no medien graves circunstancias de orden económico, cuya existencia se acreditará ante las autoridades competentes.

ARTICULO 69

FOLLETOS DE LA CONVENCION

La Empresa suministrará a Sintravacor 200 folletos de la nueva Convención, además entregará un folleto a cada trabajador vinculado a la Empresa.

ARTICULO 70

FUERO SINDICAL

A partir de la vigencia de la presente Convención se amplía en seis (6) meses la duración del fuero sindical, establecida en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo en sus literales c) y d) para quienes hayan cumplido el período estatutario.

PARAGRAFO: Las personas que sean designadas delegados a la Asamblea Nacional por las Asambleas Generales Seccionales, gozarán del fuero sindical durante el tiempo de la reunión de la Asamblea Nacional Ordinaria, y tres meses más, contados desde la fecha en que termine dicha Asamblea.

Con anterioridad a la reunión, el Presidente de la respectiva Junta Directiva Seccional deberá comunicar por escrito a la Empresa los nombres de quienes hayan sido elegidos delegados, como condición de la validez de este fuero.

ARTICULO 71

CIERRE DE PLANTA O PROCESO

Cuando la Empresa decida clausurar total o parcialmente una planta o proceso por cualesquier causa y haya reducción de personal, previa y oportunamente con Sintravacor aplicará las condiciones de reubicación a otros oficios, traslado a otras dependencias de la Empresa, las indemnizaciones convencionales o la posibilidad de las pensiones de jubilación a favor de los trabajadores afectados.

ARTICULO 72

VIGENCIA

El presente acuerdo regirá por el término de un año, contados a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo suscrita entre las partes.

ARTICULO 73 BONIFICACIONES

a) BONIFICACION POR FIRMA DE LA CONVENCION

La empresa pagará dentro de los 15 días siguientes a la firma de la convención colectiva de trabajo a cada trabajador la suma de trescientos mil peso (\$300.000) pesos moneda legal, por la firma de la convención colectiva de trabajo.

CAPITULO XV NORMAS DISCIPLINARIAS

ARTICULO 74

PROCEDIMIENTO

En la aplicación de una sanción, o cuando sea el caso de cancelar el contrato de trabajo de cualquiera de las personas amparadas por la presente convención, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Primera etapa.

El respectivo supervisor citara por escrito a una reunión al trabajador inculpado y a los representantes de Sintravacor de la correspondiente planta, escogidos por el trabajador.

En ellas se analizaran y se tendrán en cuenta los hechos constitutivos de la falta, los cargos y las pruebas presentadas por las partes; y de lo que ocurra se dejara constancia escrita firmada por los asistentes en acta, cuyo original se entregará en el

departamento de personal y dos copias legibles, una para el trabajador y otra para Sintravacor.

El supervisor notificará en el acta al trabajador lo que haya decidido, teniendo en cuenta las pruebas aducidas y la escala de sanciones aplicable.

Si el trabajador no quedare conforme con la decisión adoptada en esta etapa, podrá solicitar en el acta que su caso se ventile en segunda etapa.

b) Segunda etapa:

El director de personal, quien tendrá parte activa en la decisión que se tome en este comité, citará por escrito a una reunión, al trabajador, a tres representantes de Sintravacor de la respectiva planta escogidos por este y al supervisor que siga inmediatamente en jerarquía al que intervino en primera etapa.

En esta reunión se hará un nuevo análisis de los hechos que motivaron el comité y tanto por parte del trabajador como de la empresa podrán aportarse en él nuevas pruebas.

Si después de este examen las partes no llegan a un acuerdo porque no se aportaron las pruebas en ninguno de los comités, se dará por terminado el procedimiento convencional sin sanción alguna y así se hará constar en el acta.

Si la falta de acuerdo obedece a apreciaciones distintas que hagan las partes sobre las pruebas presentadas, se dejara constancia de ello en acta firmada por los asistentes, cuyo original se dejara en el departamento de personal y dos copias legibles de ella se entregaran, una al trabajador y otra a Sintravacor.

en este último caso Sintravacor podrá someter por escrito, el asunto a la decisión del gerente quien en tal evento citara a tres representantes de Sintravacor y al trabajador, si así lo hubiera solicitado, a una reunión donde se analiza nuevamente los hechos que motivaron este comité.

Igualmente, por escrito, el gerente dará respuesta a Sintravacor de su decisión, la cual podrá consistir en confirmar la sanción, revocarla o conmutarla por una sanción diferente, pero si se tratare de un despido e insistiere en él, la empresa pagará al trabajador las indemnizaciones que a continuación se indican, a menos que el despido haya sido hecho por justa causa plenamente comprobada.

PARAGRAFO: Este procedimiento no se aplicará cuando la terminación unilateral del contrato tenga como justa causa el otorgamiento de una pensión de jubilación.

ARTÍCULO 75

ESCALA DE INDEMNIZACIÓN:

La indemnización a que se ha hecho referencia en la cláusula anterior, será como sigue:

Noventa y siete (97) días a salario promedio cuando el trabajador tuviera un tiempo de servicio no mayor de un (1).

Si el trabajador tuviera más de un (1) año de servicio continuo, y menos de cinco (5) se le pagará cuarenta y cinco (45) días de salario promedio, sobre los noventa y

siete (97) días a salario promedio del literal a), por cada uno de los años subsiguientes al primero (1) y proporcionalmente por fracción.

Si el trabajador tuviera cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10) se le pagará cincuenta y cinco (55) días adicionales de salario promedio sobre los noventa y siete (97) días de salario promedio del literal a) por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Si el trabajador tuviera diez (10) o más años de servicio continuo se le pagara sesenta y cinco (65) días adicionales de salario promedio sobre los noventa y siete (97) días a salario promedio del literal a) por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARAGRAFO: El salario promedio con el que se debe liquidar la tabla de indemnización, para efectos de este artículo es el mismo con el que se liquida el auxilio de cesantías.

ARTICULO 76.

TERMINOS

Con el fin de garantizar la efectividad de este procedimiento se fijan los siguientes términos para cada una de las etapas:

1. a) La primera etapa deberá realizarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que el trabajador se presente a laborar.

c) La segunda etapa dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de apelación.

2. En cuanto a los recursos, los plazos para interponer serán:

En cuanto al comité, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción.

Ante el gerente dentro de los nueve (9) días hábiles siguientes a la fecha en que se le notifique la determinación.

3. La sanción deberá comenzar a hacerse efectiva a partir del día que convinieren las partes y a más tardar dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la fecha en que la decisión quede en firme.

PARAGRAFO 1: No conducirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se impongan omitiendo cualquiera de los requisitos señalados en este procedimiento.

PARAGRAFO 2: En caso de despido, a juicio del supervisor, el trabajador podrá ser temporalmente retirado del lugar de trabajo, entendiéndose que durante este lapso y hasta el momento de la decisión final, estará devengando el salario correspondiente.

PARAGRAFO 3: Las amonestaciones verbales o escritas no tendrán el carácter de sanciones, no obstante lo cual el trabajador inconforme con ellas podrá emplear el procedimiento de quejas y reclamos.

PARAGRAFO 4: La empresa se compromete a pasarle al sindicato copia de las amonestaciones escritas.

ARTÍCULO 77

ESCALA DE SANCIONES

Por falta sin excusa al trabajo podrán aplicarse las siguientes sanciones:

Por la primera vez, se hará una llamada de atención por escrito al trabajador.

Por la segunda vez, se hará una llamada de atención por escrito al trabajador.

Por la tercera vez, se hará una llamada de atención por escrito al trabajador.

Por la cuarta vez, se hará una llamada de atención por escrito al trabajador.

Por la quinta vez, se aplicará un día de suspensión con la advertencia de despido.

Por la sexta vez, la referida sanción sobre la cual fue advertido el trabajador cuando fallo por quinta vez.

Las sanciones se aplicaran dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a aquel en que haya sido cometida la falta.

Se hace constar que esta escala regirá cuando la falta al trabajo ocurra por un máximo de dos (2) días, y si fuera mayor, cada uno de los días en que el trabajador haya dejado de concurrir, se mirará como una falta independiente y recibirá las sanciones señaladas en la tabla.

ARTÍCULO 78

REDENCIÓN DE FALTAS

Para efectos de redimir las faltas en que haya incurrido un trabajador, se entiende que después de cinco (5) meses continuos sin sanción alguna se cancelara la última de las faltas cometidas; tres (3) meses después la penúltima, dos meses

después, la antepenúltima, y así sucesivamente a razón de un (1) mes por cada una de las restantes.

Se entiende que con la última falta redimida desaparece conjuntamente cualquier llamada de atención escrita que figure en la hoja del trabajador.

ARTÍCULO 79

SANCIONES POR OTRAS CAUSAS

Cuando la sanción obedezca a otras causas, podrá oscilar entre una llamada de atención por escrita o una suspensión, hasta por siete (7) días. En caso de que la falta pueda dar origen a un despido, este podrá conmutarse hasta por quince (15) días de suspensión.

ARTÍCULO 80

NORMA GENERAL

Por efecto de la sanción, el salario sólo se disminuirá en los días correspondientes a la suspensión efectiva del trabajo, sin agregar nueva rebaja al salario semanal del trabajador por concepto de dominicales, prima, festivos, etc.

ARTICULO 81

VAJILLA

La Empresa entregara, cada año y a cada uno de los trabajadores, una caja de vajilla, con destinación exclusiva a su uso personal y familiar. Para acceder a este beneficio se deberá hacer la reclamación respectiva, únicamente en el mes en el que cumpla la antigüedad por servicios a la empresa.

Igualmente el trabajador, podrá hacer cambio de la caja de vajilleria por una vajilla de línea de máximo seis puestos.

CAPITULO XVI

GARANTÍAS PARA LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

ARTICULO 82

FUERO CIRCUNSTANCIAL

Durante el tiempo que dure el proceso de negociación se reconocerá y garantizara el fuero circunstancial (artículo 25 decreto ley 2351 de 1965), para todos y cada uno de los trabajadores que a la presentación del pliego se encuentren vinculados con contrato de trabajo en la Planta de la Locería Colombiana S.A.S.

ARTÍCULO 83.

PERMISOS PROCESO DE NEGOCIACION:

Por todo el tiempo de duración de la negociación colectiva de trabajo, esto es desde la presentación del pliego de peticiones, hasta cuando se firme una nueva Convención Colectiva, La empresa reconocerá y garantizara los permisos y la participación de los negociadores y asesores.

Parágrafo: Los permisos se remunerarán con el salario que devengaría el trabajador de acuerdo al turno como si lo hubiese laborado. Estos permisos no se descontarán de los demás permisos que trata la Convención Colectiva.

ARTICULO 84

VIÁTICOS, PASAJES PARA NEGOCIADORES Y ASESORES:

Durante el tiempo que dure la negociación, esto es desde la presentación del pliego y hasta la firma de la Convención Colectiva; La Empresa pagará a cada uno de los negociadores y asesores, pasajes terrestres, aéreos, alimentación, alojamiento y viáticos.

ARTÍCULO 85**REEMPLAZOS COMISIÓN:**

La empresa a partir de la presentación del pliego de peticiones, contratará a término fijo un número de trabajadores igual al número de negociadores, a fin de que se garantice los reemplazos, en cada uno de los puestos de trabajo.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE

**VAJILLAS CORONA, AFINES Y DERIVADOS DE PRODUCTOS CERAMICOS
Y PORCELANA "SINTRAVACOR"**

PAULO DAVID VANEGAS C. JORGE ELIAS JARAMILLO T.

Presidente Secretario General

***SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LOCERIA COLOMBIANA S. A. S.
"SINTRAVACOR"***

**Estatutos del sindicato nacional de trabajadores de Locería Colombiana
S.A.S.**

“SINTRAVACOR”

CAPITULO I

NOMBRE DEL SINDICATO

ARTÍCULO 1º. Con el nombre de SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LOCERIA COLOMBIANA S.A.S. “SINTRAVACOR”, constituyese una Organización Sindical de primer grado y de base, que funcionará de conformidad con la Constitución Nacional, el Código Sustantivo del Trabajo, los Convenios de la OIT y demás disposiciones pertinentes sobre la materia.

ARTÍCULO 2º. EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LOCERIA COLOMBIANA S.A.S. “SINTRAVACOR”, estará formado por trabajadores(as) que presten sus servicios en la empresa Locería Colombiana S.A.S. Podrán ser miembros,

cualquiera que sea su modalidad de contratación o forma de vinculación laboral, e incluso en los periodos en que se encuentren cesantes dada la rotación laboral existente en el mercado del trabajo.

Para efectos legales y pertinentes, el sindicato se identificará con la sigla “SINTRTRAVACOR”

CAPITULO II

DOMICILIO

ARTÍCULO 3º. EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LOCERIA COLOMBIANA S.A.S. “SINTRAVACOR”, El domicilio del sindicato será el Municipio de Caldas, Departamento de Antioquia, República de Colombia;

ARTÍCULO 4º. El domicilio de la Junta Directiva será el Municipio de Caldas, Departamento de Antioquia, pero la residencia de sus Directivos será en cualquier parte del País.

CAPITULO III

OBJETOS Y FINES DEL SINDICATO

ARTICULO 5°. "SITRAVACOR", se define como una organización clasista, con el propósito fundamental de la consecución y defensa del bienestar, los derechos integrales Económicos, Sociales, de Seguridad Social, Salud Ocupacional, Cultural, laboral de sus miembros, de la clase trabajadora y la organización de los trabajadores de la industria cerámica y porcelana:

Estudiar las características de la respectiva profesión, los salarios, prestaciones, horarios de trabajo, sistema de prevención y Seguridad Social Integral, protección de accidentes y demás condiciones de trabajo referente a sus asociados, para procurar su mejoramiento y su defensa.

Procurar el acercamiento entre empleadores y trabajadores, sobre bases de justicia y de mutuo respeto y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.

Firmar convenciones colectivas de trabajo con cada una de las diferentes Empresas o empleadores en las instancias relacionadas con en el Artículo 2º de estos Estatutos, donde haya afiliados a este Sindicato, al igual que garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer derechos y acciones que de ellos nazcan.

Asesorar a sus afiliados en la defensa de los derechos emanados del contrato de trabajo, o de la actividad profesional correspondiente, o representarlos ante las Autoridades Administrativas, ante los empleadores y terceros.

Propender por la afiliación de los trabajadores de la industria de cerámica y porcelana, repuestos y afines y similares al sector, de conformidad con el artículo 2° de estos estatutos, asumiendo o trazando su orientación.

Representar en juicio o ante cualquier Autoridad u organismo los intereses económicos, comunes o generales de los afiliados, o de la profesión respectiva y representar esos mismos intereses ante los empleadores y ante terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo.

Fomentar la unión y el apoyo mutuo entre los socios, desarrollar el compañerismo y estrechar los vínculos profesionales y de solidaridad entre los demás trabajadores del País y las Organizaciones Nacionales e Internacionales.

Promover la Educación Sindical, Técnica, Profesional y Cultural de sus afiliados, propender por la creación y fomentar el desarrollo de: Cooperativas, Fondos de Ahorro, Escuelas, Bibliotecas, Institutos Sindicales, Institutos Técnicos o de habilitación

profesional, Hospitales, Centros Deportivos y Culturales, de Solidaridad y Prevención, Campos de Experimentación Profesional, Colonias Vacacionales, Proyectos Productivos y demás Entidades para tales fines.

Prestar solidaridad moral y acompañamiento a sus afiliados en caso de enfermedad o calamidad.

Designar entre sus propios afiliados las comisiones permanentes o transitorias y los delegados del Sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.

ARTICULO 6º. Corresponde también al Sindicato:

Presentar Pliegos de Peticiones, adelantando o interviniendo en su tramitación, designar así mismo a los afiliados que deban negociarlo, como también a los Asesores y a los Árbitros a que haya lugar.

Declarar la Huelga.

Adquirir a cualquier título y poseer bienes muebles o inmuebles que se requiera para el ejercicio de su actividad.

Designar dentro de sus afiliados las comisiones de reclamos y las demás comisiones transitorias o permanentes, así como las Secretarías que se consideren convenientes para el desarrollo de sus actividades.

CAPITULO IV

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 7º. Para ser Integrante del Sindicato se requiere:

Ser mayor de catorce (14) años, tener documento identidad.

Ser Trabajador de Locería Colombiana S.A.S. Cualquiera sea su forma de contratación.

Presentar por escrito la solicitud de ingreso al sindicato. La Junta Directiva conceptuarán y aprobarán la afiliación, o las afiliaciones e informarán en la próxima Asamblea General sobre la decisión que haya adoptado. En el evento de que la Junta

Directiva deniegue la afiliación (negativa que deberá ser motivada), la Asamblea General, decidirá en segunda instancia por mayoría de votos.

CAPITULO V

OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS SOCIOS

ARTICULO 8º. Son obligaciones de cada uno de los afiliados:

Cumplir fielmente los presentes Estatutos y las órdenes emanadas de la Asamblea General y de la Junta Directiva de las mismas, que se relacionen con la función legal y social del Sindicato, en el mismo orden jerárquico establecido.

Concurrir puntualmente a las sesiones de las Asambleas, de las Junta Directiva y de las Comisiones, cuando se forme parte de ellas.

Observar buena conducta y proceder lealmente con sus compañeros de trabajo.

Pagar puntualmente las cuotas ordinarias y extraordinarias.

Presentar excusa por escrito con indicación de las causas, en caso de incumplimiento de la obligación de que trata el aparte B) de este Artículo.

ARTICULO 9º. Son derechos de los afiliados:

Elegir y ser elegido Integrante Delegatario para constituir la Asamblea General, siempre y cuando este se encuentre a paz y salvo con la Tesorería.

Participar en los debates de la respectiva Asamblea, con derecho a voz y voto y a presentar proposiciones, siempre que estén a paz y salvo con la Tesorería. De no estar a paz y salvo, tendrá voz, más no derecho al voto.

Ser elegidos como Integrantes de las Junta Directiva, con las mismas condiciones del literal A) de este artículo.

Gozar de todas las ventajas y beneficios que otorga el Sindicato.

Solicitar la intervención del Sindicato por intermedio de la Junta Directiva, para el estudio y solución de los conflictos individuales o colectivos que se presenten y la última instancia en caso de no resolverse será la Asamblea General.

CAPITULO VI

ORGANISMOS DE DIRECCIÓN

ARTICULO 10°. Los Organismos de Dirección del Sindicato y su orden jerárquico son: Asamblea general y junta directiva.

ARTICULO 11°. Serán nulas las Asambleas Generales en las cuales no se verifique el quórum. Cuando se anule una de estas Asambleas, se informará a la próxima y se dejará constancia del listado de los socios asistentes.

ARTICULO 12°. La Asamblea General, se reunirá ordinariamente cada seis (6) meses y extraordinariamente cuando sea convocada por la Junta Directiva, por el Fiscal en el caso del aparte E) del Artículo 28 de éstos Estatutos, por el Presidente de la Junta Directiva, o por un número no inferior a la tercera parte (1/3) de los Socios en el caso del Artículo 23 de éstos Estatutos.

PARÁGRAFO 1: Las Asambleas Generales, estarán conformadas por los Integrantes de la junta directiva y sus socios. No podrá actuar válidamente sin el quórum reglamentario, que no será inferior a la mitad más uno (1) de los socios.

PARÁGRAFO 2: Para que el Fiscal y el número de afiliados según el caso al que se refiere el artículo 13°, puedan hacer uso de las atribuciones consagrada en este artículo, debe previamente hacerlo saber a la Junta Directiva.

ARTICULO 13°. Son atribuciones privativas e indelegables de la Asamblea General:

La elección de la junta directiva.

La modificación de los Estatutos del Sindicato.

La aprobación de fusión de "SINTRAVACOR" a otro Sindicato.

La afiliación a otras organizaciones sindicales de segundo y tercer grado y el retiro de ellas.

La sustitución en propiedad de los Directivos que llegaren a faltar y la destitución de cualquier Directivo en el caso previsto en los Estatutos y en la Ley.

Definir la expulsión de cualquier afiliado propuesta por la Junta Directiva por las faltas y causales previstas en los estatutos, siendo esta la última instancia.

La fijación de cuotas extraordinarias.

La aprobación del Presupuesto General.

La determinación de la cuantía de la caución del Tesorero.

La refrendación de todo gasto que exceda del equivalente a cuatro (4) veces el salario mínimo legal mensual vigente, sin pasar del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo legal mensual vigente, que no estén previsto en el presupuesto, con el voto de la mayoría de los integrantes de la Asamblea.

La refrendación por la mayoría de los votos de los integrantes de la Asamblea, de los gastos que excedan del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo legal mensual vigente, que no estén previstos en el presupuesto.

Dictar Acuerdos o Resoluciones, de conformidad con la facultad que estos Estatutos le confieren.

Aprobar e improbar las resoluciones dictadas por la Junta Directiva que lesionen los objetos y fines del sindicato.

Definir la orientación del Sindicato ante problemas económicos y sociales del momento.

Aprobar los balances que le presente la Junta Directiva.

Designar los Delegados a los Congresos Sindicales y nombrar los representantes del sindicato en Organizaciones de segundo y tercer grado.

La disolución del Sindicato, de acuerdo a la propuesta efectuada según el literal D) de este Artículo.

Autorizar la compra, venta, o transferencia de los bienes del sindicato.

Nombrar Comisiones de investigación, disciplina e intervención para las comisiones, cuando incurran en actos de indisciplina, rebeldía, desacato e incumplimiento de los presentes estatutos.

La aprobación de fusión de otro sindicato a SINTRAVACOR.

La aprobación de la afiliación o desafiliación a una organización sindical internacional.

Aprobar pliego de peticiones que serán presentados en las empresas donde el sindicato tenga afiliados, como también elegir los negociadores y asesores por parte de los trabajadores.

CAPITULO VII

DE LA JUNTA DIRECTIVA

ARTICULO 14º. El Sindicato tendrá una Junta Directiva de diez (10) Integrantes así: Presidente, Vicepresidente, Secretario General, Fiscal, Tesorero, Primer Suplente, Segundo Suplente, Tercer Suplente, Cuarto Suplente y Quinto Suplente. Cada uno de los integrantes principales, suplentes y comisión de quejas y reclamos, serán responsables de las secretarías de trabajo en el mismo orden en que fueron nombrados los dignatarios, o como los defina la Junta Directiva de común acuerdo, las secretarías son: Secretaría de Organización, Secretaría de Asuntos Laborales, Secretaría de Comunicación, Secretaría de Educación , Secretaría de Economía Social, Secretaría de Seguridad Social y Salud Ocupacional, Secretaría de Investigación, Secretaría de Derechos Humanos, Secretaría de Asuntos Culturales y Deportivos, Secretaría de la Mujer y Juventudes.

ARTICULO 15º. Elección de la Junta Directiva.

La elección de la Junta Directiva se hará por votación secreta, en papeleta escrita, o por medio electrónico u otra forma que defina la Asamblea General como máxima autoridad del sindicato y aplicando el sistema de cociente electoral u otra forma constitucional o prevista en el Código Electoral, que defina la Asamblea General para asegurar la representación de las minorías so pena de nulidad.

La Junta Directiva una vez elegida procederá a designar sus dignatarios para un periodo de dos (2) años. En todo caso, el cargo de Fiscal del Sindicato corresponderá a la fracción mayoritaria de las minoritarias. Para ser Integrante de la Junta Directiva, debe cumplir los mismos requisitos del artículo 7º) de los presentes Estatutos.

ARTICULO 16º. No pueden formar parte de la Junta Directiva, ni ser designados funcionarios del Sindicato, los afiliados que representen al Empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados Directivos de las Empresas. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados y si sucediere dejará de IPSO-FACTO su cargo para el cual fue elegido en la Junta Directiva del Sindicato.

ARTÍCULO 17º. Los Integrantes de la Junta Directiva, deberán entrar en ejercicio de sus cargos una vez sea hecho el depósito de la documentación de la Junta Directiva legalmente electa ante el Ministerio del Trabajo, o como se llegare a llamar.

ARTICULO 18º. Cualquier cambio total o parcial de la Junta Directiva, se comunicará directamente y por escrito a los Empleadores y al Ministerio del Trabajo o como se llegare a llamar.

ARTICULO 19°. Cuando un Integrante de la Junta Directiva renuncie a su cargo, deberá hacerlo ante la Asamblea General, pero no encontrándose reunida, puede presentarse ante la Junta Directiva, con la obligación de convocar la Asamblea General dentro de los treinta (30) días siguientes a partir de la fecha en que se produzca la vacante, para que esa Entidad haga la elección en propiedad.

ARTICULO 20°. La Junta Directiva se reunirá cada mes ordinariamente y extraordinariamente cuando sea convocada por el Presidente o el Fiscal, o la mayoría de sus Integrantes.

ARTICULO 21°. Son funciones y obligaciones de la Junta Directiva:

Dirigir y resolver los asuntos relacionados con el Sindicato, dentro de los términos que estos Estatutos lo permitan.

Nombrar las comisiones especiales, transitorias o permanentes que se requieran para el buen funcionamiento de la organización sindical.

Revisar y Aprobar cada mes en primera instancia, las cuentas que presente el Tesorero con el visto bueno del Fiscal.

Imponer las sanciones disciplinarias a los afiliados, de acuerdo con estos Estatutos. Las Resoluciones respectivas serán apelables ante la Asamblea General.

Velar porque todos los afiliados cumplan estos Estatutos y las obligaciones que les competen.

Informar a la Asamblea General cuando un afiliado incurriere en causal de expulsión.

Elaborar de acuerdo con estos Estatutos el Reglamento Interno a lo que se refiere el artículo 5º), literal H).

Presentar cada año en las sesiones ordinarias que celebre la Asamblea General, un balance detallado y un informe de su gestión, las cuales deben llevar las firmas de todos los Integrantes de la Junta Directiva.

Atender y resolver todas las solicitudes y reclamos de los afiliados y velar por los intereses colectivos de los mismos.

Resolver en cuanto sea posible las diferencias que se susciten entre los afiliados por razón de estos Estatutos y en los casos de extrema gravedad, convocar la Asamblea General para su estudio y solución.

Aprobar previamente todo gasto que exceda del equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, con excepción de los sueldos asignados en el presupuesto.

Elegir provisionalmente a los Integrantes de la Junta Directiva que llegaren a faltar, no encontrándose reunida la Asamblea General con sujeción a lo previsto en estos Estatutos, en concordancia con el artículo 20° .

Cumplir las Conclusiones y Resoluciones emanadas de la Asamblea General.

Ejecutar el presupuesto aprobado por la Asamblea General.

Nombrar las Comisiones de Quejas y Reclamos, lo harán de igual forma, por un período igual al de la Junta Directiva.

Promover entre los afiliados que pertenezcan a una misma Empresa, la creación de Comités Redactores de Proyectos de Pliegos de Peticiones, que serán presentados a la Asamblea General.

Nombrar los Asesores para elaborar los proyectos de Pliegos de Peticiones.

La Junta Directiva convocará Plenums, Congresos Nacionales y Regionales cuando se requiera, con el fin de evaluar las actividades desarrolladas y planificar las tareas a seguir, en desarrollo del plan general de trabajo del Sindicato.

Velar por el cumplimiento del desarrollo del trabajo de los Comités y Secretarías de los presentes Estatutos. Toda comunicación escrita, será revisada y avalada por la Junta Directiva.

Nombrar los asesores o funcionarios necesarios para el desarrollo de las actividades propias del sindicato y fijar los honorarios o salarios correspondientes.

Elaborar y aprobar el reglamento para las Asambleas.

Determinar el monto de caja menor que debe manejar el Tesorero para los gastos menores.

ARTICULO 22°. Siendo el período de la Junta Directiva el establecido en el artículo 16°) de los presentes Estatutos y si dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento del período reglamentario no se convocare a la Asamblea General para hacer nueva elección, un número no inferior a la tercera parte de los afiliados, podrá hacer tal convocatoria previa solicitud al Presidente y demás Integrantes de la Junta Directiva. Tal convocatoria la podrá hacer igualmente el Fiscal en el caso del aparte E) del Artículo 28°) de éstos Estatutos.

ARTICULO 23°. DEL PRESIDENTE. El Presidente de la Junta Directiva tiene la Representación Legal del Sindicato para todos los efectos de ley y por tanto puede celebrar contratos, otorgar poderes, pero requiere para tales actividades, autorización previa de la Junta Directiva.

ARTICULO 24°. Son funciones y obligaciones del Presidente:

Presidir las sesiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva, cuando haya el quórum estatutario, elaborar el orden del día de las respectivas sesiones y dirigir los debates.

Convocar a la Junta Directiva a sesiones extraordinarias, previa citación personal a cada uno de sus Integrantes, hecha por conducto de la Secretaría General.

Convocar la Asamblea General a sesiones extraordinarias a petición del Fiscal en el caso del literal E) del Artículo 28º) de estos Estatutos; por decisión de la Junta Directiva o por solicitud de un número no inferior a la tercera parte (1/3) de los afiliados.

Rendir cada mes por escrito, un informe de sus gestiones a la Junta Directiva y dar cuenta a ésta o a la Asamblea General de toda información que le sea solicitada por razón de sus funciones.

Informar a la Junta de las faltas cometidas por los socios, a fin de que se impongan las sanciones disciplinarias a que haya lugar de acuerdo con estos Estatutos.

Proponer a la Junta Directiva los Acuerdos y Reglamentos que sean necesarios para la mejor organización del Sindicato.

Firmar las Actas de la Asamblea General y de la Junta Directiva una vez aprobadas y toda orden de retiro y gastos de fondos, conjuntamente con el Tesorero y el Fiscal.

Ordenar las cuentas de gastos determinados en el presupuesto por la Asamblea General y la Junta Directiva.

Dar cuenta a la Junta Directiva cuando quiera separarse de su cargo, accidental o definitivamente.

Expedir al afiliado que lo solicite una certificación, en la cual conste su honorabilidad y competencia, con previa autorización de la Junta Directiva.

Comunicar al Ministerio de Trabajo conjuntamente con el Secretario General, los cambios totales o parciales que ocurrieren en la Junta Directiva.

Firmar la compra, venta, transferencia de los bienes muebles e inmuebles, previa autorización de la Asamblea General.

Realizar la denuncia de las convenciones colectivas y laudos arbitrales ante las autoridades del trabajo y presentar los pliegos de peticiones a las empresas donde exista afiliados al sindicato.

Firmar los pliegos de peticiones.

ARTICULO 25º. DEL VICEPRESIDENTE. Son funciones y obligaciones del Vicepresidente:

Asumir la Presidencia de la Junta Directiva, de la Asamblea General por faltas temporales o definitivas del Presidente y cuando éste tome parte en las discusiones.

Proponer en las deliberaciones de la Junta Directiva, los Acuerdos o Resoluciones que estime necesarios para la buena marcha del Sindicato.

Informar a la Junta Directiva de toda falta que cometan los socios.

Desempeñar todas las funciones que competen al Presidente en su ausencia y colaborar con los demás Integrantes de la Junta Directiva, para garantizar la buena marcha del Sindicato en todos sus órdenes.

ARTICULO 26º. DEL SECRETARIO GENERAL. Son funciones y obligaciones del Secretario General:

Llevar un libro de afiliaciones de los socios por orden alfabético y por el número que le corresponda de acuerdo con su ingreso, empresa para la cual trabaja, modalidad de contrato o su condición de socio, con cédula de ciudadanía o Tarjeta de Identidad según el caso.

Llevar el libro de actas en forma sistematizada, tanto de la Junta Directiva como el de Asamblea General. En ninguno de los libros, será lícito arrancar, sustituir o adicionar hojas, ni se permitirán enmendaduras, entrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras. Cualquier omisión o error deberá enmendarse mediante anotación posterior.

Foliar o rubricar cada uno de los libros del Sindicato, actas de Asamblea y de Junta Directiva y libros de socios.

Citar por orden del Presidente, el Fiscal y de los afiliados, de acuerdo con estos Estatutos, a sesiones extraordinarias a la Junta Directiva, a la Asamblea General según el caso, de la misma manera podrá convocar a Congresos o Plenums.

Contestar la correspondencia, previa consulta con el Presidente.

Servir de Secretario de la Asamblea General y de la Junta Directiva.

Firmar las actas que hayan sido aprobadas.

Informar al Presidente y a los demás Integrantes de la Junta Directiva, de toda irregularidad en la disciplina o en la administración del Sindicato.

Ser órgano de comunicación de terceros con el Sindicato, e informar de toda petición que hagan.

Llevar el archivo y mantenerlo debidamente ordenado.

Depositar ante el Ministerio del Trabajo el registro de afiliados al sindicato.

Informar al Ministerio del Trabajo, conjuntamente con el Presidente, todo cambio total o parcial de la Junta Directiva.

Velar porque toda comunicación que se dirija al Ministerio del Trabajo y en general a todas las Entidades Oficiales, lleven el número y la fecha de la Personería Jurídica del Sindicato.

ARTICULO 27º. DEL FISCAL. Son funciones y obligaciones del fiscal:

Velar por el estricto cumplimiento de las obligaciones, deberes y derechos de los afiliados.

Dar un concepto acerca de todos los puntos que se sometan a su consideración por la Asamblea General y por la Junta Directiva.

Visar las cuentas de gastos incluidos en el presupuesto y las de aquellos que puedan ser ordenados por la Asamblea General y por la Junta Directiva.

Refrendar las cuentas que deba rendir el Tesorero si las encontrare correctas, e informar sobre las irregularidades que note.

Controlar las actividades generales del Sindicato, e informar a la Junta Directiva de las fallas que encontrare, a fin de que las enmiende. Si no fuere atendido por la Junta Directiva, podrá convocar extraordinariamente la Asamblea General.

Informar a la Junta Directiva acerca de toda violación de los Estatutos.

Emitir conceptos en los casos de expulsión de afiliados. Este concepto formará parte de la respectiva documentación que debe presentar a la

Asamblea General.

Firmar conjuntamente con el Presidente y el Tesorero, toda orden de retiro de fondos.

ARTICULO 28º. DEL TESORERO. Son funciones y obligaciones del Tesorero:

Exigir el pago oportuno de las cuotas ordinarias y extraordinarias y las multas que deben pagar los afiliados al Sindicato.

Llevar los libros de contabilidad necesarios y por lo menos los siguientes: Uno de ingresos y egresos, y otro de inventarios y balances. En ninguno de los libros será lícito arrancar, sustituir o adicionar hojas, ni se permitirán enmendaduras, enterrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras. Cualquier omisión o error se enmendará mediante anotación posterior.

Depositar en un Banco, Cooperativa o Caja de Ahorros, todos los dineros que reciba en cuenta de ahorros o corriente en nombre del Sindicato, dejando en su poder solamente la cantidad necesaria para gastos cotidianos menores, en concordancia con el artículo 22º), literal Z).

Abstenerse de pagar cuenta que no haya sido firmada por el Fiscal y el Presidente y firmar conjuntamente con ellos todo giro o retiro de fondos.

Rendir mensualmente con carácter obligatorio a la Junta Directiva, un informe detallado de las sumas recaudadas, gastos efectuados y estado de caja.

Permitir en todo momento la Revisión de los libros contables y cuentas del sindicato, tanto por Integrantes de la Junta Directiva, como por el Fiscal.

ARTICULO 29º. DE LAS SECRETARÍAS: Son funciones y obligaciones de las Secretarías:

SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN. Estará encargada de realizar y orientar todas las actividades encaminadas a mejorar las condiciones organizativas y de crecimiento del Sindicato, tales como: Impulsar las afiliaciones, creación de Seccionales, Comités o Coordinadoras en la industria de cerámicas y porcelanas. Fomentará el acercamiento y las relaciones de cooperación y solidaridad con otras Organizaciones de trabajadores Nacionales e Internacionales, con el objeto de mejorar las condiciones sociales y laborales de los trabajadores.

SECRETARIA DE ASUNTOS LABORALES. Tendrá a su cargo el estudio, recopilación y clasificación de las Convenciones Colectivas que se realicen en la industria, para lo cual creará un archivo, así como los cuadros estadísticos comparativos que permitan conocer los índices de aumentos salariales y prestacionales de la rama, mantendrá al día las estadísticas sobre incremento del costo de vida, realizará investigaciones y estudios sobre el estado financiero en la industria de la cerámica y la porcelana y asesorará la elaboración de los pliegos de peticiones y las Comisiones Negociadoras de los mismos.

SECRETARIA DE COMUNICACIÓN. Tendrá a cargo el Proyecto Nacional del Sindicato en el área de comunicación, diseñará, evaluará y propenderá por los medios

y espacios que requiera el Sindicato y los socios para su información y orientación de los fines y objetivos del Sindicato, tales como: Prensa Sindical, cursos teórico-prácticos, capacitación y todo lo que se requiera para el desarrollo del Área de Comunicación. Para el desarrollo de sus actividades, elaborará un cronograma que será dado a conocer a la Junta Directiva; además, se encargará de promocionar el ingreso de nuevos asociados y la divulgación de actividades del sindicato.

SECRETARIA DE ECONOMÍA SOCIAL. Será responsable del fomento, creación y vigilancia de Cooperativas, Fondos de Ahorros, Préstamos y Auxilios Mutuos, en las distintas empresas o regiones donde haya afiliados. También realizará estudios e investigaciones sobre la economía social y autogestionaria que conduzca al bienestar de los asociados al sindicato.

SECRETARIA DE EDUCACIÓN. Promoverá la capacitación sindical de los afiliados, para tal efecto programará cursos, seminarios, conferencias, foros, charlas y demás eventos culturales encaminados a elevar el nivel educativo y cultural de los afiliados al Sindicato, para lo cual se le proporcionará el material didáctico necesario.

SECRETARIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL. Direccionar la lucha por la salud de los trabajadores como un derecho fundamental e indelegable, y como una obligación de la organización Sindical en procura de conseguir mejores condiciones de trabajo, para evitar que nuestros afiliados no sufran accidentes de

trabajo o enfermedades profesionales y el acompañamiento a los trabajadores que hoy están enfermos y/o aquellos que su salud va en detrimento. Mantener un equipo permanentemente, entrenado, capacitado para asesorar y propiciar el control de los comités paritarios de salud ocupacional y así afrontar las necesidades de los trabajadores donde SINTRAVACOR tiene presencia. Mantener un trabajo permanente en las regiones con otras organizaciones sindicales y sociales creando una política Nacional en defensa al derecho a la salud. Se trazara tareas de denuncia y movilización contra; Gobierno (Ministerio de la Protección social y Juntas de calificación), IPS, EPS, ARL. Donde denunciaremos la política nefasta aplicada por estas en contra de los trabajadores y a favor de las Multinacionales y del Sistema General de Salud.

SECRETARIA DE INVESTIGACIÓN. Será la encargada de realizar estudios socio-económicos, promoverá el estudio técnico-científico de los procesos productivos en la industria de cerámicas y porcelanas, ventas de partes, repuestos, afines y derivados del sector de cerámicas y porcelanas, haciendo la recopilación de los estudios que sirvan para mejorar las condiciones de vida y de trabajo, tanto del trabajador como de su familia y la población en general.

SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS. Velar por brindar el apoyo necesario y oportuno en los casos de violación de los Derechos Humanos de los afiliados, las víctimas y sus familias e igualmente hacer cumplir las normas Nacionales

e Internacionales que sobre la materia existen. Participará y coordinará en todo lo relacionado en esta materia ante Entidades Gubernamentales y no Gubernamentales de Derechos Humanos tanto a nivel Nacional e Internacional.

SECRETARIA DE ASUNTOS CULTURALES Y DEPORTIVOS: Fomentar la práctica del deporte y la cultura en todas sus manifestaciones; la creación de organismos culturales y Centros de Recreación para el desarrollo del nivel cultural de los asociados. Así mismo, establecerá mecanismos de Comunicación y de Organización entre los pensionados de los trabajadores de la industria de cerámica y porcelana, ventas de partes, repuestos y afines al sector, con el fin de buscar el mejoramiento social de los mismos.

SECRETARIA DE LA MUJER Y JUVENTUDES: Será la encargada de buscar una mayor y mejor vinculación de la mujer a la actividad sindical y ayudará a solucionar los problemas propios de ella, de igual forma, la promoción, educación y difusión de la política sindical para afiliar a los nuevos trabajadores y jóvenes.

CAPITULO VIII

DE LAS CUOTAS SINDICALES

ARTICULO 30°. Los Socios del Sindicato estarán obligados a pagar cuotas ordinarias, extraordinarias y multas.

ARTICULO 31°. Las cuotas ordinarias serán de uno punto cinco por ciento (1.5%) del salario básico quincenal de los Socios. Las cuotas serán deducidas por la respectiva Empresa del salario de cada Trabajador y que llegaran a las respectivas Tesorerías del Sindicato.

ARTICULO 32°. Sin perjuicio de las cuotas anteriormente enunciadas, la Asamblea General, podrá determinar cuotas extraordinarias con la aprobación de la mayoría absoluta de sus socios, dichas cuotas extraordinarias no podrán exceder del valor de dos días de salario al mes por trabajador. Las anteriores cuotas extraordinarias tendrán el destino que las Asambleas respectivas le señalen, debiendo enviarse copia de lo pertinente del Acta de la Asamblea a las Empresas que deban hacer la deducción.

En los casos donde los afiliados no alcanzan a devengar un salario mínimo legal vigente, la Junta Directiva podrá aprobar una cuota especial como aporte.

CAPITULO IX

DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS FONDOS

ARTICULO 33°. Los Fondos del Sindicato deben mantenerse en un Banco o Cooperativa financiera a nombre del Sindicato y para retirarlos en parte o en su totalidad, se requieren en el respectivo cheque las firmas del Presidente, Tesorero y Fiscal, quienes para el efecto las registraran previamente en la entidad respectiva.

ARTICULO 34°. Los gastos mayores del equivalente al salario mínimo mensual vigente que no estén en el presupuesto, con excepción de los sueldos asignados en el mismo, requieren la aprobación previa de la Junta Directiva; los que excedan del equivalente a Cuatro (4) veces el salario mínimo legal mensual vigente, sin pasar del equivalente a Diez (10) veces el salario mínimo legal mensual vigente y no estén en el presupuesto, necesitan la refrendación de la Asamblea General, con el voto de la mayoría absoluta de los afiliados; y los que excedan del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo legal mensual vigente aunque estén previstos en el presupuesto, necesitan la refrendación expresa de la asamblea General, por la mayoría absoluta de los votos de sus socios.

CAPITULO X

DE LAS PROHIBICIONES COLECTIVAS

ARTICULO 35º. El sindicato tendrá las siguientes prohibiciones:

Coartar directa o indirectamente la libertad de Trabajo

Obligar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar al Sindicato o retirarse de él, salvo los casos de expulsión por las causales plenamente comprobadas previstas en estos Estatutos.

Destinar cualquier fondo o bien social, con fines diversos de los que constituyen el objeto del Sindicato, o que aún para esos fines, impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en estos Estatutos.

Efectuar operaciones comerciales de cualquier naturaleza que se realicen con los trabajadores o terceros.

Promover o patrocinar el desconocimiento en vías de hecho las normas Estatutarias.

CAPITULO XI

DE LAS SANCIONES

ARTICULO 36°. Corresponde al Gobierno la imposición de las sanciones colectivas, cuando estas se causen por violación de la Ley o de los Estatutos, conforme a lo establecido en los artículos 380 y 381 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 37°. Las infracciones a los Estatutos o a la disciplina sindical cometidas individualmente, serán sancionadas por la Junta Directiva o por la Asamblea respectiva, previa comprobación de la falta y escuchados los descargos del implicado, respetando el debido proceso y el orden jerárquico establecido en los presentes Estatutos.

ARTICULO 38°. El Sindicato podrá imponer a los Asociados las siguientes sanciones:

Requerimiento en sesión ordinaria de la Asamblea General respectiva, por negligencia en el cumplimiento de sus funciones.

Multas de un (1) día de salario básico convencional del afiliado, por cada día que falte un Directivo o afiliado elegido a la Asamblea General.

Multa o cuota extraordinaria de un (1) día de salario básico convencional del afiliado, cuando dejen de asistir sin causa justificada a las reuniones de las Asambleas Generales, Junta Directiva o de las Comisiones cuando formen parte de éstas, o se retiren de la Asamblea sin dar previo aviso a la Secretaría.

Multa de un (1) día de salario básico convencional del afiliado cuando se nieguen a cumplir las Comisiones que le sean encomendadas.

Multa de un (1) día de salario básico convencional del afiliado, por negligencia en el cumplimiento de sus funciones, previo al requerimiento de que trata el literal A) de este Artículo.

El retiro temporal o permanente de las funciones de cualquier miembro de dirección de la Junta Directiva, hasta terminar su período Estatutario, cuando así lo defina la Asamblea General.

ARTICULO 39°. Son causales de expulsión de los afiliados:

Las ofensas de palabra y obra a cualquier Integrante de la Junta Directiva o de las Comisiones, en razón de sus funciones.

La embriaguez frecuente o la toxicomanía.

El abandono de la actividad característica del Sindicato.

El retrasarse por más de Seis (6) meses y sin justa causa en el pago de las cuotas sindicales.

La imposición de Tres (3) multas en un período de un (1) año, de acuerdo con la causal enunciada en el literal B) del presente artículo.

El fraude a los Fondos del Sindicato.

La violación continúa de los presentes Estatutos.

Hacer propaganda por cualquier medio que atente contra la unidad profesional y sindical de los Trabajadores.

La continúa negligencia en la ejecución de las órdenes e instrucciones emanadas de la Asamblea y de la Junta Directiva, en actividades propias del Sindicato.

La deslealtad que comprende entre otros aspectos: Transmitir a terceros, Integrantes o no del Sindicato o Empleadores los asuntos internos de la Organización, el prestarnos para ser utilizados en los mismos fines o actividades que perjudiquen a la Organización Sindical, a sus Integrantes o la política del Sindicato.

Cuando un afiliado sea llamado hasta por tres (3) veces por la Junta Directiva y éste no atienda la cita para tratar el caso del cual es responsable y perjudica el normal desarrollo de la Organización Sindical.

PARÁGRAFO. El Socio expulsado por la causal enunciada en el literal D) de este artículo, podrá ingresar nuevamente al Sindicato con la plenitud de todos sus derechos, si presenta ante la Junta Directiva la respectiva solicitud acompañada del comprobante de estar a Paz y Salvo con la Tesorería de la Organización. En los casos

de expulsión enunciados en el presente artículo, se procederá en concordancia con el Artículo 53°) de estos Estatutos.

CAPITULO XII

SOBRE EL RETIRO DE LOS SOCIOS

ARTICULO 40°. Todo socio del Sindicato puede retirarse, sin otra obligación que la de estar a paz y salvo con el sindicato. Cuando el Sindicato hubiere creado Instituciones de Mutualidad, Seguros, Crédito u otras similares, el socio que se retire no perderá en ningún caso los derechos le corresponden de estas entidades.

El socio que se retire del Sindicato, la organización podrá permitirle permanecer en tales instituciones, o separarlo de ellas mediante el pago de una indemnización proporcional a las contribuciones pagadas, a los beneficios recibidos y de acuerdo con lo que para tales efectos disponga sus Estatutos.

ARTICULO 41°. El Sindicato podrá expulsar de su seno a uno (1) o más socios, siempre que sea decretada por la mayoría absoluta del total de los socios que conforman la Asamblea General.

CAPITULO XIII

DE LA DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

ARTICULO 42°. Para decretar la disolución del Sindicato, se requiere la aprobación de las dos terceras (2/3) partes del total de los afiliados en Asamblea General.

ARTICULO 43° SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LOCERIA COLOMBIANA S.A.S "SINTRAVACOR". Se disolverá:

Por la liquidación o clausura de todas las Empresas, entes administrativos, terceros contratantes, o demás componentes de las artes graficas afines y similares del sector donde tenga afiliados.

Por decisión asumida de acuerdo con el Artículo 14, literal C) de estos Estatutos.

Por sentencia Judicial.

ARTICULO 44°. Al disolverse el Sindicato, el liquidador designado por la Asamblea General o por el Juez, según el caso, aplicará a los fondos existentes el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar y el valor de los créditos que recaude, para que en primer término se paguen las deudas del Sindicato y los gastos de liquidación. Del remanente, se reembolsará a los Integrantes activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el Sindicato y si no alcanzare, se les distribuirá a prorrata de sus respectivos aportes por dichos conceptos. En ningún caso y por ningún motivo puede un afiliado recibir más del monto de las cuotas ordinarias que hayan aportado.

PARÁGRAFO. Si el Sindicato estuviere afiliado a una Federación o Confederación, el liquidador debe admitir la intervención simplemente consultiva de un Delegado por cada una de las Instituciones referidas.

ARTICULO 45°. Lo que quedare del haber común, una vez pagadas las deudas y hechos los reembolsos, se adjudicará para la Organización que designe la Asamblea General.

ARTICULO 46°. Si la liquidación del Sindicato fuere ordenada por el Juez del Trabajo, deberá ser aprobada por éste y el liquidador exigirá el finiquito respectivo cuando proceda.

CAPITULO XIV

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 47°. En las reuniones de Asamblea General, cualquiera de los Integrantes del Sindicato, tendrán derecho a pedir que se haga constar en el Acta los nombres de los que estén presentes en el momento de tomar determinaciones y a pedir que la votación sea secreta. La no aceptación de una u otra solicitud, vicia de nulidad el acto de votación.

ARTICULO 48°. El Sindicato no podrá contratar, ni mucho menos remunerar los servicios de los Funcionarios, Asesores, Técnicos y Apoderados que no reúnan las condiciones de competencia y honorabilidad que tales cargos requieren para su ejercicio ante terceros o ante las autoridades.

ARTICULO 49°. Los Integrantes de la Junta Directiva, que tengan a su cargo libros y archivos de acuerdo con estos Estatutos, podrán expedir copia auténtica,

reproducciones parciales o totales sobre el contenido que aparece en dichos libros o archivo, siempre y cuando el interesado haga solicitud escrita explicando el destino de las copias y garantice la confidencialidad de los contenidos, ante lo cual la respectiva Junta Directiva o Asamblea General autorizarán la expedición de las copias.

ARTICULO 50°. Toda reforma Estatutaria será depositada en el Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces.

ARTICULO 51°. Será obligatoriedad de los Integrantes de la Junta Directiva, que los salientes le deben entregar a los entrantes, archivos, libros y bienes, dentro de los ocho (8) días siguientes al inicio de las funciones efectivas de los entrantes y a la terminación del período de los salientes, de acuerdo con estos Estatutos.

ARTÍCULO 52°. Todo aquel Integrante del sindicato que tenga asignada una responsabilidad Nacional, Regional o Local y que renuncie sin una justificación ante la Asamblea respectiva de acuerdo al orden jerárquico o de dirección establecidos en los presentes Estatutos, no podrá aspirar a cargos de dirección en un término de tres (3) años.

Los presentes estatutos fueron reformados y aprobados en el Municipio de Caldas, Departamento de Antioquia, República de Colombia, en la Asamblea General

de Socios del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LOCERIA COLOMBIANA S.A.S “SINTRAVACOR”, realizada el 22 de mayo de 2016.

PAULO DAVID VANEGAS C.

JORGE ELIAS JARAMILLO T.

Presidente.

Secretario General.

Conclusiones y recomendaciones

Esta investigación, basada en un trabajo de campo realizado a la Empresa Locería Colombiana S.A.S, dejó varias cosas para aprender y entender, el derecho de asociación en Colombia, es un derecho de rango constitucional que debe ser respetado y cumplido como tal; las políticas dentro de las empresas no deben pasar de largo este derecho fundamental ya que el precedente que hay sobre este tema los cubre en su totalidad.

Como se pudo observar dentro del análisis del marco jurídico del derecho sindical en Colombia y en ámbito internacional, se defiende de manera constante la aparición del fuero sindical en las empresas, dándole el aval a los miembros de estos sindicatos para que busquen alternativas que ayuden a mantener su estabilidad laboral y económica dentro del lugar de trabajo.

Se vale resaltar todo lo que se ha realizado en Colombia para sacar adelante este tema, sin embargo es importante hacer hincapié en la protección y beneficios que se tiene al ser parte de estas asociaciones, pues no se trata de darle mal manejo a dicho fuero, pues como se vio en la investigación, donde lastimosamente muchas personas encuentran en la protección del sindicato un escudo para tapar las acciones negativas o las omisiones que se realizan en el puesto de trabajo, por ende aunque este sea un derecho fundamental la jurisprudencia y la doctrina deben ser actualizadas de manera constante, buscando con esto que no se generen vacíos jurídicos y que cada vez la permanencia de estos en las empresas sea más positiva.

En cuanto a los tratados ratificados por Colombia que se encuentran en la OIT, es importante decir que esta organización es fundamental para el buen desarrollo y cumplimiento de las expectativas del derecho laboral y claro está, y del derecho de asociación sindical, la regulación de este en la OIT, es totalmente viable desde nuestro punto de vista.

El sindicalismo es una vía que permite a los trabajadores escapar de la pobreza y la exclusión social. Los trabajadores utilizan los sindicatos como su voz representativa para reclamar sus derechos y mejorar sus condiciones de vida y de trabajo (OIT, 2005).

Se puede decir que con base en lo anterior se ha fundamentado el sindicato SINTRVACOR, de la Empresa Locería Colombiana S.A.S, que viene funcionando desde principios del año 2016, en búsqueda de la estabilidad laboral de los empleados que han decidido acoplarse a este.

Referencias

Aciprensa. (2016). *La importancia de los sindicatos*. Recuperado de <https://www.aciprensa.com/empresa/articulo36.htm>.

Angel, de la Cuesta. (2001). *Un sueño en construcción*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Asociación de profesionales. (s.f). *Área sindical*. Recuperado de http://www.profesionalesdanza.com/content/area_sindical_y_de_rrll_glosario_de_terminos_laborales.

Cadena, M.D. (2013). *Libertad sindical de los servidores públicos. Caso colombiano (Trabajo final de grado)*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

Campos, Domingo. (2003). *Derecho laboral*. Bogotá: Temis.

Campus virtual. (2009). *Glosario de términos*. Recuperado de https://cursos.campusvirtualesp.org/pluginfile.php/2457/mod_resource/content/1/curso_2009/Documentos/glosario.pdf.

Congreso de la República de Colombia. (1886). *Constitución Política de Colombia de 1886*. Bogotá: El Congreso.

Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia de 1991*. Bogotá: El Congreso.

Congreso de la Republica. (1950). *Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: El Congreso.

Corte Constitucional. (1995). Sentencia T 193 de 1995. .Magistrado Ponente Carlos Gaviria Díaz.

Corte Constitucional. (2011). *Sentencia T-527 del 21 mayo de 2001*.Magistrado Ponente Jaime Araujo Rentería.

Conti et al. (2008). *Manual de derecho laboral*. Colombia: Xpress estudios gráficos y digital S.A.

CSI. (2011). *Glosario de términos relacionados con los derechos sindicales*. Recuperado de <http://survey.ituc-csi.org/csi-glosario-de-terminos.html?lang=en>.

CUT. (2016).Centrales sindicales y federaciones internacionales. *Lazos de unidad*, 103,15.

CUT. (2016). El sindicalismo en Colombia, especie de vía en extinción. *Lazos de unidad*, 104,25.

CUT. (2016).Diálogos de paz sin dialogo social. *Lazos de unidad*, 102,7.

Definición ABC. (2007). *Definición de conciliación*. Recuperado de <http://www.definicionabc.com/general/conciliacion.php>.

Deconceptos. (2016). *Concepto de huelga*. Recuperado de <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/huelga>.

Definición Legal. (2016). *Concepto jurídico*. Recuperado de <http://definicionlegal.blogspot.com.co/2013/08/convenio.html>.

Diccionario jurídico. (2007). Archivo del blog. Recuperado de http://justinotas.blogspot.com.co/2007/03/j_02.html.

Economy. (2007). *¿Qué es un sindicato?*. Recuperado de http://economy.blogs.ie.edu/archives/2007/02/que_es_un_sindi.php.

El botellazo. (2016). Los sindicatos. *Sintravidicol*. 24.

El boquillazo. (2016). Encuentro nacional de organizaciones. *Sintravidicol*. 12.

El engranaje. (2016). Primero de mayo. *Sintraime*. 55,1.

Escobar, Fabio. (2016). Locería Colombiana 135 años. *Periódico El Aguacero*, 4(5) ,5-6.

Enciclopedia Jurídica. (2014). Situación Jurídica (Edición 14). Bogotá, Colombia.

Enciclopedia Universal. (2016). *¿Qué es esquiro?* Recuperado de <http://quees.la/esquirol/>.

Fuenteseca, Margarita. (2016). *Diccionario jurídico de la cultura*. Recuperado de <http://www.diccionario-juridico-cultura.com/voces/artista-interprete-o-ejecutante>.

Glosario. (s.f). Glosario de términos laborales. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm>.

Gómez, Sehir. (2008). *Legislación laboral teoría y práctica*. Bogotá: Mc Gram Hill.

Grupo Corona. (2013). Proceso Locería Colombiana. Recuperado de <file:///C:/Users/yeison/Downloads/HISTORIA%20LOCERIA%202.html>.

Guerrero, Guillermo. (s.f). *Derecho Colectivo del trabajo*. Bogotá: Leyer.

Henao, Joan. (2016). *Opinión de SINTRAVACOR*. Entrevista. Empresa Locería Colombiana S.A.S. Caldas, Ant: Colombia.

Lajornada. (2013). *Opinión*. Recuperado de <http://www.jornada.unam.mx/2013/04/06/opinion/021a2pol>.

Martínez y Zuluaga. (2005). *Estudio Jurisprudencial en el marco del derecho laboral colectivo*. Bogotá: Facultad de ciencias jurídicas.

Marengo, Verónica, (2005). Bloque de constitucionalidad. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewFile/2540/1662>.

Merino, Amparo; Contreras, Oscar & Espejo, Patricia. (2013). *El derecho y las organizaciones sindicales ante el reto global*. Recuperado de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetEIDerechoYLasOrganizacionesSindicalesAnteEIretoGlo-4638538%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetEIDerechoYLasOrganizacionesSindicalesAnteEIretoGlo-4638538%20(1).pdf).

Odero y Guido. (1995). *Derecho sindical de la OIT*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087999.pdf.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). OIT. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.

Organización Internacional del Trabajo. (1948). C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). San Francisco: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (1949). C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2005). *El papel de los sindicatos en la economía globalizada y la lucha contra la pobreza*. Recuperado de http://www.isotrabajo.org/documents-iso/doc_view/38-el-papel-de-los-sindicatos-en-la-economia-globalizada-y-la-lucha-contra-la-pobreza.

Pereza, Eugenio. (1960). *¿Es el sindicato una asociación de derecho público?* Madrid: Centro de Estudios Sindicales.

Pérez, Julián. (2009). *Definición. De*. Recuperado de <http://definicion.de/pacto/>.

Política de privacidad. (2015). *Concepto de sindicato*. Recuperado de <http://concepto.de/sindicato/>.

Procuraduría General de la Nación. (s.f). *Derecho al debido Proceso*. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-114277_archivo_ppt4.pdf.

Robles, Jorge. (2009). *Glosario Político Sindical*. Recuperado de http://democraciaylibertadsindical.org.mx/images/stories/documentos/glosario_politico_sindical.pdf.

Segrera y Torres. (2005). *Alcances del derecho de asociación en Colombia a partir de los fallos de la corte constitucional colombiana con base en la influencia de los organismos internacionales sobre la materia*, vol., 23, 190. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewFile/2540/1662>.

Secretaria de prensa. (2009). *Nuevo sindicalismo y pacto social en Colombia*. Bogotá: SP-Fernando Cortes A.

Tavera, L. J. (2013). El papel sindical en la globalización económica de Colombia (Requisito de grado para especialización). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

Universidad de Colima. (2013). *La OIT*. Recuperado de <http://www.ucol.mx/normateca/oit.htm>.

Universidad y Educación. (2016). *La requisición*. Recuperado de <http://tareasdeuniversidad.com/la-requisicion/>.

Universidad Corporativa de Colombia. (2012). *Convenciones colectivas y pactos colectivos laborales*. Recuperado de <https://prezi.com/omsi1lj2rh0j/pacto-colectivo-y-convencion-colectiva/>.

Valencia y Celis. (2014). *Sindicalismo asesinado*. Bogotá: DEBATE.

Vajillas Corona. (2016). *Pacto Colectivo*. Caldas Antioquia: Empresa Locería Colombiana S.A.S

Vanegas, Pablo. (2016). *Opinión de SINTRAVACOR*. Entrevista. Empresa Locería Colombiana S.A.S. Caldas, Ant: Colombia.

Vásquez, José. (2009). *Del sindicalismo Colombiano*. Medellín: CUT.