

T  
348.6  
M696



REALIDAD DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN EL SECTOR OFICIAL  
EN CARTAGENA

ANGELA MOGOLLON PUPO

DORA INES TOBAR SABOGAL

**S C I B**

Trabajo de grado presentado como  
requisito parcial para optar el  
título de Abogado .

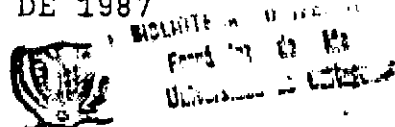
Director: Dr. Guillermo Baena P.

101255

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CARTAGENA, JUNIO 18 DE 1987



T  
348.6  
M696

2

REALIDAD DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN EL SECTOR OFICIAL  
EN CARTAGENA

ANGELA MOGOLLON PUPO  
//  
DORA INES TOBAR SABOGAL

**S C I B**

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
CARTAGENA, JUNIO 18 DE 1987



DEDICATORIA

A la memoria de mi abuelo ROQUE PUPO VILLA, y  
a mis padres apoyo fundamental en mis estudios.

ANGELA BEATRIZ

A nadie mejor para dedicarle esta Tesis que  
aquellos que estuvieron a mi lado durante mis  
estudios: a mi madre y mis hermanos, Mercedes,  
Gloria Isabel, Luis Carlos y Jorge Alfonso.

DORA INES.

La Facultad no aprueba ni desaprueba  
las opiniones emitidas en esta tesis,  
tales opiniones son consideradas pro  
pias de sus autores.

Art. 83 del Reglamento.

LA REALIDAD DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN EL SECTOR OFI  
CIAL DE CARTAGENA

CUERPO DIRECTIVO

RECTOR	:	Luís H. Arraut Esquivel
SECRETARIO	:	Manuel Sierra Navarro
DECANO DE LA FAC. DERECHO	:	Alcides Angulo Passos
SECRETARIO ACADEMICO	:	Pedro Maciá Hernández
PRESIDENTE HONORARIO	:	Rodolfo Nieves Gómez
PRESIDENTE TESIS	:	Guillermo Baena Pianeta
PRIMER EXAMINADOR	:	Humberto Franchesqui Pinedo
SEGUNDO EXAMINADOR	:	

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
CARTAGENA, JUNIO 18 DE 1987

Cartagena, 6 de julio de 1987

6

Señor doctor  
Guillermo Baena Pianeta  
Director Centro de Investigaciones  
Jurídicas-FACULTAD DE DERECHO  
Ciudad.-

Muy estimado doctor:

Me refiero a su atento oficio 089 del 23 de junio del presente año por medio del cual se me comunica el nombramiento de segundo examinador del proyecto de tesis presentado por las egresadas ANGELA MOGOLLON FUFO y DORA INES SABOGAL titulado REALIDAD DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN EL SECTOR OFICIAL DE CARTAGENA.

Dentro del término que se me ha señalado para que rinda el respectivo concepto, manifiesto a usted lo siguiente:

El trabajo examinado se concreta al estudio jurídico que sus autoras han realizado sobre las convenciones colectivas de los empleados oficiales, en el área de Cartagena, de importantes empresas nacionales y locales.

Consiste en una ordenada recopilación de convenciones colectivas de trabajo de empleados y entidades como Banco Central Hipotecario, Banco Popular, Banco de la República, Empresas Puertos de Colombia, Empresa de Obras Sanitarias S.A., Conastil, Sena, Electrificadora de Bolívar, Telecartagena, Universidad de Cartagena, Empresas Públicas Municipales, extrayendo de su forma y contenido lo más significativo de beneficios logrados.

Estriba esencialmente este proyecto en una somera evaluación de tales convenios para establecer si ellos logran en verdad su finalidad social, que no puede ser otra que el mejoramiento de las condiciones de trabajo de esos empleados.

Después del análisis que han hecho las jóvenes egresadas, llegan a la conclusión: 1º) de no haber hallado cláusula alguna que represente directo beneficio para la entidad empleadora, 2º) ostensible rigidez en muchas cláusulas que raya en lo obsoleto y anacrónico y 3º) desviación de la estabilidad del empleado hacia el trabajo realizado por contratistas independientes.

Terminadas estas breves consideraciones el resultado no puede ser otro del que se espera de un buen trabajo, elaborado con orden, claridad y precisión. Por este motivo el proyecto examinado reúne a cabalidad las exigencias académicas que permiten emitir concepto FAVORABLE.

Atentamente,

Sergio Girado Caballero

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION .....	5
1. ASPECTOS TEORICOS DEL DERECHO LABORAL .....	8
1.1 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL .....	9
1.1.1 Justicia Social .....	9
1.1.2 El Mínimo de Derecho y Garantías .....	10
1.1.3 De la Irrenunciabilidad de Derechos .....	12
1.1.4 Derechos de Asociación General .....	13
1.2 DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL .....	13
1.2.1 Concepto de Sindicato .....	14
1.2.2 Extensión de Derecho Sindical .....	14
1.2.3 Limitación al Derecho Sindical, los Servido res del Estado .....	14
1.2.3.1 Empleado Público .....	14
1.2.3.2 Trabajador Oficial .....	14
1.2.4 Finalidades del Sindicato .....	15
1.3 La Contratación Colectiva .....	15
1.3.1 Concepto de la Convención Colectiva .....	15
1.3.2 La Contratación Colectiva en el Sector Oficial .....	16

2. ANALISIS SOBRE LA CONTRATACION COLECTIVA DEL  
 SECTOR OFICIAL EN CARTAGENA . . . . . 1 8

2.1 CONVENCIONES ANALIZADAS\_ . . . . . 1 8

2.2 FINALIDAD, APLICACION Y ALCANCE\_ . . . . . 1 9

2.2.1 Aplicación\_ . . . . . 2 0

2.2.1.1 Grupo Mayoritario\_ . . . . . 2 0

2.2.1.2 Grupo Minoritario\_ . . . . . 2 1

2.2.1.3 Rige por Normas del C.S. de T\_ . . . . . 2 1

2.2.2 Favorabilidad, Denuncia y Derogación de Nor  
 mas Contrarias . . . . . 2 2

2.2.3 Vigencia\_ . . . . . 2 2

2.3 DERECHO DEL SINDICATO\_ . . . . . 2 3

2.3.1 Cuotas Sindicales\_ . . . . . 2 6

2.3.2 Fuero Sindical\_ . . . . . 2 9

2.3.3 Protección al Derecho Sindical\_ . . . . . 3 0

2.4 ACCION CULTURAL Y DEPORTIVA\_ . . . . . 3 0

2.5 EDUCACION Y BECAS\_ . . . . . 3 2

2.6 SERVICIOS MEDICOS\_ . . . . . 5 6

2.7 SUBSIDIO DE HABITACION Y PLAN DE VIVIENDA\_ . . . . . 8 0

2.8 COMISARIATOS Y CASINOS\_ . . . . . 1 1 2

2.9 TRANSPORTE . . . . . 1 1 9

2.10 SEGURIDAD INDUSTRIAL E HIGIENE\_ . . . . . 1 2 4

2.11 ESTABILIDAD . . . . . 1 2 6

2.12 JORNADA DE TRABAJO\_ . . . . . 1 2 8



2.13 SALARIO \_ \_ \_ \_ \_ 1 3 0

2.14 OTRAS BONIFICACIONES \_ \_ \_ \_ \_ -1 3 2

2.15 VESTIDOS \_ \_ \_ \_ \_ - 1 3 8

2.16 PRIMAS Y PRESTACIONES \_ \_ \_ \_ \_ - 1 3 9

2.16.1 Prima de Navidad y Prima Semestral \_ \_ \_ \_ \_ - 1 3 9

2.16.2 Vacaciones \_ \_ \_ \_ \_ -1 4 0

2.16.3 Prima de Servicios \_ \_ \_ \_ \_ - 1 4 2

2.16.4 Prima de Antigüedad \_ \_ \_ \_ \_ -1 4 3

2.16.5 Auxilio por Maternidad \_ \_ \_ \_ \_ -1 4 4

2.16.6 Muerte \_ \_ \_ \_ \_ -1 4 5

2.16.7 Auxilio de Anteojos \_ \_ \_ \_ \_ -1 4 6

2.16.8 Matrimonio \_ \_ \_ \_ \_ -1 4 7

2.16.9 Accidente, Incapacidad, Invalidez - En  
fermedad \_ \_ \_ \_ \_ -1 4 8

2.16.10 Jubilación - Vejez y Seguro de Vida \_ \_ \_ \_ \_ 1 5 1

2.17 ASISTENCIA JURIDICA \_ \_ \_ \_ \_ -1 5 4

2.18 PRESTAMOS - CALAMIDAD DOMESTICA - SUBSIDIO  
FAMILIAR \_ \_ \_ \_ \_ -1 5 4

2.19 FONDOS MUTUOS Y COOPERATIVOS \_ \_ \_ \_ \_ -1 5 5

3. CONCLUSIONES \_ \_ \_ \_ \_ -1 5 7

B I B L I O G R A F I A \_ \_ \_ \_ \_ -1 5 9

## INTRODUCCION

Hemos querido al hacer esta tesis de grado, recopilar y analizar un grupo de convenciones colectivas y acuerdos laborales limitándonos al área de Cartagena , prescindiendo para este estudio de los puntos referentes a otras áreas del país, para de esta manera evaluar si las convenciones colectivas y acuerdos laborales logran su finalidad social, que es desde todo punto de vista, el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados oficiales cobijados por dichos pactos. En este estudio nos hemos limitado a los empleados oficiales de las siguientes empresas.

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

BANCO POPULAR

BANCO DE LA REPUBLICA

EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA

EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS S.A.

CONASTIL

SENA

11

ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR  
INDUSTRIA LICORERA DE BOLIVAR  
IFI CONCESIONES DE SALINAS  
TELECARTAGENA  
TELECOM  
HOSPITAL UNIVERSITARIO  
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS  
EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES

Con las limitaciones antes mencionadas logramos tener un grupo mas pequeño para nuestro estudio, logrando de esta manera reducir el número de convenciones y acuerdos a estudiar, para así profundizar un poco más en nuestro análisis .

Hemos dividido nuestro estudio en los diferentes puntos que traen las convenciones y acuerdos laborales estudiados, para así agrupados compararlos unos con otros y, compararlos con la misma ley llegando así a demostrar cuál es el verdadero beneficio que recibe el trabajador en la firma de las convenciones colectivas y acuerdos laborales.

Queremos con este estudio analizar si los sindicatos a través de los acuerdos laborales y convenciones colectivas logran realmente su finalidad social y cristiana beneficiar

BIBLIOTECA UNIV.  
C.I.

do al trabajador y no convirtiendo los pactos firmados en cargas tanto empresariales como para el empleado ; Si no logran beneficios reales para el obrero y su familia, sin distraer en asuntos de poca o ninguna trascendencia la firma de dichas convenciones y acuerdos, teniendo en cuenta de no afectar el buen funcionamiento de la empresa, ya que de esto depende que se le concedan al trabajador los beneficios que pide.



BLOQUE DE...  
 Fernández...  
 Universidad...

## 1. ASPECTOS TEORICOS DEL DERECHO LABORAL

Surge el derecho laboral con el triunfo del liberalismo económico , en momentos en que los trabajadores son explotados por sus patronos, triunfan los poderosos sobre los débiles y los trabajadores se encuentran solos e indefensos ante la crueldad de sus explotadores y la codicia de sus competidores .

La libertad en el terreno económico le dió auge al capitalismo industrial y a las tesis individuales de la libertad , esto se manifestó de manera palpable en salarios bajísimos para los trabajadores, en jornadas de más de doce (12) horas de trabajo; la ausencia de higiene en los lugares de trabajo; desamparo y miseria para él y su familia , cuando la muerte , la vejez ó la inutilidad consumían la fuerza física del trabajador, solo fué hasta mediados del siglo IXX que hombres ilustres le dieron al mundo nuevas orientaciones sobre el trabajo humano.

Surgieron en Europa las teorías económico-sociales con la

finalidad de acabar con la opresión que venían apliando los patronos sobre los trabajadores.

1.1 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL

Surge de esta manera el Derecho Laboral, basado en los principios fundamentales que regulan las relaciones del trabajo. Los autores clasifican estos principios de diferentes maneras pero manteniendo en su esencia la misma idea; entre los más importantes podríamos citar :

1.1.1 Justicia Social

Que encabeza el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo primero (1º ), y dice : " La finalidad primordial de este código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social" Sobre la justicia social el doctor Guillermo Guerrero Figueroa dice que " constituye una categoría que regula las relaciones laborales de manera diferente de la concepción tradicional de la justicia conmutativa parte del impuesto de la desigualdad económica y procura el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores , otorgándoles a estos la legislación laboral , los medios eficaces para alcan

zarla"<sup>1/</sup>

1.1.2 El Mínimo de Derechos y Garantías

Y no por segundo , menos importante, se encuentra el principio del mínimo de Derechos y Garantías este principio parte de la supuesta desigualdad económica que existe o que puede existir entre patronos y trabajadores, considerando siempre a los primeros como los más fuertes económicamente hablando y por lo mismo con una capacidad para someter al trabajador a su voluntad y a unas condiciones de trabajo que quizás no reúnan algunos requisitos necesarios para la eficaz realización de su labor como trabajadores , siendo este la parte débil de la relación. Está consagrado este principio , en el artículo trece (13) del Código Sustantivo del Trabajo como norma de orden público y por lo tanto limita la libertad de las partes al contratar , es decir, las partes contratantes pueden tener cláusulas dentro del contrato en las cuales se otorguen mas garantías de los que este código otorga a los trabajadores como un mínimo de derechos, pero , jamás se podrá contratar o podrá haber estipulación dentro del contrato afecte o des

---

1/ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo . Introducción al derecho del trabajo . Bogotá , Editorial Temis Librería .1980, pág. 192

conozca el mínimo de garantías y derechos establecidos por la ley . Este principio adquiere mayor importancia cuando analicemos los aspectos fundamentales de las contrataciones colectivas de los trabajadores oficiales que trataremos más adelante, en donde se pactan por regla general condiciones , beneficios, prestaciones, etc. por encima de las establecidas en el Código sustantivo del trabajo. En la encíclica Pacem in terris de los últimos días el santo Padre Juan XXIII dice : " Todo ser humano tiene derecho a la existencia , a la integridad física, a los medios indispensables y suficientes para un nivel de vida digno especialmente en cuanto se refiere a la alimentación , al vestido, a la habitación , al descanso, a la atención médica , a los servicios sociales necesarios .De aquí el derecho a la seguridad en los casos de enfermedad, de invalidez , de paro, y de cualquier otra eventualidad de pérdida de medios de subsistencia por circunstancias ajenas a su voluntad "; y agrega " Y de un modo especial hay que poner de relieve el derecho a una retribución del trabajo determinada según los criterios de la justicia y suficiente , por lo tanto, en las porciones correspondientes a la riqueza disponible , para conceder al trabajador y a su familia un nivel de vida conforme a la dignidad humana"<sup>2/</sup>

---

<sup>2/</sup> Citado por Roque Pupo Villa. La doctrina social de la iglesia y la importancia de los sindicatos cristianos. Cartagena, Ed. Bolivariana, pag.8



1.1.3 De la Irrenunciabilidad de Derechos

El principio de la irrenunciabilidad consagrado en el artículo 14 del Código del Trabajo se desprende de la naturaleza de orden pública, de las disposiciones legales que regulan el trabajo humano, cuyo objeto es la protección de quien sustenta la condición de debilidad en lo económico que es el trabajador. Este principio es absoluto en su carácter imperativo cuando perjudica al trabajador y relativo cuando es en beneficio de este. La renuncia de estos derechos atentan contra el orden público. Entre los derechos irrenunciables tenemos el derecho al salario, que tampoco podrá cederse a ningún título, solo podrá servir de garantía cuando la ley lo determine. Son también irrenunciables las prestaciones sociales establecidas por el Código Sustantivo del Trabajo, siempre con algunas excepciones. Entonces es un hecho cierto que un trabajador no podrá renunciar a los beneficios que la ley le otorgue, por lo tanto toda estipulación que menoscaba ese derecho tiene un objeto ilícito, no se tendrá en cuenta.

Entre otros se encuentran también los principios de orden público, de la aplicación inmediata de la ley laboral, el principio preferencial, el principio de la norma favorable, el principio de la libertad del trabajo, de la igualdad de los trabajadores, que con su simple enuncia



ción bñta para hacernos una idea general sobre el concepto y alcance de éstos.

#### 1.1.4 Derecho de Asociación General

No se encuentra en cambio como principio fundamental en el Código de Trabajo, el Derecho de Asociación en general pero este se encuentra claramente garantizado en el art 44 inciso primero (1° ) de la Constitución Nacional que habla sobre el derecho de asociación general, " Es permitido formar compañías , asociaciones o fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal, las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas".

#### 1.2 DERECHO DE ASOCIACION PROFESTONAL.

En el Título I de la parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo se reguló el Derecho Sindical.

##### 1.2.1 Concepto de Sindicato

Pero , qué es un sindicato?. Arbolella y Martínez lo define de esta manera : " la asociación permanente de individuos que ejercen la misma profesión o profesiones conexas y que se juntan para estudiar , defender y mejorar los in

tereses profesionales que le son comunes". Lo que caracteriza al sindicato es precisamente la necesidad de defender y mejorar los intereses profesionales comunes para quienes se sindicalizan.

### 1.2.2 Extensión del Derecho Sindical

En cuanto a este punto nos interesa saber que los trabajadores dependientes o subordinados a un patrono, sea cualquiera su forma de vinculación : Contractual , reglamentario, en entidad estatal , particular o a una entidad de Derecho Público, pueden formar sindicatos según lo preceptuado en el artículo 353 N° 2 del Código Sustantivo del Trabajo.

Los patronos, los trabajadores autónomos o independientes y los sindicatos mismos también pueden formar sindicatos de primero, segundo , tercer grado pero no es del caso de este trabajo su estudio.

### 1.2.3 Limitaciones al Derecho Sindical

Entre las varias limitaciones al Derecho Sindical , solamente analizaremos la de los servidores del Estado, quienes se les llama empleados oficiales , clasificándose según el Decreto. 3135 de 1968 y su decreto reglamentario



1848/69 , en empleados públicos y trabajadores oficiales.

1.2.3.1 Empleado Público

Es toda persona que trabaja para la Nación , Ministerios departamentos administrativos , superintendencias , y es tablecimientos públicos y los que desempeñan cargos de dirección y confianza en las empresas industriales y comerciales del Estado.

Estos demandan ante la justicia de lo contencioso administrativo, no pueden presentar pliego de peticiones , ni firmar convención colectiva, no se les ampara por fuero sindical y nunca podrán decretar la huelga.

1.2.3.2 Trabajador Oficial

Son las personas que trabajan para las empresas industriales y comerciales del Estado y las que trabajan en la Nación , Ministerio , Departamento Administrativo , Superintendenciaso Establecimientos Públicos pero se dedican a la construcción o mantenimiento de las obras públicas.

El trabajador oficial demanda ante la justicia ordinaria . Pueden presentar pliego de peticiones , firmar convención colectiva , están algunos amparados por fuero sin

dical pero tampoco pueden decretar huelga.

#### 1.2.4 Finalidades del Sindicato

Sirven de enlace entre las clases trabajadoras y el Estado y entre las clases trabajadoras y el Patrono. Mejoran las condiciones sociales, económicas y culturales de los empleados. Prestan asesoría jurídica a sus miembros, representan y defienden el interés profesional y además regulan las condiciones de trabajo por medio de las convenciones de trabajo, o los acuerdos laborales.

#### 1.3 LA CONTRATACION COLECTIVA

Una de las características más sobresalientes que diferencia en forma clara la rama o el Derecho Laboral Colectivo del Derecho Laboral Individual es precisamente la contratación colectiva.

La contratación colectiva comprende tres figuras específicas: La Convención Colectiva, los Pactos Colectivos y el Contrato Sindical. De los cuales solo nos referiremos de la Convención Colectiva.

##### 1.3.1 Concepto de la Convención Colectiva

Simplemente diremos que es el acuerdo bilateral firmado.

entre un sindicato de trabajadores por una parte y uno o varios patronos por otra parte.

### 1.3.2 Contratación Colectiva en el sector oficial

Al hablar entre las diferencias de los servidores del Estado dijimos que son de dos clases: Empleados públicos y trabajadores oficiales. Los primeros son quienes no firman convención sino simplemente acuerdos laborales, luego de presentar ante los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a los afiliados a su sindicato y los segundos, o sea, los trabajadores oficiales sindicalizados si pueden presentar pliego de peticiones al patrono, discutirlos y firmar convenciones colectivas.

## 2. ANALISIS SOBRE LA CONTRATACION COLECTIVA EN EL SECTOR OFICIAL EN CARTAGENA

Hemos escogido convenciones colectivas, del sector oficial de trabajadores de distinta naturaleza para hacer un estudio y análisis en el área de Cartagena sobre la forma , contenido, beneficios logrados a través de estas convenciones colectivas y acuerdos laborales.

### 2.1 LAS CONVENCIONES COLECTIVAS ANALIZADAS SON :

- BANCO CENTRAL HIPOTECARIO
- BANCO DE LA REPUBLICA
- BANCO POPULAR
- CAJA DE CREDITO AGRARIO
- CONASTIL
- ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR
- EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA
- ECOPETROL
- EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS S.A.
- EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES



- IFI CONCESIONES SALINAS
- INDUSTRIA LICORERA DE BOLIVAR
- MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS
- SENA
- TELECARTAGENA
- UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Y los acuerdos laborales estudiados son :

- TELECOM y
- HOSPITAL UNIVERSITARIO

## 2.2 FINALIDAD APLICACION Y ALCANCE

La finalidad de la convención colectiva es fijar las normas que regirán los contratos individuales de trabajo durante su vigencia, procurar el mejoramiento y seguridad industrial , higiene , estabilidad social y económica en las condiciones laborales e indica los derechos y prerrogativas sindicales.

Por regla general , se aplica lo pactado es la convención colectiva a todos los trabajadores cuando más de 1/3 parte de los trabajadores de la Empresa son miembros del sindicato , y se aplica solo al grupo de trabajadores pactantes cuando el sindicato es minoritario , o sea , acoge menos de la tercera (1/3) parte de los trabajadores de la Empre



y los demás trabajadores deberán pagar la mitad de la cuota de afiliación al sindicato y pedir que los efectos de la contratación colectiva los acoja también a ellos.

El tiempo de duración de la contratación colectiva es para períodos de dos (2) años; cuando no se ha pactado tiempo de duración se entenderá para períodos de 6 meses sucesivos.

La ley dice que cualquiera de las partes podrá denunciar la convención colectiva, dentro de los últimos 60 días de su vigencia, si esta no es denunciada por ninguna de las partes, se entenderá prorrogada por 6 meses.

De las convenciones colectivas y acuerdos laborales analizados podemos deducir :

2.2.1 En cuanto a la aplicación hay 3 grandes grupos:

2.2.1.1 El grupo mayoritario

Que acoge la tesis del sindicato mayoritario, es decir que la convención colectiva se aplica a todo trabajador oficial, sea o no sindicalizado salvo renuncia expresa del trabajador a gozar de los beneficios de la convención. En este grupo se encuentra : el Banco Central Hipotecario

Caja de Crédito Agrario, Caja de Crédito Agrario, Conas til , Ecopetrol, Empobol , Ifi Concesiones Salinas y Uni versidad de Cartagena. Además se encuentran ; El Banco Popular exceptúa a los trabajadores que por acuerdo expre so , no se les vá a aplicar esta convención ; las Empresas Públicas Municipales excluyen de la aplicación de los efec tos de su convención a los bomberos por dejar estos de ser trabajadores oficiales y el Sena incluye además de los trabajadores oficiales a los aprendices . Por lo tan to , aplican la teoría del Mandato Legal, consagrada en el art. 38 del Decreto 2351 de 1965.

2.2.1.2 Grupo Minoritario

Este pequeño grupo , gozan de los beneficios de la conven ción colectiva solo los trabajadores afiliados al sindica to signatario , y los no afiliados deberán pagar la mitad de la cuota de afiliación para beneficiarse de la conven ción . En este grupo se encuentra : El Banco de la Repú blica, Empresa Puertos de Colombia y TeleCartagena. Los trabajadores de estas empresas se acogen a la teoría de la extensión por adhesión de lo que habla el artículo 37 del Decreto 2351 de 1965.

2.2.1.2 Se rige por normas del Código Sustantivo del T.

Este grupo es el que se rige por las normas del Código

Sustantivo del Trabajo que entra a suplir la voluntad de las partes cuando éstas callan . A este grupo de sindicatos que se abstuvieron de hacer alguna referencia a cerca de a quienes va a aplicarse las convenciones colectivas por ellos firmadas pertenecen : La Electrificadora de Bolívar, La Industria Licorera de Bolívar , el Ministerio de Obras Públicas , y los Acuerdos Laborales de Telecom y Hospital Universitario.

#### 2.2.2 Favorabilidad, denuncia y derogación de normas contrarias

En cuanto a la aplicación de normas favorables , denuncia de la convención , y derogación de normas contrarias a ésta, la mayoría de las convenciones analizadas se sujetan a las normas del Código Sustantivo del Trabajo; salvo la Convención del Banco Popular que expresamente aumenta el tiempo para denunciar la convención que es de 3 meses anteriores a su expiración , siendo que como lo dijimos antes, la ley dice que la denuncia se hará en los 60 días anteriores a la vigencia de la Convención , por cualquiera de las partes.

#### 2.2.3 Vigencia

En cuanto a la vigencia , la mayoría de las convenciones

tienen una duración de 2 años, salvo la de la Universidad de Cartagena cuya duración es de 1 año y los acuerdos laborales de Telecom y el Hospital Universitario quienes firman los acuerdos cada vez que las necesidades lo exijan.

### 2.3 DERECHOS DEL SINDICATO

Es un derecho de los sindicatos cuando con el voto favorable de 2/3 partes de sus miembros, solicitan a los patronos que le deduzcan a los trabajadores afiliados de su salario las cuotas ordinarias y extraordinarias con que deben contribuir al sindicato. Los trabajadores no sindicalizados que deseen beneficiarse con la convención deberán pagar, según la ley, solo la mitad de la cuota ordinaria con que contribuyen los trabajadores afiliados. Estos dineros se le enviarán al tesorero del sindicato.

Al trabajador se le deja de descontar la cuota sindical cuando deja de ser empleado de la Empresa cuando ha sido excluido del sindicato por una causal, o cuando expresamente ha renunciado a la aplicación de los beneficios de la Convención.

El dinero recolectado constituye un fondo que servirá para la realización de los fines del sindicato dentro de

los límites de sus estatutos y la ley .

Otro derecho , que tienen los sindicatos se llama fuero sindical y " es una garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificado por el juez de trabajo" según el Decreto 204 de 1957 art. 1º que modificó el art. 405 del Código sustantivo del trabajo . Se encuentran amparados por el fuero sindical, según la ley :

- Los socios del sindicato desde que se notifica al patrono y a las autoridades administrativas del trabajo hasta 60 días después de publicada la resolución que reconoció la personería jurídica del sindicato y en todo caso no podía excederse de 6 meses.
- Todos aquellos trabajadores que ingresen al sindicato después de su fundación y antes de que se dicte la resolución que reconoce la personería jurídica de éste y por el mismo tiempo que para el anterior.
- Los miembros de la Junta Directiva , 5 primeros principales y 5 primeros suplentes que aparezcan en la noti

ficación enviada al patrono y al ministerio de trabajo. Gozarán de fuero sindical durante el tiempo que dure su período y 6 meses más.

- En caso de fusión del sindicato los miembros de la Junta Directiva anterior que no formen parte de la nueva, estarán amparados por el fuero sindical durante 3 meses más , luego de formada la nueva junta directiva.
- Dos miembros de la comisión de reclamos, amparado por el mismo tiempo quedure el amparo de la Junta Directiva y por 6 meses después , deberá notificarse al patrono el nombre de estos miembros.

Se considera como otro derecho sindical, la prohibición consagrada en el numeral 4º del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo en el cual el patrono no puede limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación ; esta prohibición a los patronos se fundamenta en lo consagrado en el artículo 12 del Mismo estatuto que dice: " El estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

2.3.1 Retención de cuotas sindicales

Por la generalidad de las convenciones varía la cuota sindical que será retenida por la empresa a los trabajadores entre estas tenemos :

La del Banco Popular cuya cuota sindical será del 35% anual por una sola vez sobre el aumento salarial . La Caja de Crédito Agrario tiene una retención que equivale al 2% mensual sobre el aumento salarial . Las convenciones de Conastil y de las Empresas Públicas Municipales obtienen 6 días de trabajo sobre el aumento salarial anual.

La Industria Licorera y el Sena hacen una retención de 15 días sobre el aumento salarial, mientras que el Ministerio de Obras Públicas lo hace de un mes sobre el aumento salarial.

Entre lo que se guían por lo estatuido en la ley , ya sea porque expresamente se refieren a éste , o simplemente guardan silencio ; se encuentran : El Banco Central Hipotecario , La Electrificadora de Bolívar , Ecopetrol, Empobol, Ifi Concesiones Salinas, Universidad de Cartagena, TeleCartagena y los acuerdos laborales de Telecom y el Hospital Universitario.



MISLE 11  
P...  
U...

Incorporamos en este punto de las cuotas sindicales los auxilios que los sindicatos reciben de las empresas por que ambas entran a formar parte del patrimonio sindical y servirán para el logro de los fines trazados por el sindicato.

Estos auxilios son variadísimos; van desde grandes sumas de dinero como el sindicato de Ecopetrol (USO) a quien la empresa le concede un auxilio en dinero equivalente a un millón ciento cuatro mil pesos ( \$ 1.104.000 ) automóviles para el sindicato ; locales para funcionamiento del sindicato y beneficios para empleados del sindicato, ya no de Ecopetrol ; hasta auxilios tan bajos como el que concede Empobol cuyo monto anual es de quince mil pesos ( \$15.000,00 ) ; además , de entregarla solo en calidad de préstamo una máquina de escribir, un carro para el transporte y les permite realizar sus Asambleas Generales en el cafetín de la Empresa , ya que el sindicato carece de sede propia.

Entre las otras convenciones su auxilio varía :

LAS EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES dan \$500.000 ( como fomento sindical ).

LA CAJA AGRARIA dá auxilio mensual de \$ 13.000 y por una



sola vez \$ 800.000

CONASTIL dá \$ 25.000 mensual para gastos sindicales

LA INDUSTRIA LICORERA DE BOLIVAR

ELECTRIBOL dán un auxilio para remodelar la sede de \$ 550.000 durante la vigencia de la convención ; además \$ 140.000 anual para la dotación de la oficina.

EL BANCO CENTRAL HIPOTECARIO presta sede para el sindicato

IFI CONCESION SALINAS otorga \$ 400.000 para gastos y \$1' para construir sede.

El SENA dá un auxilio anual de \$ 800.000 anual nacional y \$ 70.000 a nivel regional más la facilitación de una a prendiz secretaria.

LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA dá \$ 310.000 anual para gastos y \$ 2.500 en implementos de oficina .

TELECARTAGENA, entrega \$ 1.000.000 para remodelar sede y \$ 500.000 cada año para gastos . Además de servicios de teléfono gratis .

EL HOSPITAL UNIVERSITARIO dá auxilio de \$ 112.900,00

EMPRESAS PUERTOS DE COLOMBIA, MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS , TELECOM y EL BANCO POPULAR no dan auxilios al sindicato.

2.3.2 Fuero Sindical

Se encuentra por encima de las garantías laborales consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo . El Banco Central Hipotecario que además de conceder fuero sindical a los miembros señalados por la ley se lo concede a : dos miembros del comité coordinador donde funcione este comité y a los representantes de los trabajadores en la etapa arbitral. La Caja Agraria aumenta el tiempo de duración del fuero sindical cuando hay fusión hasta 6 meses, a los miembros de la Junta Directiva que quedan por fuera de ésta. El Sena quien le concede a los miembros de las juntas directiva y sus suplentes el fuero sindical durante su período y nueve meses posteriores a éste, por el mismo tiempo a los delegados.

Los demás sindicatos de este análisis se rigen por las normas legales .



Popular con \$2.000.000 , Ifi Concesiones Salinas \$2.500' la Electrificadora de Bolívar \$135.000 además de organizar las actividades deportivas entre los trabajadores . Ecopetrol que brinda un auxilio a nivel nacional y otro para el área de Cartagena que es de \$ 500.000 además de conceder permisos, atención médica por actividades deportivas ayuda al funcionamiento de clubes y dá un auxilio a la Junta de Deportes de \$3.950.000 . Las empresas Públicas dan \$ 2.300.000 para deportes. La convención de TeleCartagena en 1963 dió un valor de \$1.000 para libros de biblioteca y las nuevas convenciones no dicen nada ; otras convenciones colectivas como la de la Caja Agraria tienen un centro vocacional para sus trabajadores . El Hospital Universitario se aifilia a Comfenalco y cada trabajador deberá pagar \$ 590 pesos mensualmente . El Sena se limita a auspiciar semanas culturales dentro de la misma organización . Le dan permiso remunerado a sus trabajadores para las actividades deportivas, Conastil y la Empresa Puertos de Colombia , este último , no se limita al permiso remunerado y le paga al deportista su salario como si estuviera trabajando, cuando este se encuentra fuera de la ciudad le paga además sus viáticos por turnos que hubiera laborado . Telecom se encuentra solamente haciendo un estudio para llevar a cabo una política referente a las actividades culturales y deportivas; no dice nada el Banco de la República , Empobol, la Industria Lico

nera de Bolívar , el Ministerio de Obras Públicas y la Universidad de Cartagena.

2.5 EDUCACION Y BECAS

Las Empresas deberán establecer escuelas de primaria para los hijos de los trabajadores , si su capital es superior a \$ .800.000 cuando los lugares de trabajo estén lejos de las escuelas oficiales y siempre que en esos sitios haya al menos 20 niños en edad escolar.

También deberán costear estas empresas estudios técnicos de capacitación relacionados con la actividad que ellos ejecutan ya sea en establecimientos nacionales o extranjeros, a los trabajadores o a sus hijos. Dará 1 beca por cada 500 trabajadores o por cada fracción mayor de 250 trabajadores.

Todas las empresas deberán tener escuelas de alfabetización en la cual los niños reciben una educación mínima básica por cada 40 hijos de trabajadores.

45287

Casi todas las empresas tienen un comité especial para otorgar las becas , constituido , este comité por 2 representantes de la empresa y 2 trabajadores.

Cada convención tiene su propio plan educativo o de capacitación , todas las empresas que tienen comité para otorgar becas y desarrollar los planes de estudio lo integran de manera paritaria, o sea el mismo número de representantes de la empresa que de los del sindicato.

Las becas se concenden por medio de concursos, y se pierden cuando el estudiante pierde el año escolar o semestre.

No tocan el tema en esta última convención sobre programas de educación la de la Empresa Puertos de Colombia y los Acuerdos Laborales del Hospital Universitario.

#### **BANCO CENTRAL HIPOTECARIO**

Mientras funcione el comité de adjudicación de becas a que se refiere el decreto 2553/51 y con el fin de agilizar la adjudicación de las becas a que está obligada la empresa de conformidad con el art. 286 del Código Sustantivo de Trabajo créase un comité paritario compuesto por 2 representantes de la empresa y 2 de los trabajadores, designados estos por la Junta Directiva de la Asociación de Trabajadores del Banco Central Hipotecario , el cual adjudicará dichas becas conforme Decreto 2553/51 .

#### **Procedimiento**

A partir de la vigencia de este laudo el Banco Central Hi

potecario estará obligado a costear : Becas para sus trabajadores casados , con el fin de que sigan o continúen estudios técnicos o universitarios en los institutos docentes oficialmente aprobados en cuantía del 100% del valor de las matrículas , pensiones , periódicos , textos de estudio y útiles de escritorio. Así mismo sorteará otras becas con la misma finalidad destinada a los trabajadores solteros pero solo en cuantía de un 50% del valor de las matrículas , pensiones, periódicos, libros de textos y útiles escolares. Las becas serán adjudicadas mediante sorteo entre los trabajadores que aspiren a ellas, salvo las ya otorgadas , previa inscripción correspondiente ante el comité paritario, formado por la empresa y el sindicato , formado por 4 personas .Perderán las becas los trabajadores que no aprueben los estudios correspondientes al respectivo año o semestre, éstas no tendrán carácter salarial y deberán ser pagadas dentro de los 10 días anteriores a aquél en que comience el plazo para el pago de las matrículas.

#### Número de Becas

Sin variar la estructura actualmente vigente ni las modalidades y condiciones existentes, el tribunal aumenta a 26 el número de becas : 13 para solteros y 13 para casados.

Auxilios

El Banco Central Hipotecario pagará auxilio educacional a hijos de trabajadores ; así : Por el primer hijo que pruebe qu cursa estudios oficialmente aprobados: Primaria o universidad ; por cada uno de los otros hijos que se encuentren en las previsiones anteriores. Este auxilio no tiene carácter salarial , se pagará 10 días antes del plazo para pago de matrículas . El Banco puede exigir en cualquier momento la demostración de la calidad de es tudiante , lo mismo que su dependencia directa al padre trabajador.

Cubrimiento

Para el caso en que el valor de las matrículas y pensio nes acreditadas por los trabajadores o por sus hijos, fa vorecidos con tal beneficio, no copen los topoes estableci dos, se concede el auxilio completo, aplicándose el exce dente a la compra de uniformes y textos de estudio . El gasto se acreditará con la presentación de certificados o recibos.

Monto

Trabajador: auxilio anual \$13.000 el primer año y \$15.000



el año siguiente.

Hijos

Auxilio anual \$7.000 cada hijo el primer año y \$8.500 el año siguiente.

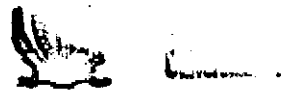
**BANCO DE LA REPUBLICA**

El auxilio educativo no puede ser superior a \$30.000 semestre en ningún caso . El auxilio para transporte de guardería infantil, escolar y universitaria será de \$1500 dentro de las reglamentaciones vigentes cada mes.

**BANCO POPULAR**

Comité de Educación

A efectos de reglamentar el derecho, los requisitos , el procedimiento , la cuantía y demás aspectos de la adjudicación de ventas, se integrará un comité paritario de educación formado por 4 empleados del Banco, 2 nombrados por la institución y dos por el sindicato.



### Reglamentos para Becas

Se destinará para la adjudicación de las becas la siguiente :

- \$8.000.000 de pesos anual hijos de trabajadores, primaria y secundaria y \$ 9.000.000 de becas anuales para trabajadores . Se adjudican por el Comité con duración de un 1 año. El comité se reunirá 2 veces cada mes, seis horas cada reunión , para adjudicar o mejorar becas.

### Requisitos para hijos de trabajadores

- El trabajador debe tener mínimo seis (6) meses de servicio continuo al Banco.
- Edad del hijo: 4 hasta 21 años y dependa económicamente del trabajador.
- Comprobar el aprobado todas materias del período anterior.
- Hijos de trabajadores escalafonados o no de sueldo superior a \$ 23.000
- Se puede adjudicar más de una beca a la misma familia

según los cupos disponibles el monto será \$3.500 pesos hijos de primaria y \$ 5.000 secundaria. El monto será \$ 9.600 hijos de primaria y \$12.000 secundaria. Se la aprobarán por el 100% de la matrícula y pensiones .

El monto se hará de acuerdo a la antigüedad del trabajador, número de hijos a su cargo, si el sueldo es bajo los puntos serán mayores, la solicitud de beca se hará por escrito.

Cancelación

Si el beneficiario se retira o es expulsado del colegio perderá la oportunidad de solicitar auxilio para el año siguiente, salvo casos especiales, debidamente motivados y a juicio del comité .

El valor del auxilio educativo para trabajadores será de \$25.000 a \$ 23.000, se aprobará por el 100% del valor de la matrícula y pensiones. Las solicitudes superiores las aprobará el comité .

Se pierde la beca por :

. Que el trabajador deje de ser empleado del Banco.

- . Si se retira del colegio.
- . Si es expulsado
- . Si no aprueba el semestre o año.

Se adelantarán gestiones con el ICBF para adecuar inmuebles con recursos necesarios que se requieran para su buen funcionamiento , que se ubicarán de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, para destinarlos a la atención de hijos de los trabajadores.

#### CAJA AGRARIA

##### Cursos de Capacitación

Cursos de capacitación y adiestramiento para el personal a todos los niveles, de acuerdo con los programas presentados por el departamento de desarrollo de personal, con este objeto y en coordinación con el Sena u otros organismos similares.

##### Becas trabajadores

Se conceden 200 becas anuales cada una a \$12.000 el primer año y \$15.000 el segundo, los trabajadores que estu

dien bachillerato en entidades aprobadas. Además 300 becas anuales cada uno: \$21.500 y \$26.500 el segundo año para trabajadores . Que sigan estudios universitarios en establecimientos aprobados, siempre que se apruebe el curso por parte del trabajador.

#### Crédito Educativo Universitario

La Caja concede crédito universitario para trabajadores, hijos de trabajadores en servicio, jubilados o muertos luego de ser jubilados.

#### Seguro Educativo

Para hijos de trabajadores fallecidos a su servicio bajo la siguiente condición :

- El seguro cubrirá exclusivamente el estudio de primaria, bachillerato aprobado, no es una especie de pensión ni de uso discrecional, por parte del beneficiario .
- Se pagará la suma de \$910 mensuales, hasta 10.920 anual máximo 12 años a cada uno de los hijos .
- Favorece a todos los hijos del trabajador y se disfrutará a partir del primer año de primaria.

Becas hijos trabajador con derecho a subsidio familiar y por años lectivos

- Pre-kinder y kinder \$ 6.600
- Primaria 9.000
- Secundaria 10.200
- Universitario 11.400 hasta la edad
- Estudio de rehabilitación y de 23 años
- educación especial 9.000

**CONASTIL**

Facilidades para estudio

Facilidades para estudio de educación primaria, secundaria , intermedia o profesional, debidamente aprobado a los trabajadores. Se acordará un turno que le facilite al trabajador sus estudios . Estas facilidades no pueden interferir las labores ordinarias del trabajador y la compañía , el trabajador no será ocupado en horas extras , domingos y feriados si los necesita para estudiar.

Becas Trabajador

Primaria y secundaria nocturno a trabajadores . Sindicalizado hasta \$ 8.000 mensuales por matrícula y pensión .

Se hará el pago en los 10 primeros días de cada mes.

Profesional intermedio o Técnico

Las 10 becas anuales por el valor total de la matrícula semestral. Si el trabajador reprueba el curso pierde la beca. Además el valor total del derecho al grado . .

Beca Primaria hijos de trabajador

Otorga 245 becas por\$500 mensuales cada uno .

Beca Secundaria hijos de trabajador

Otorga 135 becas por\$580 mensuales cada uno

Beca Universitaria hijos de trabajador

Sindicalizados : 15 becas por el 50% del valor matrícula semestre.

Patrocinio en el Sena Hijos Trabajador

La compañía patrocinará hasta 20 hijos de trabajador. Para cursar estudios en el Sena , dentro de las especialida

des que Conastil requiere , las cuales serán seleccionadas en orden descendente de puntaje obtenido . Toda beca será reglamentada y asignada por un comité integral y 2 representantes del sindicato.

**ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR**

Subsidio Escolar

(Pre-escolar- kinder y primaria) Para trabajadores \$380 mensuales a cada uno de los hijos.

Bachillerato - Técnicos , intermedios

A cada hijo \$485 mensuales , siempre que demuestren que reciben esa educación y que el curso esté legalmente reconocido.

Derecho y Pago

El trabajador debe llenar todos los requisitos que la ley haya establecido para el subsidio familiar y para su pago los trabajadores deberán presentar a más tardar el mes de junio de cada año, la certificación de matrícula.



## Becas Universitarias

La empresa dará 50 becas de \$ 1950 mensuales cada una para estudios universitarios, durante el año lectivo.

### Solicitud y adjudicación

Los trabajadores que reclamen para sus hijos las becas de que trata este artículo, deberán presentar a la empresa el certificado del plantel donde cursaron estudios en el cual consten las calificaciones obtenidas, en el último año lectivo.

La gerencia estudiará de común acuerdo con el comité obre-ro-patronal estas calificaciones y concederá las becas al estudiante que reúna las condiciones para tal beneficio. En caso de resultar varios estudiantes con un promedio de notas iguales se procederá a sortear las becas entre los mismos .

### Limitación

No se otorga becas a más de un hijo de cada trabajador, ni a hijos de trabajadores que estén disfrutando de otras becas.

Pago

Las becas se pagarán directamente al beneficiario, cumpliendo los requisitos de certificados de que trata el artículo anterior.

Pérdida de Beneficio

Cuando el becado no apruebe el curso respectivo , pierde el derecho a continuar gozando del beneficio concedido.

Acuerdo Común

Todo lo relacionado con educación será estudiado y aprobado de común acuerdo entre la empresa y el sindicato. Así mismo todo lo relacionado con capacitación del personal de la empresa y para estos fines se preferirá siempre al personal sindicalizado.

Becas para Trabajadores

Reconoce 15 becas, \$ 1.000 mensuales cada una para estudios en la ciudad o por correspondencia , siempre que sean horas no laborables, durante el año lectivo.



Becas estudios profesionales para trabajadores

Se conceden 10 becas de \$1.500 cada uno durante el año .

**ECOPEPETROL**

La empresa destinará la suma de \$1.124.000 como auxilio a la sección de bachillerato nocturno de la USO durante la convención.

El plan educativo de Ecopetrol se desarrollará mediante las siguientes modalidades :

**Beneficiarios**

Los trabajadores de la empresa y los hijos de éstos .

**Campo de Aplicación**

Pre-escolar, primaria, enseñanza media, comercial, carreras intermedias, universitarias o análogas dentro del país hasta la terminación de sus estudios en establecimientos aprobados oficialmente .

**Supervisión y Reglamentación**

Comité de Educación paritario un representante de la em

presa y un representante del sindicato . USO, asesorado por un delegado de la subdirectiva a que corresponda los casos a estudiar en el distrito visitado. Para modificar los reglamentos de este plan el comité funcionará con un representante de la empresa y uno de la USO asesorado este último por un delegado sindical de cada distrito.

### Financiación

Pre-escolar. La empresa reconoce 2 años de estudios pre-escolar. Auxilios a cada estudiante \$10.900 y adicionalmente la suma de \$ 1.560 por material didáctico al año. Se exige presentación de recibo de matrícula.

Primaria. Donde no tenga escuelas propias, prima anual \$ 10.900 el 90% del valor de la matrícula y de la pensión de estudios a opción del trabajador . Por cada año lectivo adicionalmente para textos y útiles de estudio se pagará una cuota anual de \$ 1560 por cada estudiante , se pagará un máximo de 5 cuotas y los requisitos para tener derecho a ésta son : En el primer año , certificado de matrícula y del segundo en adelante además, certificado de calificaciones y aprobación del año anterior. Es entendido que a este beneficio tendrán derecho los hijos de los trabajadores que estudien en la ciudad distinta de donde la empresa tenga escuelas propias establecidas .

Enseñanza Media. El 90% del valor de la matrícula y de pensión de estudio en todos los casos .

.Semi-internado. El valor por \$ 1.100 mensuales cuando tenga ocurrencia en el mismo sitio donde está radicada la familia. Este pago se hará de acuerdo con la reglamentación que tenga establecido el comité.

.Cuando se estudie fuera del sitio domiciliario de la familia se reconocerá una suma mensual de \$ 2.800 durante el período lectivo para manutención y alojamiento.

.Para textos escolares cuota anual de \$4.500

.Estudios Universitarios. El 90% de las matrículas, derecho de laboratorio, taller y académico de grado.

.Textos y útiles anuales \$11.300 para carreras técnicas y de medicina .

.\$8.900 para otras carreras

.Para gastos de manutención y alojamiento cuando cursen estudios en sitios distintos a donde está radicada la familia \$ 5.400 mensuales.

Extensión

Los beneficios de este plan se extienden a los hijos de los trabajadores que se jubilen a partir de la vigencia de la presente convención o fallezcan estando al servicio de la empresa siempre que el trabajador tuviera inscrito a sus hijos en la empresa. Los hijos de los jubilados que actualmente están gozando de ese beneficio, seguirán con el mismo, de acuerdo con la legislación vigente.

Seguro

La empresa continúa con el auto-seguro para garantizar la terminación de los estudios de los hijos del personal amparado por este plan, se continuará pagando las cuotas señaladas en esta convención con incremento de 10% en todas las sumas o partidas contempladas en el plan educacional para las diferentes etapas de estudio. Siempre que el estudiante compruebe ante la empresa o el comité la continuación de sus estudios. Este beneficio se perderá por año siguiente a la pérdida del año lectivo y se renovará cuando demuestre haber aprobado el año perdido .

Becas

En cuanto a los beneficios con becas convencionales se

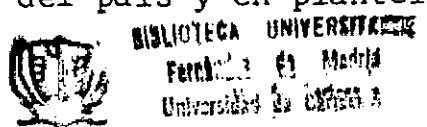
guirán disfrutando de ellas dentro de los reglamentos existentes de este artículo a partir de la convención se aumentará a 35 el número de becas, otorgadas por el comité de educación .

Condiciones para adjudicaciones de becas , el beneficiario debe estar sindicalizado , tener antigüedad no inferior a 5 años como trabajador de ecopetrol y la renuncia por parte del Trabajador . El respectivo contrato de trabajo al entrar a disfrutar .

El valor de cada beca será de \$ 7.200 mensuales la matrícula será pagada por la empresa en su totalidad, para los libros se pagará hasta \$13.700 por año de estudio. Estas becas serán inicialmente para carreras universitarias dentro del país y aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.

Becas para esposa o compañera permanente inscrita del trabajador

Se aumenta 230 el número actual de becas : 130 para bachillerato y 100 para universidades . Cubren el 75% de costo de matrícula, pensión y derechos de laboratorio . Para textos y útiles de estudio se dará \$4.600 anuales . Para adelantar estudios solamente dentro del país y en planteles



aprobados oficialmente el comité de educación adjudicará becas de acuerdo con la reglamentación existente.

- Para los beneficiarios del plan educacional (pre-escolar , primaria , enseñanza media, universitaria, carreras intermedias o análogas.) , se reconoce un auxilio de transporte por \$ 630 mensuales durante el año escolar incluyendo los usuarios de becas convencionales y de becas para esposas o compañeras .

- La empresa anticipará el 50% del valor de la matrícula para estudios universitarios, carreras intermedias o análogas, mediante previa presentación de la liquidación expedida por la universidad o institución correspondiente.

#### Comité de Reeducación o Educación Especial

Formada por un representante de la empresa , asesorado por un representante de cada sub-directiva en los numerosos distritos encargados de reglamentar y darle la funcionalidad requerida . Funcionará el comité en Bogotá y dictará su propio reglamento. Al representante de la USO se le otorgará dos días de permiso remunerado ( hábiles) inmediatamente anteriores a la fecha de las reuniones del comité.



51

Del fondo del subsidio familiar se sacará \$ 1.000.000 anuales y la empresa aportará lo restante, hasta cubrir la totalidad de la reeducación o educación especial del hijo o familiar inscrito que lo requiera. La empresa garantiza que este aporte no afectará las cuotas ordinarias y extraordinarias del fondo del subsidio familiar.

#### **EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS**

Reconoce 50% de la matrícula para los trabajadores sindicalizados que adelanten estudios intermedios, superiores.

Reconoce también un auxilio anual a los hijos de trabajadores de \$ 600 que estén estudiando.

#### **EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES**

Dá la empresa 300 becas cada una de \$ 850 pesos para hijos de trabajadores que realicen estudios, primarios, bachillerato, intermedios y técnicos.

Subsidio escolar de \$ 530 mensual para cada hijo en etapa escolar se comprometió la empresa a construir 2 aulas escolares y los dotará adecuadamente.

**IFI CONCESIONES DE SALINAS**

Nos referimos a lo pactado para el año de 1986 : Otorga auxilios para estudios primarios por el valor de \$1000 mensual para hijos de trabajadores , y bonificación extra para el trabajador cuando su familia reside en un lugar distrinto del trabajo será de \$ 600 mensual.

**Becas**

Para hijos de trabajadores ; serán 420 becas y se pagan \$ 1900 mensual para bachillerato, cuando se trata de becas univèrsitarias se pagará n a razón de \$ 2.800 mensuales .

**Auxilio para el trabajador estudiante**

Bachillerato \$ 15.400 anual, universitario , con un máximo semestral de \$ 26.000 . Quien se capacite en él Se nã tendrá auxilio de \$5.000

La empresa suministra los útiles escolares a los hijos de trabajadores que cursen sus estudios en las escuelas de las empresas , tendrán derecho todos los trabajadores a una prima de escolaridad equivalente a 10 días de salario básico más el porcentaje de la prima de ahorro.

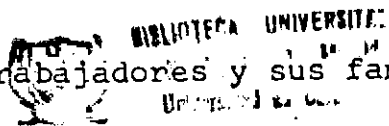
## INDUSTRIA LICORERA DE BOLIVAR

Se otorgan 45 becas que se distribuirán así : 5 becas para primaria, por el 100% valor de matrícula más \$ 750 mensual; 15 becas para secundaria , técnica y comercial, por el 100% de la matrícula más \$ 900 mensual y 10 becas para estudios post-secundarios, universitarios, post-grado por el valor del 100% de la matrícula y \$1200 mensuales.

Tiene un plan educativo para los hijos de los trabajadores en edad escolar así : Pre-escolar, primaria \$1235 anual y \$ 750 mensual, si es en colegios oficiales, si se trata de colegios privados tendrán derecho al 100% del valor de la matrícula y auxilio para útiles de \$ 1235 anual y el 60% del valor de las pensiones mensuales. Enseñanza media colegios oficiales 100% de la matrícula , auxilio mensual de \$ 750 mensual y para útiles de \$1750 anual; en colegios privados 100% del valor de la matrícula , 60% de las pensiones mensuales y \$ 1755 para libros y útiles anual.

Estudios universitarios ; 6 becas; universidad oficial 100% matrícula y auxilio de \$ 10.000 anual y en la privada auxilio anual de \$ 10.000 ; además auxilio para educación especializada para niños deficientes, 100% del valor de la matrícula y de la mensualidad.

Se preferirán los hijos de los trabajadores y sus familia



res en relación con los contratos de aprendizaje.

**MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS**

Dice esta convención que se aumentan los cupos de becas: para bachillerato en 30 cupos, universitarios en 40, primaria en 22 y especializados en 3 cupos .

**SENA**

Cada trabajador recibirá un auxilio educativo de \$8500 por cada hijo o hermano dependiente se encuentra en la etapa educativa.

Le otorga al sindicato \$ 30.000 para capacitación sindical. Además dará becas a trabajadores y préstamos educativos según reglamentación vigente.

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

Tienen derecho a un auxilio por valor de \$ 600 mensuales los trabajadores que tengan hijos , cónyuge o compañera permanente estudiando. Además deberán sólo sacar puntaje mínimo en las pruebas para estudiar en la Universidad de Cartagena.

**TELECOM**

Dará la suma de \$ 237.672.822 para capacitación técnica, administrativa, financiera y operacional.

**TELECARTAGENA**

Otorgará la suma de \$ 2400 en 1987 y \$ 2.800 en el año de 1988 como auxilio escolar una sola vez al año. El auxilio para la enseñanza intermedia será de \$ 2.850 y \$3.300 cada año y universitario dará \$ 4.000 y 4.800 respectivamente. Además de el sindicato \$ 4.300.000 para becas y entregará la suma de \$ 150.000 al sindicato para auxilios del trabajador estudiante.

**2.5 SERVICIOS MEDICOS**

En lo referente a los servicios médicos el Código Sustantivo de Trabajo no reglamenta nada sobre este tema, pero en el art. 108 del mismo estatuto al hablar del contenido del reglamento de trabajo que debe elaborar todo patrono en su numeral 9 ° dice: " el reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos : tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el patrono suministre ".

De esto podemos deducir que como todas las empresas tienen su reglamento de trabajo los sindicatos pactantes buscan al firmar las convenciones mejorar el reglamento de trabajo en lo referente a este punto .

Como los reglamentos de trabajo son propios a las necesidades de cada empresa y de sus trabajadores así de variadas son las disposiciones pactadas en este punto.

**BANCO CENTRAL HIPOTECARIO**

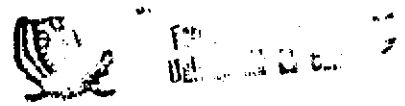
**Beneficiarios**

-Esposa del Trabajador

-Compañera permanente del trabajador soltero o viudo registrada 6 meses de anterioridad o que tenga hijos del trabajador legalmente reconocidos y no cambie su estado civil .

-Hijos legítimos y los naturales legalmente reconocidos menores de 18 años o que adelanten estudios regulares si son mayores de tal edad.

-Los padres legítimos o naturales del trabajador soltero que carezca de otros beneficiarios (hijos, compañera per



manente).

### Extensión del Servicio

El Banco Central Hipotecario extenderá a todos sus trabajadores del país los servicios médicos y odontológicos que actualmente presta a sus trabajadores en Bogotá..

### Servicios que debe cubrir

Los servicios de asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica , hospitalaria y de laboratorio.

### Fondo

Para atender prestaciones médicas que actualmente reconocen los seguros médicos voluntarios en beneficio de los familiares de los trabajadores , el banco constituyó un fondo especial regido por las siguientes normas :

- El fondo será administrado por un comité constituido por 3 miembros designados por el banco . Ante el comité tendrán voz pero no voto, 2 delegados de la Asociación de trabajadores que deben ser miembros de la Junta Directiva del mismo.

- El fondo se constituirá con los siguientes ingresos :

. \$150.000 durante los dos años de vigencia para estos fines.

. Aportes mensuales del Banco y de los trabajadores que se quieran beneficiar de este servicio.

- El comité contratará los servicios de un número suficiente de médicos en las diversas especialidades que se obliguen a prestar servicios mediante tarifas favorables a los trabajadores . Igualmente podrá acordarse con las clínicas que el comité estime conveniente, tarifas adecuadas para los diversos servicios. El comité pagará los servicios que se presten a los familiares del trabajador.

- Con base en los ingresos ordinarios del Fondo el comité para pagos , procederá a hacer una revalorización de los que hoy reconocen los seguros médicos voluntarios, tendientes a obtener para cada trabajador el más alto porcentaje del valor del servicio, cada 3 meses se procederá a revisar las tarifas, de acuerdo con la experiencia obtenida con miras al mejor beneficio de los empleados.

- Los \$ 150.000 que el banco está obligado a aportar inicialmente no serán tenidos en cuenta para determinar



el porcentaje de reconocimiento, ya que dicha partida se destinará a los gastos iniciales de constitución del fondo y como conjin de garantía para el pago mensual de los servicios.

Una vez obtenido el reconocimiento del 100% el comité precederá a ampliar y mejorar los servicios que actualmente se prestan.

- El comité iniciará la prestación de estos servicios el primero de enero del año de mil novecientos sesenta y ocho(1 de enero de 1968) fecha en que termina el contrato actual vigente con los seguros médicos voluntarios.
- La asociación de empleados podrán establecer, de común acuerdo normas diferentes para la administración de este fondo.

Representantes del Sindicato

Los representantes de la asociación de trabajadores del B.C.H. ante el fondo médico para familiares de los trabajadores, tendrán voz y voto y serán partícipes de los programas y determinaciones de la junta de fondo.



### Aportes al Fondo Médico Mensualmente

- Cada trabajador aportará el 0,40% del sueldo básico.
- El banco aportará el 1.50% del sueldo básico de cada trabajador.

### Pago de Exámenes

De laboratorios y rayos X, el banco los pagará cuando estos se requieran para obtener el carnet de salud para todos sus trabajadores.

### BANCO DE LA REPUBLICA

Se reconocerán los siguientes auxilios médicos, promédicos, hospitalarios, quirúrgicos, y odontológicos.

### Empleados y Pensionados

El 90% de las tarifas acordadas por el banco con los profesionales, el auxilio será del costo de la tarifa.

### Familiares de Empleados y Pensionados

El auxilio será el 80% del costo del servicio.

**CAJA AGRARIA**

**Auxilio Tratamiento Médico**

En los casos de movilización de un funcionario a otra ciudad para recibir tratamiento médico especializado y/o ambulatorio , la Caja reconocerá el 100% de lo que correspondería según la tarifa de viáticos , dará anticipos por el tiempo necesario al trabajador por tal razón, previo concepto del médico de la localidad y a falta de ésta ,el Director de la oficina sede y descentralizará el pago de dicho auxilio en la oficina sede . Este aviso se pagará por el número de días utilizados haya o no incapacidad, incluyendo el desplazamiento para consultas previas y de control.

**Servicios Médicos y Odontológicos**

La Caja continúa prestando a los trabajadores con antigüedad superior a 15 años de servicios continuos o discontinuos los servicios médicos y odontológicos . Los odontológicos se prestan en igualdad de condiciones a los cubiertos por el ISS . A los trabajadores que laboran en lugares donde no funciona el ISS, los servicios médicos y odontológicos les serán prestados directamente por la Caja en las mismas condiciones del ISS:

### Auxilio de Drogas

Será el 100% del costo tanto para trabajadores como para sus familiares.

### BANCO POPULAR

El banco está obligado a prestar servicio médico a los familiares del trabajador, los padres, esposa legítima, hijos compañera permanente, siempre que dependan económicamente del trabajador, se aprobó con copia de la declaración de renta.

El servicio médico comprende: La consulta, El exámen, El diagnóstico, y la prescripción de drogas y dieta durante el tratamiento, servicio de especialista, como pediatras para los hijos del trabajador, odontólogo de tiempo completo. Instalando consultorios y dotándolos.

### Seguro Médico Voluntario

Será aplicado a todo trabajador, a una póliza de la Sociedad de Seguros médicos voluntarios S.A., que pagará el 70% el banco y el 30% el trabajador soltero o los padres de éste si dependen económicamente de él.

- Consulta médica \$ 960
- Consulta médica domiciliaria diurna \$ 1200.
- Consulta médica especializada \$1280
- Consulta médica domiciliaria nocturna \$ 1280
- Consulta médica en domingos y festivos \$ 1280
- Para examen de admisión o retiro, hasta \$ 640
- Para visitas médicas hospitalarias , hasta \$960 cada uno hospitalización \$ 2.080 /día
- Para exámenes y tratamiento especiales, cirugía , obs tétricos , no quirúrgicos, anestesiología general el 40% de los honorarios del cirujano , rayos x, etc.

#### Servicios Odontológicos

En los casos especiales en que los costos superen las tarifas anteriores la caja asume la totalidad del costo médico , drogas, hospitalización y tratamiento en general de sus trabajadores previo concepto del servicio médico de la entidad , sin que pueda cargar , descontar o deducir ningún valor al trabajador por dicho concepto.

La Caja asumirá el total del incremento que por causa de los aumentos salariales y/o por ajustes de las cotizaciones al ISS se produzcan para el trabajador en sus aportes.

Consultorio Dental

En caso de que el ISS no esté en capacidad de atender la jornada completa, la Caja estudiará la posibilidad de facilitar el consultorio por el tiempo sobrante, para que sea atendido por profesionales, dependientes de los servicios odontológicos del sindicato con el objeto de que allí se atiende directamente a los trabajadores de la Institución que así lo solicite.

Servicios Médicos Colectivos

Para familiares del trabajador : Padres que dependan del trabajador económicamente se incrementan las tarifas en un 30% excepto hospitalización que será \$ 455 día y máximo \$ 832 diarios. La caja podrá asumir la prestación de este servicio directamente.

**CONASTIL**

La compañía garantiza a todos sus trabajadores un eficiente servicio médico diurno, además, por intermedio del médico jefe ordenará extracciones dentales o curas odontológicas en cualquier hora del día y de la semana, siempre que el trabajador está urgido de estos servicios.

71

### Ambulancia

La compañía se compromete a mantener al servicio de los trabajadores una ambulancia debidamente equipada para los transportes de enfermos y casos de emergencia .

### Fondo Médico Familiar

Auxilio de \$4.500.000 para este fondo será entregado este auxilio abril/85 . La compañía vigilará la buena inversión de este fondo.

### ELECTRIFICADORA

#### Póliza de Hospitalización y Cirugía

La empresa tomará un seguro de hospitalización y cirugía amparar a los familiares del trabajador \$603 mensuales . La empresa administrará la póliza quedando a opción de cada trabajador ampliar la cobertura , de común acuerdo con la compañía de seguros, y descontando la empresa al trabajador el valor mensual que exceda los \$603 antes señalados . Este artículo tendrá aplicabilidad únicamente para los empleados con contrato indefinido de trabajo o nombrados por resolución .

## Drogas para Trabajadores

La empresa concede auxilio de drogas para familiares de trabajadores que es ese auxilio no constituye salario .

La empresa reconoce y paga a los trabajadores las incapacidades expedidas por el ISS con el 100% del salario promedio en los últimos 3 meses precedentes a la incapacidad.

Para las incapacidades permanentes parciales decretados por el ISS . La empresa tomará en cuenta solamente un 35% y no en un 100% las primas de vacaciones cuando se causen dentro del trimestre en que se incapacitó el trabajador .

A los trabajadores con incapacidad permanente parcial decretada por el ISS : Cuando pasan al sistema de turnos rotatorios no se les pagará sobre salarios promedio , simplemente se aplicará el sistema de liquidar turnos de la empresa y a los que laboran en jornada ordinaria , se les reajustará su promedio anualmente en el mismo porcentaje en que se le aumentó su salario básico.

La empresa recaudará para sí del ISS el valor de las incapacidades en la cuantía en que dicha entidad las reconoce, corriendo a cargo de la empresa la diferencia que pueda existir.

La empresa se compromete a mantener los servicios de un médico en Cospique y del médico externo, para atención de sus



trabajadores.

**ECOPETROL**

La empresa mantendrá al trabajador y sus familiares en el mejor estado de salud posible para lo cual prestará directamente y en forma integral los servicios médicos , para-médicos , odontológicos , hospitalarios y auxiliares a través de profesionales idóneos y mediante procedimientos científicamente inobjectables. Las drogas para los usuarios serán suministradas gratuitamente por la empresa; esta se compromete a adquirirlas, en farmacias particulares.

Cuando previo concepto o dictamen del especialista o de la División médica de la empresa, se requiera tratamiento de rehabilitación de un hijo o familiar inscrito del trabajador la empresa cubrirá el 100% del valor correspondiente de los primeros 30 meses de tratamiento . Si transcurrido este tiempo la división médica conceptúa que el hijo o familiar inscrito debe continuar tratamiento, el valor de los gastos será del 75% a cargo de la empresa y el 25% a cargo del trabajador por el tiempo que dure la etapa de rehabilitación . El valor de este 25% del trabajador le será descontado directamente por nómina en cuotas quincenales de \$ 50,00

La empresa procederá a prestar servicio médico de urgencia causado por accidente o grave enfermedad, a los trabajadores o familiares de otros distritos que se encuentren en vacaciones, comisiones o permisos, con el único requisito de la identificación como trabajador o familiar inscrito. Por estas mismas razones, en los sitios del país donde la empresa no tenga servicios médicos establecidos, pagará los gastos por servicios médicos que el trabajador o sus familiares inscritos hayan recibido, mediante comprobación de la gravedad del hecho y siempre que la institución tratante comunique esta situación a la empresa.

Toda consulta médica u odontológica para familiares tendrá un valor de 1 peso, y cada día de hospitalización \$ 6. El valor de las citas incumplidas será de \$5 que se cargarán a cuenta del trabajador, salvo la cancelación oportuna de la cita. Estos valores se descontarán del salario del trabajador de acuerdo con las planillas de los servicios médicos.

Habrá una sola categoría para los efectos de hospitalización, la categoría será de primera.

Cuando la empresa no disponga de profesionales, equipos o medios especializados para el diagnóstico y tratamiento de sus trabajadores y familiares, debidamente inscritos,



Universidad de Cienfuegos  
Fernández Esquivel  
Universidad de Cienfuegos

remitirá los pacientes a instituciones o especialistas particulares idóneos. En caso de que dicho servicio deba prestarse en lugar diferente al de su sitio de trabajo o al de radicación de los servicios del familiar , debidamente inscrito, la empresa suministrará al trabajador los pasajes de ida y regreso y un auxilio por enfermedad equivalente al 80% de los viáticos pactados , en caso de tratamiento ambulatorio.

A los familiares inscritos se les suministrarán los pasajes de ida y regreso y se harán préstamos al trabajador, sin intereses equivalentes al 80% del viático pactado por cada día de tratamiento ambulatorio . De la suma pretendida la empresa le condonará el 30% . Si fuere necesario un acompañante , a juicio de servicio médico se le reconocerá a éste el valor de su transporte de ida y regreso al lugar de origen y un préstamo al trabajador sin intereses, equivalente al 50% del viático pactado en ( art. 127 de esta convención): \$ 3.200 (primer año) y \$3.400 diarios segundo año.

Estos préstamos saldrán del fondo y el trabajador cancelará el saldo de la deuda en 24 cuotas quincenales iguales contadas a partir de la fecha en que se le otorgue el préstamo (Fondo Rotatorio).

Cuando a juicio del servicio médico, el trabajador sea a  
compañante , se le concederá permiso remunerado y pasajes  
de ida y regreso al lugar de origen y no tendría derecho  
al préstamo como acompañante.

Cuando a juicio de la División médica de la empresa y pa  
ra casos especiales en los cuales existieran dudas respec  
to al diagnóstico o al tratamiento del trabajador o de un  
familiar inscrito, este será enviado por el respectivo de  
partamento médico a un especialista particular y la Empre  
sa se acogerá a su dictamen.

Cuando por concepto del especialista, la salud del traba  
jador requiera cambio de ocupación en forma temporal la  
empresa lo trasladará a un puesto que no implique desmejo  
ra en su salario .

Este traslado es transitorio mientras el trabajador se re  
cupera de su dolencia.

Cuando un trabajador o familiar debidamente inscrito se  
encuentre en tratamiento médico fuera de su distrito de  
origen , y fallezca , la empresa trasladará el cadáver  
dentro del país asumirá todos los gastos , si es familiar  
la empresa asumirá el 75% de dichos gastos.

77

La empresa continuará adelantando el programa de medicina preventiva entre los usuarios contra las enfermedades endémicas y epidérmicas que pueden ser combatidas por vacunación y otros medios. Así mismo continuará adelantando el saneamiento ambiental en los sitios de trabajo, campamentos y casas de propiedad de la empresa habitadas por los trabajadores.

Cuando en concepto de la división médica sea indispensable el uso de aparatos ortopédicos , incluso muletas, que habiten o reemplacen un órgano en su función , la empresa suministrará a sus trabajadores dichos aparatos sin costo alguno.

En lo que refiere a los familiares inscritos la empresa adquirirá estos aparatos y los venderá al trabajador facilitándole el pago respectivo por medio de cuotas quincenales de 50 pesos.

Y cuando la empresa tenga a disposición alguna de estos aparatos los facilitará en calidad de préstamo .

**45287**

En el servicio odontológico la empresa solamente cobrará materiales de laboratorio cuando sea necesario elaborar o adquirir una prótesis para sustituir artificialmente un órgano o parte de él , cuyo daño o pérdida sea por ac

cidente no de trabajador o enfermedad no profesional.

Igualmente para los familiares inscritos los costos de materiales de laboratorio serán asumidos por el trabajador cuyos valores le serán descontados por cuotas mensuales correspondientes al 1% de su salario .

Para el trabajador en los casos citados se efectuará el mismo tipo de descuento.

Cuando un trabajador ingrese al servicio de la empresa y deban someterse a tratamiento médico por una enfermedad renunciada, al momento de su enganche, la empresa podrá suministrarle los servicios médicos , hospitalarios, quirúrgicos y farmacéuticos y de especialistas a que hubiere lugar y el costo real de estos servicios será el 55% asumido por la empresa y el 4.5% descontado al trabajador al reintegrarse a su trabajo en 30 cuotas quincenales iguales pero no menos de \$ 25 cada una, deducibles por nómina o de su liquidación de prestaciones sociales en caso de retiro.

El tiempo requerido para el tratamiento será por cuenta del trabajador sin obligación de la empresa a remunerarlo.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en el

art. 44 de esta convención.

A los hijos inscritos de los trabajadores el servicio médico se pretará en forma integral para todas las enfermedades o afecciones que tenga con anterioridad o posterioridad a la fecha de inscripción sin costo alguno.

A los demás familiares inscritos del trabajador y para las enfermedades expresamente encontradas al momento de la inscripción la empresa se compromete a prestarle el servicio médico en forma integral y el costo de este será descontado en cuotas equivalentes al 6% del salario básico mensual devengado por el trabajador y deducibles en cuotas quincenales . . .

Para las enfermedades o afecciones que no fueron encontradas al momento de la inscripción y las que se deriven de las encontradas , el servicio médico y su tratamiento será en forma integral y sin costo alguno.

**EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS S.A.**

Empobol le suministra a trabajadores que no gozan los servicios del ISS ni de la Caja de Previsión todos los servicios médicos, quirúrgicos, clínicos , radiológicos , hospitalarios , odontológicos y medicina en general sin cos

tos para estos. Además reconoce un 50% del valor de la medicina para los hijos de todos los trabajadores , así como también reconoce el 50% de los servicios médicos generales a su esposa o compañera permanente reconocida, si entiende por servicios médicos generales las consultas médicas de todas sus especialidades , los honorarios del médico por intervención quirúrgica y los servicios radiológicos y de laboratorio.

**EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES**

La empresa aporta la suma de \$ 7.250.000 para el fondo de asistencia médica familiar durante los dos años de vigencia de esta convención , con destino a hacer préstamos sin intereses a sus trabajadores por plazo hasta de 3 años para proporcionar a la familia inmediata de trabajador servicios médicos y odontológicos que necesiten. De estos préstamos solo debe restituir el trabajador el 40% . Ordenará la empresa cada 6 meses exámenes pulmonares para sus trabajadores . Prestarán servicio de ambulancia para los trabajadores y sus familiares.

**EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA**

Los servicios asistenciales que la empresa otorga son la asistencia médica, quirúrgica , hospitalaria, farmacéutica



rehabilitación , médicos especialistas y revisión semestral de pulmones para todo el personal y su familia se presta esta asistencia en los consultorios externos de los terminales, los puestos de socorro , domicilio del trabajador y sus familiares cuando por su estado no se puedan movilizar, en hospitales y clínicas de la localidad. Cuando por la gravedad el trabajador y sus familiares deban ser trasladados a otra ciudad la empresa pagará gastos del pasaje del paciente y un acompañante .

Si el paciente es un trabajador tendrá derecho a viáticos pero si es un familiar del trabajador tendrá un auxilio de \$ 550 pesos diarios. Los trabajadores lesionados por accidentes no de trabajo tendrán derecho a asistencia médica hasta por 6 meses . Le reconocerá los gastos de hospitalización cuando no pueda prestarle este servicio en sus propias dependencias . Todos los terminales tendrán una caja menor por el valor de \$30.000 para la compra de medicinas para sus empleados . Habrá servicio de ambulancia para los trabajadores y sus empleados.

#### **IFI CONCESIONES DE SALINAS**

Reconoce y paga los valores de transporte al trabajador y sus familiares que deban ser trasladados de emergencia a alguno de los centros de salud en las ambulancias de di

chos centros.

La empresa paga por intervenciones quirúrgicas y tratamientos de especialistas hasta \$ 92.000 más el 15% del excedente a familiares de trabajador y pensiones hospitalarias hasta de 3.500 diarios hasta el 25% del excedente.

**INDUSTRIA LICORERA DE BOLIVAR**

Presta sus servicios médicos por medio de ISS; además de los servicios de consulta y medicina general y los medicamentos que recete a través de su servicio médico a los trabajadores no beneficiados por servicios de ISS le prestará servicios médicos; pagará el total de los gastos causados por servicios médicos de toda clase que se presten a la esposa o compañera del trabajador debidamente inscrita a través del ISS.

**MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS**

Se reconoce a familiares de trabajador \$2000 pesos diarios para hospitalización, cuando el valor sea mayor a éste la empresa pagará todo; posteriormente le reintegrará a esta el 20% del excedente pagado.

**SENA**

Los trabajadores siguen gozando de servicio médico asistencial para la familia del trabajador de acuerdo con las reglas vigentes . Se extiende a los hijos de los trabajadores menores de 25 años que dependan de este o que estén estudiando.

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

La universidad presta consulta médicas especialista hasta para 4 hijos de cada trabajador con edades entre 1 y 12 años ( parece que los recién nacidos hasta que cumplen 1 año están desprotegidos , siendo que en esta edad el pequeño es más susceptible de enfermarse, también se excluyen los mayores de 12 años sin razón pero esto es menos grave porque el niño ya no desarrollo mayor) .

Aportan el sindicato la suma de 1.200.000 anuales para el fondo médico familiar.

La Universidad de Cartagena se compromete a adelantar gestiones con los distintos centros hospitalarios de la ciudad para la prestación de los servicios asistenciales para sus trabajadores y beneficiarios. Contratando con esos centros sus servicios en días no hábiles , siempre



Universidad de Cartagena  
 Facultad de Medicina  
 Universidad de Cartagena

que estas personas se identifiquen con el carné de la Caja de Previsión de la Universidad.

**TELECOM**

La empresa aportará 1.000.000 de pesos anual al sindicato destinado a servicios médicos asistenciales.

**HOSPITAL UNIVERSITARIO**

Los servicios médicos asistenciales para los familiares del trabajador, se prestarán en este centro hospitalario y el trabajador deberá pagar, si la tarifa fué hasta de \$ 30.000 pesos el 20% ; se va de \$ 30.000 a \$50.000 el 25% y \$ 50.000 en adelante el 35% . Se le exonera de la tarifa de la sangre. Los servicios médicos a todos los empleados del Hospital Universitario se prestarán en forma total y gratuita.

**TELECARTAGENA**

Se le conceden a todos los trabajadores servicios de especialista.

Las prestaciones que pasen a ser cargo del ISS no se pagarán por TeleCartagena, salvo que la estipulación conven

cional supere lo pagado por el ISS . Dará la empresa un auxilio al sindicato de \$ 150.000 para el fondo de medicinas. Pagará a los trabajadores que deban recibir atención médica fuera de la ciudad viáticos de transporte de acuerdo a su reglamento.

## 2.7 SUBSIDIO DE HABITACION Y PLAN DE VIVIENDA

El código sustantivo del trabajo no reglamenta planes de vivienda ni subsidios de habitación ; esto solamente son los logros conseguidos a través de las firmas de las convenciones colectivas o acuerdos laborales. Es estatuto en su artículo 256 , sobre la financiación de viviendas dice : que el patrono puede hacer préstamos a sus trabajadores , o se le puede exigir el pago parcial de la cesantía por parte de los trabajadores para adquisición , construcción , mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda . Siempre con la aprobación del inspector del trabajo.

Este artículo deja en libertad a los patronos para realizar planes de vivienda directamente o a través de entidades oficiales en beneficio de los trabajadores , financiando estos planes con préstamos o anticipos sobre el auxilio de cesantía.

Teniendo esto como base, las empresas a través de las con

venciones colectivas y acuerdos laborales han pactado u nos buenos planes de vivienda, que analizaremos así :

## **BANCO CENTRAL HIPOTECARIO**

### Reglamentación

El Banco hará préstamos a sus empleados con destino a la adquisición de su vivienda, o mejora de ésta, y dentro de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes hasta el 90% del valor comercial del inmueble ( casa y terreno). Todo trabajador después de 8 años de servicio al banco , podrá beneficiarse por una sola vez de un segundo préstamo, siempre que haya transcurrido 5 años de efectuado el primero y mediante la cancelación de su saldo.

El banco podrá otorgar préstamos adicionales a un interés que no exceda de la tarifa vigente a la sazón para su clientela ordinaria. Podrá otorgar estos préstamos para compra, ampliación y reparación de la casa destinada a vivienda del empleado , u otras causas, todo a juicio de la junta directiva. El tipo de interés que se pacte en los préstamos adicionales no será susceptible de modificación alguna.

## Número de Préstamos

Por años de servicio , teniendo en cuenta los cupos de créditos actuales de \$150.000 al 4% y \$100.000 al 6% los préstamos para vivienda de los trabajadores se aumentarán así :

- Tiene derecho a este nuevo cupo trabajador que no haya hecho uso del primer préstamo para vivienda, se concede con tres años de antigüedad, continuos o discontinuos.
- Tiene derecho los trabajadores que no hayan hecho uso del segundo préstamo para vivienda, se concede con 8 años continuos o discontinuos.
- Además del primero y segundo préstamo el empleado tendrá derecho a un tercer préstamo cuando cumple o haya cumplido 13 años de servicio .

## Cuantía , Plazo e Interés

Los actuales cupos de crédito para el primero y segundo préstamo que aquél concede a sus trabajadores, a los 3 y 8 años de servicio , o sea : \$150.000 al 4%, \$100.000 al 6% y \$ 175.000 al 8% se aumentará a \$175.000 a 20 años

de plazo . Esta nueva partida tendría intereses ordinarios y demora equivalente al 8% en el momento de la aprobación del crédito . Además el empleado tendrá derecho a un tercer préstamo con 13 años de servicio.

Además de los préstamos para vivienda se concede un nuevo préstamo de \$400.000 con interés del 12% anual. Se aplican las mismas normas para préstamos ,se aumenta el cupo total del primero y segundo préstamo con una nueva partida de \$100.000 al 14% de interés anual y un plazo de 20 años por cada año de vigencia de la convención .

Préstamo total convencional el primer año

Un millón de pesos y \$1.200.000 el segundo año.

Interés por retiro

- Sin justa causa, el banco no modifica el interés ni plazo.
- Voluntario, se cobrará un interés máximo al 8% anual, sin variar el plazo.
- Por enajenación del inmueble, el banco reajustará el interés , al interés corriente para los clientes.



Cambio de garantía

Los trabajadores podrán hacer cambio de garantía en materia de vivienda, después de haber transcurrido 18 meses de liquidado su anterior préstamo.

Auxilio de Vivienda

A que tiene derecho los cónyuges al servicio del banco , será pagado independientemente a cada uno de los trabajadores. Cada trabajador que se beneficie con préstamos para vivienda otorgados por el banco recibirá a título de auxilio \$33.000 suma pagada al momento de aprobarse el préstamo.

Seguro por Terremoto

La inscripción de la póliza por seguro por terremoto para los préstamos por vivienda tendrá el carácter de voluntario .

BANCO DE LA REPUBLICA

Mantendrá el fondo de vivienda que actualmente tiene constituido , en el 75% de su capital y reservas que será administrado por la Caja de Previsión del Banco, esta otorgará préstamo de vivienda a los trabajadores , afectando

dichos recursos, en la misma cuantía , plazos e interes de aquellos que adjudiquen afectando sus propios fondos , pero las restantes modalidades serán las que actualmente establece el reglamento de préstamos del Banco. Sin embargo los segundos préstamos sometidos a puntaje continúan en \$ 450.000 y los no sometidos a puntaje de \$250.000 el interés fijado para todos los préstamos es del 12% anual.

Los primeros préstamos de vivienda a los trabajadores serán :

Hasta de \$1.200.000 al 12% anual y plazo 15 años, la oportunidad para que este préstamo sea a los 2 años para trabajadores casados y a los 4 años para los solteros. Estos préstamos se registrarán por la reglamentación que sobre cuotas establezca la caja.

Las otras modalidades de los préstamos distintos a los enunciados se ajustarán por la Caja de acuerdo con el actual reglamento de vivienda del Banco.

**BANCO POPULAR**

Comité de Vivienda

Paritario compuesto por dos representantes del Banco y 2

del sindicato, se deberá reunir por lo menos 1 vez al mes para analizar las solicitudes. Distribuirán los recursos del fondo rotatorio y propondrá planes de vivienda al banco.

Crédito automático

El trabajador escafonado que cumpla 9 años de trabajo tendrá derecho a un crédito automático hasta por \$450.000 con interés anual del 4% siempre que llene los requisitos exigidos y gozará de los auxilios y derechos que tienen los créditos de esta modalidad. La suma prestada no hace parte del Banco Rotatorio de Crédito para Vivienda en la modalidad del 4% anual.

Descuentos prohibidos en prima

Se abstendrá el banco de descontar cualquier valor de las primas legales y extralegales percibidas semestralmente por los trabajadores. Para amortizar los préstamos que disputan.

Modalidad del 4% anual del Fondo Rotatorio de Vivienda

Se fijan \$320.000.000,00 para el fondo. Y al año siguiente \$400.000.000,00 al 4% anual. Reglamentación: Objeto, es

solucionar problemas de vivienda de los trabajadores, fomentar el espíritu de ahorro, la buena utilización de la cesantía y beneficiar a los trabajadores antiguos de la institución.

Destinación de los préstamos para vivienda

Adquisición de vivienda con su terreno , construcción de vivienda en lote de propiedad del trabajador o cónyuge, libración de gravámenes hipotecarios sobre la casa del trabajador o cónyuge, préstamos para reparaciones locativas de los inmuebles.

Condiciones para beneficiarse del plan 4% anual por 1 sola vez

- Empleados escalafonados al servicio del Banco
- Que hayan cumplido 2 años al menos al servicio del Banco.
- Que el trabajador ni su cónyuge posean casa de habitación.
- Que el patrimonio que posean no sea superior a \$500.000 individualmente ( o \$900.000,00 ) conjuntamente con su cónyuge.

- Que el valor de la cuota de amortización gradual no excede del 33% que devenga el empleado en el momento de formular la solicitud , porcentaje cuya ampliación podrá recomendar el comité de vivienda hasta un 40% , cuando el empleado demuestre que posee otros ingresos diferentes del sueldo.
  
- Que ni el trabajador ni su cónyuge hayan recibido crédito para vivienda.
  
- No se conceden préstamos para la adquisición o construcción de finca o casa de recreo, ni para compra o construcción de inmueble con destino unicamente a la producción de renta. Los préstamos se concederán unicamente con destino a la adquisición de casa o construcción de vivienda para habitación del beneficiario y su familia y solo podrá arrendarla con permiso previo de la Junta Directiva del Banco por motivos excepcionales que lo justifiquen .

La cuantía de los préstamos del plan 4% anual fijada por el comité paritario :

- Para empleados con antigüedad de 9 años o más , crédito automático de \$450.000 no sujeto al Fondo Rotatorio . Se concederá además un crédito con cargo al

Fondo Rotatorio, hasta completar la cuantía individual fijada por el comité paritorio .

-Para empleados con antigüedad inferior a 9 años la cuantía individual del crédito será fijada por el comité paritorio , con cargo al plan 4% anual. Los empleados podrán solicitar préstamos por menor cuantía de la fijada cuando sus necesidades fueren inferiores.

El valor del préstamo que otorgue el Banco no podrá exceder del 80% del valor comercial del inmueble (casa y lote).

Los intereses de estos préstamos son del 4% anual, pero el empleado que habiendo obtenido crédito de vivienda de este plan deje de prestar sus servicios al banco por una causal distinta a la cancelación al contrato de trabajo , las convenciones colectivas o laudos arbitrales, a partir de la fecha de su desvinculación como empleado , pagará intereses sobre el saldo que adeude así:

- De 15 o más años de servicio -----4% anual
- De 10 a 15 años de servicio -----5% anual
- De 8 a 10 años de servicio -----6% anual

De 6 a 8 años de servicio -----8% anual

Menos de 6 años de servicio-----10%anual

Auxilio de Vivienda

Equivalente al 10% del monto de la financiación y el 2% adicional por cada hijo legítimo o natural legalmente reconocido , a todos los empleados que se beneficien de créditos de vivienda en la modalidad del 4% anual. Los préstamos estarán garantizados en los auxilios de cesantía el seguro de vivienda colectivo y con hipoteca de primer grado sobre el inmueble adquirido . Podrán aceptar garantía hipotecaria de 2 grados cuando el empleado tuviere de hacer una segunda financiación a largo plazo con una entidad bancaria especializada para tal fin, o con otras similares para completar el valor de la vivienda que adquiriera, si se reúnen las siguientes condiciones :

- Que las cuotas mensuales de amortización no excedan del 40% del sueldo fijo del trabajador o cónyuge.
- Que el total de los gravámenes hipotecarios no excedan el 70% del avalúo comercial del inmueble.

Los empleados que se benefician de estos préstamos deberán acogerse a la póliza de seguro de vida colectivo que el

banco contratará. Así mismo asegurará el inmueble contra riesgos de incendio. Para una suma no inferior al valor comercial de la casa , según el avalúo anual. Las primas de los dos seguros serán cubiertos por el empleado ,

Todo beneficiario de un préstamo de vivienda debe autorizar la liquidación anual del auxilio de cesantía a la deuda pendiente, salvo a los préstamos para reparaciones locativas, se solicitará como garantía un codeudor solvente. Para abonos extraordinarios, se pueden ajustar las cuotas mensuales.

Préstamos para reparaciones locativas

Plazo de 5 años, con interés del 4% anual . La cuantía máxima de los préstamos es\$50.000 . Más de 5 años de servicio del trabajador, si adquirió antes un crédito de vivienda financiado por el Banco, podrá hacer la solicitud después de 5 años de concedido el crédito. El empleado debe habitar el inmueble al cual se le van a hacer las reparaciones locativas . Peritos determinan las reparaciones locativas que se van a hacer,

Las solicitudes de préstamo se harán con toda exactitud y veracidad pues cualquier información falsa ocasionará la no consideración de la prestación , sin perjuicio de





las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

Documentos de la Solicitud

- Partida civil o eclesiática del matrimonio del solicitante y nacimiento de sus hijos.
- Partida de defunción del cónyuge si es viudo el solicitante o certificado separación de bienes.
- Declaración de renta del solicitante y cónyuge del año anterior.
- Presupuesto de la obra a realizar, si el préstamo es para reparaciones locativas.

El comité de vivienda estudia las solicitudes y recomienda su aprobación a junta directiva del Banco, teniendo en cuenta los recursos del fondo y antigüedad del trabajador. A probado el crédito el plazo para su utilización será a 3 meses, se puede prorrogar 3 meses más si la solicitud del beneficiario es plenamente justificada, de lo contrario perderá el crédito y solo después de 1 año podrá solicitarlo . Si el beneficiario deja de prestar sus servicios al banco pierde derecho a utilizar el crédito .

Para facilitar el estudio de la titulación del inmueble adquiridos se nombrarán abogados de la gerencia jurídica o delegados que harán el estudio, que rendirán su concepto al gerente de la sucursal respectiva, donde se tramitará la solicitud. Estos servicios se prestan gratuitamente por el banco a los empleados beneficiarios de estos créditos.

Las sumas aprobadas por concepto de crédito para vivienda solamente serán entregados cuando sea corrida y registrada en escritura de compra-venta respectiva, para la cual el banco garantizará al vendedor el pago de dicha suma. El banco tomará el seguro de vida de incendio por cuenta de los favorecidos por préstamos, quienes aceptarán los descuentos para cancelar las primas liquidadas.

#### Distribución de los Recursos del Fondo

En la modalidad del 4% anual lo hará el comité paritario del crédito, teniendo en cuenta las necesidades de vivienda de los empleados del banco y de acuerdo con la reglamentación. Prelación o empleados antiguos. En caso de empate en antigüedad se tendrá lo siguiente en puntuación:

Por la esposa, 1 punto, Por cada uno de los hijos a cargo

del solicitante 1 punto. Aprobado los créditos se dará información a la gerencia de recursos humanos o a la división de crédito.

#### Comité de Vivienda

Para el estudio y recomendación de solicitudes dentro del plan 4% anual formado por dos representantes del banco y dos representantes del sindicato. Este comité se reunirá en la fecha y hora que acuerden para estudiar las solicitudes. Para sesionar el comité requerirá la presencia completa de sus miembros y se tomarán las decisiones por mayoría de votos.

#### CAJA AGRARIA

##### Fondo de Préstamo para trabajadores

Este fondo estará conformado por el valor de las cesantías de sus trabajadores, que maneja la caja por delegación expresa del Fondo del Ahorro, dicho trabajo será incrementado por un aporte de la caja \$ 338.000. Luego el aporte de la caja será del 15% de la diferencia resultante entre el valor de las cesantías del año anterior y el valor de la cartera vigente del fondo de esa fecha.



DISTRICTO FEDERAL  
FUNDACION  
L...

100

### Incremento

La caja aplicará semestralmente por presupuesto una suma equivalente al monto de los intereses recibidos por concepto de préstamo de vivienda a sus trabajadores.

### Préstamo de Vivienda

Las solicitudes se reciben en los meses Febrero, Junio, y Octubre de cada año. En la segunda quincena de los meses de Enero, Mayo, y Septiembre, se efectuarán las aprobaciones.

### Reintegro de Cuotas

Para cuantificar la disponibilidad del fondo de vivienda la caja reintegrará semestralmente a dicho fondo, en Enero y Junio las sumas recibidas por concepto de pago de cuotas ejecutadas por sus trabajadores. Sobre préstamos de vivienda durante el semestre inmediatamente anterior estas sumas no contribuyen un aumento en el capital del fondo de vivienda.

### Préstamos de Vivienda

Las cuantías máximas para los préstamos de vivienda será:

- Para construcción o adquisición de vivienda ---\$875.000
- Para terminación de construcción -----\$775.000
- Para liberación de gravámenes hipotecarios constituídos en UPAC, B.C.H., I.C.T., y particulares-----\$775.000
- Para cuota inicial -----\$675.000
- Para adiciones-----\$675.000
- Para reparación-----#675.000

Intereses y Plazos

Para los préstamos otorgados regirán los siguientes plazos e intereses:

- Sueldos básicos hasta \$29.054 para el primer año y para sueldos básicos hasta de \$34.284 segundo año.
- Plazos hasta de 10 años , interés 54% anual y seguro de vida 1% anual.
- Para sueldos básicos superiores a \$29.054 el primer año y sueldos superiores a \$34.284 para el segundo año de vigencia.
- Plazo hasta 10 años, interés 7% anual y seguro de vida 1% anual.

- Plazo superior a 10 hasta 15 años, interés 9% anual y seguro de vida 1% anual.

En caso de retiro del trabajador la Caja no elevará los intereses pactados ni disminuirá el plazo de amortización del préstamo siempre y cuando lleve al servicio de la Caja 3 años o más. Los topes de los sueldos para intereses y plazos se aumentarán anualmente de acuerdo al incremento de los sueldos.

Abonos a capital y pago anticipado de cuotas

Cada año el trabajador podrá solicitar la liquidación parcial de cesantías para la orientación de capital o pago anticipado de cuotas comprometiéndose la Caja a abonar en forma inmediata y de una sola vez la totalidad de la cesantía liquidada por este concepto . 3 meses después del abono a capital entrarán en vigencia las nuevas cuotas mensuales de amortización resultantes de la reestructuración del crédito . Cuando el trabajador efectúe pago de cuotas anticipadas la Caja le devolverá los intereses sobre los mismos.

Descentralización

La Caja descentralizará el trámite y pago de los créditos

de vivienda una vez aprobados por el comité correspondiente de casa principal, ubicándolos en las sucursales o a gerencias respectivas sin necesidad de que éstos regresen a casa principal o a las gerencias regionales para su autorización y pago.

Capacidad de endeudamiento

Los descuentos mensuales del crédito otorgado por la institución solamente, o por esta y otras entidades, no podrá sobrepasar el 40% del sueldo , previa comprobación por parte del departamento de Desarrollo de Personal, de que el empleado dispone de otros ingresos propios y permanentes, podrá aceptar que el límite del 40% se establezca sobre la suma del sueldo total del empleado más el monto mensual de otros ingresos. Se entiende que la suma equivalente al 40% comprende los valores correspondientes a las dos fuentes de ingresos para amortización. En las solicitudes siempre se deberá indicar los otros ingresos periódicos mensuales que se tengan fuera del sueldo pues sobre la base de éstos se estudiará la financiación por parte de otras entidades en caso de que se solicite. Las cifras por estos conceptos deben aparecer denunciadas en la Declaración de renta y en el balance , los bienes de capital si provienen de éstos . Es aceptable incluir los sueldos o entradas del cónyuge. Con posterioridad a la pre

sentación de la solicitud , no se tendrán en cuenta los que no se hayan denunciado. Vale aclarar que como otros ingresos , se aceptará el arrendamiento total o parcial del inmueble , el cual se destinará el producto del préstamo . La capacidad de endeudamiento describe en esta cláusula podrá aumentarse con la pignoración voluntaria del 25% de las primas semestrales, exceptuando la prima escolar .

Después de 10 años de concedido un crédito para vivienda el trabajador tendrá derecho a un nuevo crédito para adquisición , y después de 2 años de haber obtenido un crédito para adquisición de vivienda, terminación de construcción , adiciones o reparaciones, podrá obtener nuevos créditos para terminación de construcción , adiciones o reparaciones con el lleno de los requisitos exigidos.

#### Préstamos Puntajes

- Por personas a cargo: Por cada hijo hasta 5: 1 punto ; por cada persona a cargo que no sea hijo hasta número 4:1 punto.
  
- Por antigüedad de 3 a 4 años: 1 punto , 4 a 10 por cada año cumplido 1 punto adicional . De 10 a 15 años: 2 puntos más por cada año. De 15 a 16: 3 puntos más por el año . De 16 en adelante, sin sujeción a puntaje.



- Por cuantía : Para trabajadores que soliciten hasta \$ 400.000 , 3 puntos adicionales . De \$400.000 a \$500.000 2 puntos adicionales de \$ 500.000 , en adelante , 1 punto adicional .

- Por patrimonio de 0 a \$150.000 ---5 puntos  
 De \$ 150.001 a 250.000 ----- 4 puntos  
 De \$ 250.001 a 350.000 -----3 puntos  
 De \$ 350.001 en adelante -----1 punto

Auxilio vivienda

La Caja pagará a partir de la vigencia de la presente convección acaba todo, a quien se le aprueba un crédito para construcción inicial , adquisición de vivienda y cuota inicial, un auxilio de \$ 20.000 el primer año y \$ 30.000 el segundo año.

Plazo utilización

El plazo para consecución de vivienda, una vez aprobado el préstamo se fija en 180 días , prorrogables a juicio de la Caja.

Plazo muerto y plazo de gracia

El plazo muerto se concederá a los beneficiarios de crédito

to para vivienda un plazo de 3 meses durante el cual no se pagarán intereses , ni amortización a capital , este plazo se contará así : A quienes suscriban el pagaré del 1º al 15 del mes., se tomará como fecha de partida para el plazo muerto el 30 del mes anterior. Si este se firma del 16 al 30 del mes el plazo muerto se contará a partir del 30 del mismo mes.

Plazo muerto por anticipos: cuando se suceden anticipos el plazo muerto se contará para el total del préstamo , a partir de la fecha de la primera entrega; siguiendo las instrucciones que contiene la parte anterior del presente artículo.

Plazo de gracia

En los préstamos para construcción exclusivamente , se concederá hasta 3 meses más por encima del plazo muerto, durante los cuales solo se cubrirán los intereses en el 7º mes después de la primera entrega empieza la amortización de las cuotas fijadas al préstamo.

Venta casa por traslado

Los empleados que sean trasladados de una población a otra y tengan casa adquirida con préstamo de la Caja, en rela

ción con la venta de la casa y la obtención de un nuevo préstamo , podría elegir entre el sistema de reserva del saldo o someterse nuevamente al puntaje con el fin de obtener otro préstamo pero se les fijará el interés actual del fondo.

Comité de vivienda

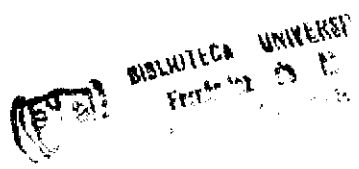
Se creará comité paritario de vivienda caja agraria -sin dicato, compuesto por 2 representantes de la Caja y 2 del sindicato . Este comité se encargará de programar los préstamos y de vigilar estrictamente el cumplimiento de las reglamentaciones y el uso debido del capital del fondo de vivienda.

La Caja dará a los representantes de los trabajadores en el comité de vivienda , permisos de 5 días hábiles a cada miembro y por cada reunión del mismo.Y con su respectiva remuneración.

CONASTIL

Fondo Rotatorio de Vivienda

Se incrementa a \$ 11.000.000 para la adquisición ,mejoras y reparaci'on de vivienda de sus trabajadores. En 1985 se



se incrementa en \$ 13.000.000 de pesos la dirección de adjudicación de los préstamos correspondientes estará a cargo de un representante de la empresa y 1 del sindicato. Los préstamos se harán con base en la reglamentación existente para los préstamos de vivienda. Los préstamos que se otorgan por este fondo serán sin intereses .

#### **ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR**

La empresa incrementará el fondo de vivienda en la suma de \$ 3.500.000,00 en 1984 y \$ 3.500.000,00 en 1985. La empresa exonera a los herederos de las deudas que por concepto de préstamo de vivienda tengan los trabajadores con ella en caso que fallezcan estando a su servicio .

#### **ECOPETROL**

A partir de la vigencia de la presente convención se reconocerá prima o subsidio de habitación en \$5.500 pesos mensuales por el primer año y \$ 6.000,00 el segundo año de vigencia de la convención a los trabajadores afiliados a la USO que tengan familiares debidamente inscritos y que no ocuparen casa de propiedad de la empresa. Se pagará por mensualidades vencidas y proporcionalmente al tiempo laborado dentro del respectivo mes. También será cubierta a

los trabajadores de las condiciones aquí anotadas que se encuentren disfrutando de permiso remunerado o estén incapacitados .

A los trabajadores afiliados a la USO, sin familiares inscritos a quien esta suministra alojamiento, se le reconoce una prima o subsidio de habitación de \$ 2.750,00 mensuales el primer año y \$ 3.000,00 mensuales el segundo año.

La Empresa exigirá en todos los distritos que los contratistas en labores propias de la industria del petróleo pagan a sus trabajadores el subsidio de arriendo .

Para otorgar préstamos de vivienda la empresa durante estos dos años destinará adicionalmente la cantidad de \$450.000 el primer año y \$ 150.000 el segundo año. Entregará la suma cuando el comité lo requiera, aún cuando no se haya vendido los lotes. Si el total de la venta de los lotes es superior a \$ 120.000.000 de pesos se incrementa el aporte por este concepto con el 50% de lo que exceda esta suma. A los trabajadores no beneficiados con préstamos directos de la empresa, Cavi-Petrol o empresas sustituidas, Ecopetrol los autoriza para obtener créditos hasta de \$2.000.000 el primer año y \$ 2.300.000 el segundo año, sin que el total de los préstamos pase la suma de \$2.000.000 procedentes de corporaciones de ahorro y vivienda o entidades similares legalmente establecidas.

110

Las personas beneficiadas dentro de este plan serán subsidiadas por la empresa con el 50% de la diferencia entre los intereses convencionales ( 6% anual) y los intereses corrientes y corrección monetaria vigente para las corporaciones de ahorro y vivienda. El reembolso al trabajador de esta diferencia lo hará la empresa previa presentación de los comprobantes de pago de las corporaciones o entidades . Se benefician además los trabajadores que actualmente tengan este tipo de obligación y que así lo soliciten. Los trabajadores que se benefician con los préstamos de corporaciones continuarán con el derecho de obtener un préstamo directo del fondo rotatorio de vivienda de Ecopetrol, cuya suma destinarán a amortizar la hipoteca anteriormente contraída . En todo caso una vez obtenido el préstamo directo la empresa suspenderá el subsidio de los intereses y correcciones monetarias que disfrutaba el trabajador.

Las diferentes modalidades de este plan se otorgan a los trabajadores de todos los niveles que reúnan los requisitos de esta convención y de los reglamentos que el comité de vivienda establezca, las cuales serán destinadas por sus beneficiarios a la adquisición de construcción de vivienda .

La cuantía de cada préstamo no podrá exceder de la suma

AAA

que el trabajador pueda amortizar en 20 años con un 20% de su salario , pero aquellos podrán elevarse si el interesado destina a la amortización del préstamo el subsidio de habitación y pignora la cesantía y prima de servicios correspondientes a cada año de servicios.

Sin embargo se establece un tope máximo de \$2.000.000 para el otorgamiento de cada préstamo con interés del 6% anual.

Los préstamos se otorgarán de acuerdo con las siguientes estipulaciones y puntajes:

- Beneficiario trabajador que tenga antigüedad mínima de 4 años laborando para la empresa .
- Por cada año de servicio en Ecopetrol 6 puntos; después de 10 años 7 puntos por cada uno de los años siguientes.
- Por cada familiar inscrito 3 puntos.

Los familiares a que alude este puntaje son aquellos inscritos por el trabajador ante la empresa de conformidad con lo reglamentado en esta convención . No podrán beneficiarse del presente plan de vivienda los trabajadores



BIBLIOTECA UNIVERSITARIA  
FACULTAD DE CIENCIAS  
LIBRERIA

112

que fueron beneficiados con planes anteriores de la empresa o de Cavi-Petrol pero el comité de vivienda puede revisar los casos de los trabajadores que adquirieron vivienda con esos recursos y a los trabajadores favorecidos por préstamos antes de 1965 de Cavi-Petro o de la empresa .

No serán beneficiados con planes de vivienda los trabajadores en los siguientes casos:

- Los que tengan con su cónyuge un patrimonio superior a \$2.000.000 y \$2.300.000 pesos .
- Quien a juicio del comité tengan resuelto directamente o a través del cónyuge su problema de vivienda , prueba plena de estos y dejar constancia en el acta.
- Los trabajadores que tengan derecho al préstamo pero que no hayan llegado al turno por su puntaje pero que adquieran en 1972 su vivienda por recursos del Icetex, Banco Central Hipotecario, pueden beneficiarse del plan de este préstamo para que puedan pagar la respectiva hipoteca. El comité practicará inspección ocular respectiva y dará su concepto.
- Se garantiza que cuando un trabajador convencional reciba préstamos de vivienda y durante el año siguiente



a este préstamo se le asciende la nómina el monto del préstamo será reintegrado al Fondo Rotatorio para préstamo convencional . Los préstamos se garantizarán mediante gravámenes hipotecarios . La empresa concede permisos remunerados al trabajador para tramitar liquidación de un préstamo o una adjudicación de una casa.

La empresa destina \$20.000.000 tomados de la reserva legal de cesantía , los cuales serán desembolsados en el momento en que se legalice cada préstamo. El interés de los préstamos otorgados no excederá del 6% anual, el interés de los préstamos otorgados según el reglamento. Este plan sólo puede ser modificado por el comité integrado por un representante de la USO y 1 de la empresa . Tendrán opción a préstamos los que no hayan recibido anteriormente préstamos de la empresa, Cavi-Petrol o empresas sustituidas.

El cánón de arrendamiento de las casas de las empresas no se aumentarán durante la vigencia de la convención.

**EMPOBOL**

Entregará el valor de cesantía al trabajador, para quienes salgan favorecido con la casa otorgada por cualquiera entidad.

## EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES

### Plan de Vivienda

Se adelantarán planes de auto-construcción junto con el Sena y el Icetex, se creará comité de vivienda integrado por dos representantes de la empresa y dos del sindicato, que tendrá a su disposición la doceava parte de las cesantías de los trabajadores que se causen mensualmente.

### IFI CONCESIONES DE SALINAS

Se incrementa a un 35% el valor de las cesantías consolidadas para el fondo de vivienda y se aumenta a \$1.000.000 el límite de cada préstamo de vivienda.

### INDUSTRIA LICORERA DE BOLIVAR

Destinará \$5.000.000 de pesos para el fondo de vivienda y se duplica para adquirir casa o lote que el trabajador compre directamente a terceras personas, la hipoteca será de tercer grado.

Préstamo a cada trabajador hasta \$300.000 y su reembolso será hasta en 36 cuotas.

115

## MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS

Incrementará en \$ 20.000.000 para un total de 50 préstamos reglamentados por el comité de vivienda, además de su financiación. Se invertirán los préstamos para comprar vivienda nueva o usada o construcción de lote propio.

### SENA

Los trabajadores dirigen los programas de vivienda, se paga la cesantía al beneficiario al momento de hacer uso del préstamo. Los intereses de los préstamos otorgados serán del 8% anual. Si el trabajador deja el cargo el interés aumenta al 11% anual. Los intereses moratorios serán del 1% anual, las solicitudes de préstamo serán calificadas de acuerdo al reglamento interno. El Sena dará un anticipo para el pago de gastos de la adquisición del inmueble que equivale a dos sueldos devengados por el trabajador.

Los recursos del Fondo Nacional de Vivienda se constituyen por el 20% del presupuesto de redistribución establecidos en las normas vigentes del Fondo Nacional de Vivienda. Además de los partidos asignados regularmente. Iguales préstamos para compras de lotes y construcción.

116

## UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Otorga préstamos para siete trabajadores oficiales cada año hasta por 15 veces el salario mínimo pagado por la Universidad, se aplica para comprar vivienda distinto al ofrecido por el Icetex siempre que carezca de vivienda, o para mejoras, cancelación de gravamen hipotecario sobre su vivienda, la de su cónyuge o compañera permanente. Tiene plazo de 30 días hábiles para otorgar los préstamos.

El interés será un 1/2% mensual, con plazo de 7 años para cancelarlo.

## TELECOM

Se creará fondo de ahorro y vivienda para reunir recursos destinados a solucionar la vivienda de los empleados. Se entregará al sindicato \$300.000.000.

## TELECARTAGENA

La empresa se compromete en incrementar el fondo rotatorio de préstamos para vivienda por \$4.000.000 para adquirir, construir, mejorar y liberar de gravamen hipotecario la vivienda de él o de su cónyuge. Dará préstamos para vi

119

vienda .

La Convención actual de la empresa Puertos de Colombia y los acuerdos laborales del Hospital Universitario no reglamentan nada sobre este tema, por lo tanto las convenciones anteriores y acuerdos laborales continúan vigente sobre este tema.

## 2.8 COMISARIATOS Y CASINOS

La ley no reglamenta la obligación del patrono de dar alimento al trabajador, solo se tiene en el artículo 129 el alimento como salario en especies .

Por lo tanto cuando la empresa dá alimentos a los trabajadores con bajos precios o en forma gratuita algunas veces, es un beneficio logrado a través de las convenciones colectivas y no se le entrega como parte de su salario.

Hay empresas que no han conseguido o pactado la concesión de alimentos a los trabajadores a cargo de la empresa, entre estos se encuentran la del Banco de la República, y los acuerdos laborales de Telecom y el Hospital Universitario.

Las convenciones de la empresa Puertos de Colombia y Tele

Cartagena además de otros beneficios en el campo alimenticio le darán agua fría a los trabajadores por los trabajos acalorados.

Las convenciones que tienen ventajas alimenticias son :

**BANCO CENTRAL HIPOTECARIO**

Auxilio de alimentación

Sin perjuicio del auxilio monetario que viene reconociendo la Caja de Previsión Social del Banco Central Hipotecario a los trabajadores de aquellos lugares donde se labore jornada continua, el Banco directamente o por medio de la Caja, pagará un auxilio equivalente en \$2.300 el primer año y de \$ 2.500 el segundo año, mensuales a todos estos trabajadores que laboren en jornada continua y completa y aquellos que no haciendo la jornada completa deben trabajar en horas de almuerzo. El auxilio monetario para el almuerzo regirá mientras se mantenga la jornada continua , y este auxilio tendrá carácter de salario para todos los efectos legales.

**BANCO POPULAR**

Para cada trabajador que labore en jornada continua un

119

auxilio alimenticio de \$3.750,00 mensuales, proporciona les al número de días laborados, el segundo año será de \$ 4.300 .

#### **CAJA AGRARIA**

##### Auxilio almuerzo

La Caja reconocerá a sus trabajadores en las dependencias donde esté establecido la jornada continua y no suministre el almuerzo las sumas de \$ 150.00 para el primer año y \$ 180,00 el segundo año , por cada día laborado . Para efectos prestacionales se tendrá en cuenta la suma de \$3000 y \$3600 mensuales respectivamente para cada año de vigencia sin importar los días laborados y pagados durante el mes.

#### **CONASTIL**

La compañía venderá al personal de trabajadores, el almuerzo, comida o desayuno, de acuerdo con su jornada , por valor correspondiente al 5% del valor que el contratista cobre a Conastil. Reconoce al personal que utilice el casino \$ 20 como prestación social por cada alimentación vendida , se compromete a mantener la calidad, cantidad y porciones que actualmente se estén suministrando . Se tie

ne en cuenta el último semestre en que el trabajador ha ya recibido este servicio para la liquidación de esta prestación .

#### Alimento en horas extras

Cuando un trabajador después de la jornada ordinaria de trabajo, deba continuar laborando horas extras hasta las 8:00 pm. la compañía le suministrará una comida antes de esa hora , si continuara trabajando hasta las 12:00 pm. le dará una cena y si por cualquier circunstancia amanece trabajando , le suministrará el respectivo desayuno a las 7:00 am. Así mismo le dará alimentación cuando en días no laborales trabaje horas extras.

#### **ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR...**

Se reajusta la prima de alimentación que se paga a aquellos trabajadores que salen de su sede habitual de trabajo y que no devengan viáticos, por encontrarse dentro de la zona de influencia, de acuerdo al valor que tenga la subvención de cada almuerzo en los casinos de la empresa

#### **ECOPETROL**

En Cartagena, Ecopetrol le dará a sus trabajadores un



subsidió de \$105,00 por día laborado.

El personal de turno de 1:00 am. a 3:00pm. el de pito a pito y el de 3:00 pm. a 11:00 pm. pagará en la cafetería el valor de \$ 1,00 por su comida .

El personal que labore en el centro médico de Bocagrande tendrá un subsidio de \$ 80,00 por días laborados en los turnos 11:00 pm. a 7:00 am. y 10:00 pm. a 6:00 am.

**EMPRESAS DE OBRAS SANITARIAS SA.**

Otorgará Empobol una prima de alimentación a sus trabajadores que laboren en jornada continua sea diurna o nocturna. Este auxilio será por la suma de \$110,00 el primer año y \$ 140,00 el segundo año .

**EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES**

En 1987 las Empresas Públicas Municipales pagarán a todos sus trabajadores por cada 8 horas trabajadas una prima de alimentación por valor de \$230,00 diarios .

**EMPRESAS PUERTOS DE COLOMBIA**

El casino del Terminal de Cartagena será administrado por

122

## MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS

El ministerio de obras públicas tiene otorgadas primas de alimentación a sus trabajadores, de acuerdo, al trabajo y al lugar donde lo desempeñan. Para Caratagena es pecialmente no hay nada, pero se deben tener en cuenta los auxilios otorgados a los trabajadores de la división de obras públicas hidráulicas que laboran en dragas, palas y martinets, porque ellos desarrollan labores de defensa de los puertos y siendo Caratagena un puerto, se llevarán a cabo labores de esta índole. La prima de alimentos será de \$310 .

## SENA

El Sena pagará a sus trabajadores un auxilio de alimentación de \$ 2040 mensuales.

## UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Se compromete la Universidad de Cartagena a pagarle a sus trabajadores una prima mensual de \$3182.

Cuando el trabajador trabaje horas extras se le dará una prima de alimentación de \$200 si labora hasta las 7:00 PM. si labora hasta las 12:00 M otra prima más. Y si amanece

la cooperativa de la misma empresa.

El mantenimiento y la dotación de estos casinos será por cuenta de la empresa. Este casino suministrará alimentos adecuados y a precios módicos a los trabajadores del terminal.

**IFI CONCESIONES DE SALINAS**

En Galerazamba a partir de 1986 se aumentará el auxilio para alimentación a los trabajadores así: Desayuno \$ 15 , Almuerzo 20 pesos, cena 20 pesos.

**INDUSTRIA LICORERA DE BOLIVAR**

Para los trabajadores que laboren en los turnos de 2:00 P.M a 10:00 P.M. de 10:00 P.M a 6:00 A.M y los que trabajen horas extras después de las seis PM. Además de los que trabajen sábados , domingos y feriados tendrán derecho a una prima de alimentación de \$224 por turno trabajado.

La industria pondrá a disposición de los trabajadores un casino donde podrán ellos tomar su almuerzo con solo pagar la suma de \$5 pesos.

trabajando se le dará prima y media.

**TELECARTAGENA**

La empresa le pagará a sus trabajadores que laboran en jornada continua la suma de \$300 diarios en 1987 a partir de Junio.

Le pagará el 50% de la prima diaria de alimentación la empresa al trabajador que se encuentre incapacitado por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Cuando requiera la empresa sus trabajadores laboren tiempo extra después de 8:00 PM. debé suministrarles alimentos.

**2.9 TRASPORTE**

La ley 15 de 1959 reglamenta lo referente al transporte, en su artículo 2º establece a cargo de los patronos el pago del transporte en valor no mayor de 1500, desde su residencia hasta el lugar de trabajo, para todos los trabajadores en remuneración mensual. Este auxilio no se computará como factor de salario.

Este valor por auxilio de transporte cubre los pasajes que requiere el trabajador, según el horario de trabajo establecido por el patrono y se calculará según la necesidad de transporte de cada trabajador.

Las convenciones que no dicen nada acerca o con relación al pago de transporte son:

BANCO CENTRAL HIPOTECARIO

BANCO DE LA REPUBLICA

EMPOBOL

EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS

SENA

Y LOS ACUERDOS LABORALES DE TELECOM Y EL HOSPITAL UNIVERSITARIO

Por lo tanto:

Estas empresas en cuanto al transporte se rigen por lo ordenado por el gobierno y la ley.

Las convenciones que sí hablan del transporte son:

BANCO POPULAR

Se pagará el primer año auxilio de \$600,00 y el segundo año \$750,00 mensuales. Si el monto del auxilio de transporte legal supera lo pactado, el Banco pagará la diferencia.

CAJA AGRARIA

Transporte Nocturno

A los vigilantes y demás que laboren jornadas nocturnas, la caja reconocerá para transporte nocturno la suma de \$120,00 diarios el primer año y \$140,00 el segundo.

Créditos para Vehículos, la caja reglamentará las normas sobre crédito de vehículos para sus trabajos así como los intereses y cánon de arrendamiento de los mismos.

CONASTIL

La Compañía se compromete a contratar buses para rutas establecidas para el transporte del personal, dentro de las jornadas ordinarias y de horas extras y pagará \$391,00 mensuales a todo el personal que devengue hasta dos veces el salario mínimo legal.



BIBLIOTECA UNIVER  
FERNANDEZ  
Cristóbal

127

Para el transporte de horas extras después de 10 P.M. la Compañía los llevará hasta sus casas.

#### Auxilio Extralegal de Transportes

La empresa pagará a todos los trabajadores que residan en municipios distintos a Cartagena un auxilio de transporte de acuerdo a las tarifas establecidas por el INTRA. Este auxilio es independiente del subsidio ordenado por la Ley y no es salario ni se computará como factor de salario para ningún caso.

#### ELECTRIFICADORA

La empresa cancelará al Sindicato, para transporte del personal que asista a las Asambleas ordinarias o extraordinarias, convocadas por el sindicato, un auxilio anual de \$130.000.

#### ECOPEPETROL

Se les pagará a los trabajadores la suma de \$1.600.00 mensuales, transportará al personal de celadores y vigilantes en vehículos adecuados protegidos del sol, la lluvia, desde la oficina de celadores hasta el puesto asignado.

La Empresa venderá a sus trabajadores que así lo deseen cada tres años, bicicletas a precios de costo, nacionales, sin tope en el precio, de buena calidad, pagaderos a 24 cuotas quincenales.

**EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA**

Los trabajadores que residen en los municipios de Bolívar más cercanos, serán transportados de ida y regreso. Para los que residan en Bocachica y Tierra Bomba se les pagará subsidio de transporte. Lo demás se rige por convenciones pasadas.

**IFI CONCESIONES DE SALINAS**

El límite máximo del salario básico para tener derecho al auxilio de transporte será de \$46.700,00 pesos.

**INDUSTRIA LICORERA DE BOLIVAR**

Sin alterar la ruta oficial de los buses urbanos, se recogerá a los trabajadores y se conducen al lugar de trabajo, igualmente hará para regresarlo.

Auxilio de transporte desde \$250.00 al personal que deba laborar desde la 6a.m. o salir hasta las 10.p.m. para reu.



niones sindicales y equipos deportivos la empresa prestará sus buses.

Pagará un subsidio de transporte a los trabajadores con sede fuera de Cartagena, equivalente al valor de los pasajes.

**TELECARTAGENA**

Además de lo ordenado en la Ley dará una prima extralegal que constituye salario, de \$1.000,00 a cada trabajador mensualmente.

**2.10 SEGURIDAD INDUSTRIAL E HIGIENE**

Toda empresa debe tener en su reglamento de trabajo unas medidas de seguridad industrial para la protección de sus trabajadores.

Esta reglamentación tiene un doble objeto: Establecer reglas generales de higiene y seguridad que deben ser observadas en la fábrica, talleres, almacenes para preservar a los trabajadores frente a enfermedades y accidentes, además proteger a los trabajadores contra el agotamiento que resultará de esfuerzos prematuros, superiores a sus energías y muy prolongados.

Todas las empresas tienen el reglamento para proporcionar seguridad al trabajador en su labor, la mayoría de los Sindicatos no incluyen en su pliego de peticiones beneficios en cuanto a esto, dicen sólo que la empresa proporcionará los elementos indispensables para realizar la labores, pocas convenciones además de esto dan algunos beneficios como la Empresa Puertos de Colombia, se compromete a comprar los repuestos necesarios para los equipos de labores de cargue y descargue, suministrará equipos completos a los trabajadores en la realización de estas labores, en las labores fluviales no están obligados a arrumar o desarrumar debajo de cubierta a aquellos cargamentos que perjudiquen sus vías respiratorias y visuales como el cargamento de D.D.T., ácido, etc. En Eco petrol se dictarán cursos de primeros auxilios a trabajadores y en cada cuadrilla se tendrá un botiquín bien equipado, dotará de elementos para el cumplimiento de las normas de seguridad industrial en los lugares donde se trabajó expuesto el trabajador o algún tipo de peligro.

- Sanciones y Procedimientos Disciplinarios
- Escalafón y Ascenso

Estos temas son propios del reglamento interno de cada Empresa, este reglamento se tienen como base por los Sindicatos para lograr mejoras para los trabajadores, no profundizaremos por lo tanto en estos puntos por ser procedimientos

complejos en cada empresa ya que estos procedimientos buscan el momento de surgir un problema que se resuelva dentro de la empresa evitando así, tener que acudir a la justicia laboral.

### 2.11 ESTABILIDAD

El Decreto 2351 de 1965 en su artículo 8° N°5 dice que cuando el trabajador que ha laborado más de 10 años continuos y es despedido sin justa causa tendrá derecho a pedir el reintegro a la empresa, o a que se le pague la indemnización correspondiente. Creemos que este es el artículo que consagra la estabilidad laboral a partir de los diez años de trabajo. De las convenciones estudiadas solamente la convención de Conastil le da una estabilidad laboral a todo trabajador que haya laborado 8 años continuos.

La convención de Ecopetrol le da la estabilidad en las posiciones o empleos a los trabajadores, sin hacer uso del artículo 8° del Decreto 2351 del 65, siempre que hayan laborado 16 meses o más en forma continua para la empresa, o sea, que después de 16 meses de trabajo continuo no se podrá dar por terminado en contrato de trabajo sin justa causa o unilateralmente por la empresa.

Creemos que de los mejores logros alcanzados en beneficio

del trabajador son estos, ya que al trabajador le es más útil tener una estabilidad laboral en un momento determinado que cualquier otro beneficio.

En cuanto a la aplicación de la norma laboral sobre este tema de estabilidad las convenciones que se remiten al C. S. de T. son: El Banco de la República, Empobol, La Empresa Puertos de Colombia, Electrificadora de Bolívar, IFI concesiones de Salinas, el Ministerio de Obras Públicas y los acuerdos laborales de Telecom y el Hospital Universitario.

Por su parte las demás convenciones analizadas, consiguen beneficio al aumentar el número de días de indemnización que debe pagar la empresa por despido del trabajador sin justa causa o en forma unilateral. Y además de ese aumento, la convención firmada por el Banco Central Hipotecario obliga al Banco a entregar un incremento de las indemnizaciones realizadas que varía de acuerdo al tiempo laboral por el trabajador.

La Empresa Conastil en su tabla de indemnizaciones por despidos de injusta causa, las coloca desde menos de un año de servicio hasta 20 años para dejar en libertad al trabajador que luego de los 8 años de trabajo continuos ha sido despedido escoga entre el reclamo de la indemnización o la soli.

cidad del reintegro.

2.12 JORNADA DE TRABAJO

La Jornada máxima de trabajo será de 8 horas diarias sin exceder de 48 horas a la semana, podrán ampliarse hasta en una hora más diaria sin constituir esto horas extras. Esta disposición legal es de orden público encaminada a proteger al trabajador, para evitar que se abuse de éste.

Esta jornada puede ser reducida por acuerdo entre las partes pero en ningún caso puede ser aumentada. La excepción de esta regla está contenida en el artículo 162 del Código de Trabajo. Cuando dice que la ley puede disminuir la jornada laboral por considerar que las actividades desarrolladas son insalubres o peligrosas; o cuando se trata del trabajo de un menor de 16 años, cuya labor diaria no puede ser de seis horas.

Los trabajadores de confianza o que desempeñen cargos de dirección o de manejo; los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes; así como los que prestan servicios domésticos o se dedican a labores de celaduría, cuando habitan en el lugar de trabajo, no estarán incluidos en la jornada máxima de trabajo.

Para aumentar la jornada laboral por encima del límite legal es requerido un permiso expreso del Ministerio de Trabajo a menos que se encuentre en un caso fortuito o de fuerza mayor, para tomar las medidas necesarias para evitar graves perjuicios para la empresa y los trabajadores.

Es justo que el trabajo suplementario o extra sea remunerado con un recargo así mismo el trabajo nocturno aunque no sea suplementario debe tener un recargo.

Las jornadas laborales de las siguientes empresas han disminuído el máximo permitido por el Gobierno logrando con esto los trabajadores un menor esfuerzo en su trabajo con jornadas más cortas. Es así como el SENA disminuye a sólo 42.5 horas semanales sus jornadas de trabajo y limita las horas extras a 80 horas al mes. Conastil también reduce a 42.5 su jornada laboral y les concede a sus trabajadores mayores de 47 años el beneficio de no tener que prestar turnos nocturnos.

La empresa de Obras sanitarias S.A. y el Banco Popular reducen a 40 horas de trabajo semanal su jornada.

Ecopetrol tiene una jornada laboral de 45 horas semanales, y la Empresa Puertos de Colombia tiene una jornada laboral de 44 horas semanales. Puede la empresa organizar tur

nos especiales de trabajadores sin exceder de 44 horas, habrá recargo para cualquier trabajo que exceda 44 horas y para los trabajos realizados en días feriados y domingos.

Las convenciones colectivas del Banco Central Hipotecario y de la Caja Agraria, en lo referente a la jornada de trabajo se limitan a repetir lo que la ley concede.

El Banco de la República, la Electrificadora del Bolívar, IFI Concesiones de Salinas, la Licerera de Bolívar, el Ministerio de Obras Públicas y la Universidad de Cartagena, en sus convenciones colectivas, así como el Hospital Universitario y Telecom en sus acuerdos laborales no se refieren en nada a este punto, por lo tanto se aplicará la ley para suplir este silencio.

2.13 SALARIO

Es la remuneración que se da al trabajador por la labor realizada. El C.S. de T. dice: Que las primas, sobre sueldos, bonificaciones habituales, horas extras, interés sobre la ventas y la prima de servicio constituyen el salario.

Grandes beneficios han conseguido para los trabajadores las convenciones firmadas por el Banco de la República, la Empre

sa Puertos de Colombia y la Electrificadora de Bolívar, al incluir como factores de salarios los viáticos y gastos de representación, transporte, lo entregado en especie al trabajador, vacaciones, etc. Que al computarse como tal el beneficio económico de los trabajadores será bueno, al liquidar las primas, cesantías, interés por cesantía y todas aquellas prestaciones que se liquiden teniendo como base el salario producido.

Un beneficio que sólo la Empresa Puertos de Colombia concede a los trabajadores, muy importante para éstos, es que en caso de que sea detenido preventivamente un empleado y posteriormente sea absuelto o sobreseído definitivamente o se le dicte cese de procedimiento según el Código de Procedimiento Penal, la empresa le pagará los salrios promedios correspondientes al tiempo de la detención y será reintegrado a su cargo habitual en ella.

Otros beneficios logrados son el aumento del 40% de recargo por trabajos nocturnos, que consiguieron los Sindicatos de Conastil y Ecopetrol.

Además, por el acuerdo laboral del Hospital Universitario y la Convención de la Empresa Puertos de Colombia se le pagará un recargo del 200% sobre el salario ordinario en proporción con las horas laboradas por el trabajador, sin perjuicio del



salarios a que tenga derecho éste por haber laborado la semana completa.

Todas las convenciones aumentan el salario a sus trabajadores, teniendo como base el salario legal más alto vigente al momento de la firma de la convención, teniendo en cuenta la labor realizada por cada uno.

2.14 OTRAS BONIFICACIONES

En este capítulo sólo enunciaremos las bonificaciones extras, que los sindicatos de común acuerdo con la empresa han pactado a través de las convenciones colectivas en beneficio de los trabajadores, los cuales no constituyen parte del salario.

Esta bonificaciones son:

**EL BANCO DE LA REPUBLICA**

Establece una zona especial, pero no explica en que consiste.

**EL BANCO POPULAR**

Reconoce una prima de estadía a los trabajadores que presten

sus servicios en Cartagena equivalente a \$2.850,00 mensuales. Concede y paga una prima de \$8.000,00 cada seis (6) meses para empleados que laboren en el Almacén General y la Imprenta. Esta prima no constituye salario.

**CAJA AGRARIA**

**Incentivo de Localización**

La Caja continúa con la política de establecer incentivos de localización en las localidades donde a su juicio se requieran. Este incentivo constituye salario y se tendría derecho a él exclusivamente en los lugares en donde haya sido establecido por la caja, por lo tanto se perderá el derecho este, cuando el trabajador sea trasladado a un lugar donde no esté establecido. Si el traslado del trabajador es un lugar donde el incentivo sea diferente, será acreedor únicamente al porcentaje que rija para la nueva sede.

**Incentivo para Almacenista y/o Vendedores**

La caja se compromete a reglamentar el incentivo para almacenistas y/o vendedores, en un término no superior a 90 días, a partir de la fecha de la presente convención.

Prima Técnica

La caja continuará reconociendo a los propietarios debidamente titulados, que ocupen un cargo para el cual se requiera la disciplina en la que se hallen titulados, la prima técnica, de conformidad en la reglamentación vigente o normas posteriores que la mejoren. Los valores cuasados por este concepto y contemplados en el artículo 30 de las convenciones de trabajadores suscritas en el año 1979, cuyas vigencias expiraron en febrero 28/80 y febrero 28/82, se reconocerán y pagarán en los términos previstos en estas convenciones las partes aclaran que estos valores no serán incrementados durante la vigencia de la presente convención.

Entiéndase por profesionales debidamente titulados aquellos funcionarios de la Caja, que habiendo cursado estudios de educación universitaria hayan acreditado conforme a las disposiciones legales, vigentes la obtención del título y su registro académico correspondiente.

Prima Semestral de Riesgos para Cajeros

La caja pagará a los trabajadores que ocupen titularmente los cargos de cajeros, una prima semestral de \$2.100 M/Cte pagaderos en las mismas fechas en las cuales se cancelan ordinariamente las primas semestrales. De la misma manera pa

gará esta prima semestralmente, o en proporción al tiempo trabajado durante el respectivo semestre de trabajo que desempeñe transitoriamente el cargo de cajero.

**ELECTRIFICADORA**

**De Energía**

La empresa reconoce y paga a los que se beneficien de la convención, un auxilio mensual de energía equivalente al valor del consumo para tarifa residencial hasta de 400 Kwh, de acuerdo a la tarifa aplicada en el recibo de cada uno de los trabajadores, teniendo en cuenta que este valor se le pagará al trabajador consumiéndolos o no los consuma. Debe presentarse el recibo debidamente cancelado a la sección de liquidación y tiempo. En la quincena posterior a su presentación, se reintegrará a cada trabajador el valor resultante de la liquidación de que trata éste.

**Pérdida definitiva del Auxilio**

- Cuando el trabajador trate de hacer efectivo el auxilio presentando el recibo de una instalación diferente a la suya o a la que haya registrado en la empresa.
- Cuando mediante la utilización de sellos no oficiales,

trate de demostrar haber cancelado sin que verdaderamente lo hubiere hecho.

- Cuando incurra en incumplimiento del reglamento vigente para el suministro de energía eléctrica en materia grave.

ECOPETROL

Prima de Instalación

A los trabajadores de carácter permanente, que sean trasladados de un municipio a otro y que por este hecho deban movilizar a su familia al nuevo sitio de trabajo, o aun lugar cercano, se le reconocerá 50 días de salario ordinario, y se le concederá 5 días hábiles de permiso remunerado para los efectos de trasteos que serán concedidos al momento de trasladar a su familia.

EMPOBOL

Reconoce al trabajador que luego de 10 años de trabajo renuncie voluntariamente de su cargo, una bonificación cuyo monto será igual al que obtenga de aplicar la tabla de indemnizaciones por despido sin justa causa. Se reconoce esta bonificación después de la liquidación de las prestaciones sociales y no constituye salario.

EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA

Prima de traslado

Además de gastos que ordena la ley por el traslado de un trabajador de un terminal a otro, la empresa pagará un prima equivalente a un mes de salario promedio.

IFI CONCESIONES DE SALINAS

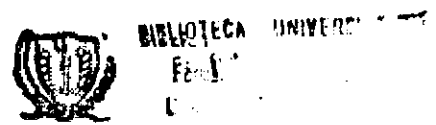
Se concede a todos los trabajadores una bonificación especial que será:

- 25 días para salarios hasta de \$30.000 mensuales
- 20 días para salarios hasta de \$40.000 mensuales
- 15 días para salarios hasta de \$60.000 mensuales
- 8 días para salarios mayores \$60.000 mensuales

SENA

Pagará a todo trabajador una prima de localización. Bonificación especial de recreación, se pagará a los trabajadores oficiales.

Se entregará \$30.000 al Sindicato para celebrar el día Internacional del trabajo.



TELECARTAGENA

Premio anual especial, al trabajador que alcance el más alto puntaje en la exactitud y superación en el desempeño de sus funciones. El premio consiste en la suma de \$1000 pesos, será adjudicado en enero de cada año, el jurado está formado por el Gerente de la empresa y un delegado de la Junta Directiva del Sindicato.

2. 15 VESTIDOS

El artículo 233 del C.S.T. dice que la empresa deberá darle a cada trabajador 3 uniformes y tres pares de zapatos siempre que el salario devengado por éstos sea inferior a dos veces el salario mínimo legal vigente. Las empresas de Conastil, la Electrificadora de Bolívar, Ecopetrol, Las Empresas Públicas Municipales, El Terminal, la Industria Licorera de Bolívar, El SENA, La Universidad de Cartagena y el Hospital Universitario, le concede uniformes a sus trabajadores sin determinar si el salario es menor o mayor de 2 veces el salario mínimo legal. El número de zapatos otorgados es de dos (2) anuales y entre 4 y 8 vestidos al año.

Las otras convenciones no dicen nada sobre los uniformes para trabajadores, se aplicará lo ordenado en la ley, salvo reglamento interno o que exista convención convencional an

terior que regule este aspecto.

## 2.16 PRIMAS Y PRESTACIONES

### 2.16.1 Prima de Navidad y Semestral

La Electrificadora de Bolívar paga una prima extralegal semestral de 12 días del salario promedio a cada trabajador.

Conastil paga 13 días de salario como prima de junio y 30 días además de la prima legal, en diciembre a todos los trabajadores.

Ecopetrol paga 21 días de prima convencional en Junio y 21 días en Diciembre a cada trabajador.

Ecopetrol dá un auxilio de \$10.000 al Sindicato para comprar aguinaldos en Navidad para hijos de trabajadores.

Las Empresas Públicas Municipales darán \$2.000 a cada trabajador como bonificación navideña y una prima adicional de junio que son 30 días de salario.

El SENA, dará un aprima de navidad de 1 salario mensual; y



prima semestral de 15 días en junio y 15 en diciembre para sus trabajadores.

Telecom, paga una sobreremuneración por recargo de trabajo en diciembre, de 25 días de su salario.

Telecartagena, paga una bonificación extralegal en junio de 10 días del salario básico, y una prima de navidad de 40 días de salario a sus empelados.

Estas son las únicas convenciones y acuerdos laborales que consagran este beneficio en favor del trabajador y no consti tuyen factor de salario.

#### 2.16.2 Vacaciones

La ley dice que todo trabajador tiene derecho a 15 días de vacaciones remuneradas, por año de servicio.

En el Banco Central Hipotecario se aueemnta el número de días de vacaciones de acuerdo al tiempo laborado: 15 días hábiles de 5 años de servicio, 21 días hábiles de 6 años a 10 años de servicio y de 11 años de servicio en adelante 28 días de vacaciones y se pagará 23,26 y 29 días de salaraio respecti vamente.

El Banco Popular dá 15 días hábiles de vacaciones pero paga 28,34,37 ó 40 días de salario ordinario, si el trabajador ha laborado 5,10,15 o más años en el Banco.

La Caja Agraria tiene una tabla parecida, no cuenta el sábado como día hábil.

Conatil dá el valor de 18 días de salario para vacaciones, no hará descuentos por préstamos internos del trabajador de este dinero, ni de la primera quincena de trabajo cuando regrese de vacaciones, no computa el sábado como hábil.

La Electrificadora, dará 35 días de salario al trabajador al salir a disfrutar las vacaciones.

Ecopetrol reconoce como prima de vacaciones 25 días de salario, durante este tiempo de vacaciones se le continúan pagando los subsidios que ordinariamente gana el trabajador.

Empobol, dará 17 días de salario, el sábado no es hábil.

Las Empresas Públicas Municipales pagan 24 días de salario.

IFI Concesiones de Salinas dará 18 días de salario.

La Industria Licorera, dará entre 17 y 25 días hábiles remun

147

nerados de vacaciones por años de servicio.

SENA le dá 18 días de salario.

El Hópsital da 20 a 23 días de salario por año de servicio.

telecartagena, el sábado no se computa, dá 20 días de salrio, se hará examen médico al trabajador para saber si está en buenas condiciones para disfrutar de las vacaciones.

Las otras empresas se rigen por lo ordenado en el estatuto laboral.

### 2.16.3 Prima de Servivio

Las empresas con capital superior a \$200.000,00 pesos dá un mes de salrio: 15 días en junio y 15 días en diciembre. Son pocas las empresas que aumentan lo legal: El Banco Central Hipotecario paga 2 sueldos o salrios ordinarios por cada 6 meses.

La Caja Agraria dá un mes y medio de salrio en junio y dos salarios en diciembre.



Empobol dará 17 días de salario cada semestre.

Las Empresas Públicas Municipales dá 15 días de salario en Junio y 30 en diciembre.

La Licorera de Bolívar reconoce 40 días de salaraio cada 6 meses.

#### 2.16.4 Prima de Antigüedad

Esta prima de antigüedad es una prerrogativa que se ha logrado con la firma de estas convenciones. La ley no lo reglamenta pero para esto, se toma como base los años de servicio y al aumentar éstos aumenta el valor de la prima. Se puede liquidar mensualmente o anualmente, con las vacaciones, al momento de cumplir el tiempo de servicio, etc.

La Convención de Telecartagena, además de la prima de antigüedad paga una bonificación especial para trabajadores con más de 10 años de servicio.

Las convenciones del Banco Popular, la Empresa Puertos de Colombia y el acuerdo laboral de Telecom, no dicen nada sobre este tema. Las demás convenciones tienen su tabla de

antigüedad.

#### 2.16.5 Auxilio de Maternidad

Se le conoce por ley una licencia remunerada equivalentemente a 8 semanas para el parto. En caso de aborto la licencia será de 2 a 4 semanas remuneradas. Otra ventaja es que la mujer embarazada no puede ser despedida durante el tiempo del embarazo ni tres meses después, o de lo contrario se pagará 60 días de salario, más la indemnización por despido sin justa causa.

El Banco Central Hipotecario, paga \$3.000 pesos de auxilio por maternidad y da al trabajador 3 días de permiso por el nacimiento de cada hijo, o en caso de aborto no provocado.

El Banco Popular paga 35.000 por el nacimiento de un hijo.

La Caja Agraria da: Auxilio prenatal de \$5.915, auxilio por parto normal \$13.500, por cesárea \$15.000.

Conastil dará dos días de permiso al trabajador y \$5.000 por el nacimiento de cada hijo. La Electrificadora da un auxilio por \$4.500 a la esposa del trabajador.

150

Ecopetro dá dos días de permiso remunerado al trabajador.

Empobol dá auxilio de \$2.500 por nacimiento de un hijo.

Las Empresas Públicas Municipales paga \$4.000 de prima de maternidad.

La Empresa Puertos de Colombia dá 60 días de licencia remunerada a la madre trabajadora.

IFI Concesiones de Salinas dá auxilio de \$6.000 por nacimiento de cada hijo.

El SENA, prima equivalente a 5 días de salario por cada hijo, 3 días de permiso remunerado al trabajador.

La Universidad dará prima de natalidad de \$10.000. En Telecartagena es la prima de \$8.000.

#### 2.26.6 Muerte

El ISS paga 24 meses de salario a la familia del trabajador por la muerte de éste, cuando se produce por enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Ecopetro dá dos días de permiso remunerado al trabajador.

Empobol dá auxilio de \$2.500 por nacimiento de un hijo.

Las Empresas Públicas Municipales paga \$4.000 de prima de maternidad.

La Empresa Puertos de Colombia dá 60 días de licencia remunerada a la madre trabajadora.

IFI Concesiones de Salinas dá auxilio de \$6.000 por nacimiento de cada hijo.

El SENA, prima equivalente a 5 días de salario por cada hijo, 3 días de permiso remunerado al trabajador.

La Universidad dará prima de natalidad de \$10.000. En Telecartagena es la prima de \$8.000.

#### 2.26.6 Muerte

El ISS paga 24 meses de salario a la familia del trabajador por la muerte de éste, cuando se produce por enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Para entierro la empresa deberá dar el valor de un salario de los devengados por el trabajador que muera.

La mayoría de las empresas reconocen un auxilio por muerte de familiares del trabajador, aumentan el valor otorgado para gastos de entierro por muerte del trabajador, algunos dan permiso para asistir a entierros de compañeros de trabajo ó a éstos para asistir a entierros de familiares.

La Caja Agraria aumenta a 60 salarios la prestación pagada a los familiares de trabajadores por la muerte de éste o ocasionada por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El Hospital Universitario, Telecom, La Industria Licorera de Bolívar, se remiten a las normas del C.S. de T.

#### 2.16.7 Auxilio de Anteojos

Al ingresar un trabajador a la empresa, deberá ésta hacerle exámenes médicos generales y las enfermedades comunes que tenga el trabajador podrán ser excluidas a los riesgos que asume el patrono por enfermedades no profesionales. En este caso si el trabajador ingresa con la agudeza visual anormal podrá renunciar a esta prestación concedida



por la empresa, salvo que posteriormente del ingreso se presenten alteraciones progresivas en la vista , el cambio de lentes será asumido por las empresas que haya establecido el auxilio de anteojos.

Este auxilio es pagado en forma total; lentes y marco por algunas empresas, otras pagan el total de los lentes y dan un porcentaje para el marco y otras asignan una cuota fija para todo trabajador que necesite gafas y otras empresas que no conceden este auxilio, como el Banco de la República, la Electricidad de Bolívar, la Universidad de Cartagena, Telecom, etc.

Empresas como Ecopetrol, Empresa Puertos de Colombia y Telecartagena, además dan un auxilio para familiares del trabajador que necesiten usar gafas.

#### 2.16.8 Matrimonio

Derechos que se le conceden al trabajador en caso de contraer nupcias, está reglamentado por el Código Sustantivo del Trabajo, son beneficios logrados por los sindicatos que cuando son en dinero, éste no hará parte del salario, será una prima extralegal.

Las que dan auxilio por matrimonio son:

El Banco Central Hipotecario \$4.000, las Empresas Públicas, dan \$1.000 t seis días de permiso remunerado, Ecopetrol dá 3 días de permiso remunerado, la Licorera dá \$7.000, SENA dá cinco días de salario y 8 días de permiso remunerado.

La empresa que mejor auxilio dá por matrimonio al trabajador es Telecartagena, que concede 30 días de salario y 5 de permiso hábiles remunerados.

#### 2.16.9 Accidente - Incapacidad - Invalidez - Enfermedades

Estos riesgos son sumidos generalmente por el Instituto de los Seguros Sociales, diferencia entre accidentes de trabajo y enfermedad profesional, trae en ambos casos desde la incapacidad temporal hasta la invalidez o muerte.

El C. S. del T. en su artículo 204 dice las prestaciones que se pagan por enfermedad profesional o accidente de trabajo y en su artículo 227 habla de la enfermedad no profesional se le dá auxilio de trábajor hasta por 180 días: 90 días primeros las 2/3 partes del salario y 90 los siguientes la mitad del salario devengado, y toda asistencia médica qui

rúrgica, farmacéutica, etc, hasta por 6 meses como prestación especial.

La Caja Agraria paga un auxilio extra de \$20.000 a quien sea pensionado por invalidez. La empresa paga por incapacidad ocasionada por enfermedad no profesional: 90 primeros días salario completo, 60 siguientes las 2/3 partes y 30 últimos la 1/2 del salario.

Conastil no despide a quien sufra gran invalidez, sino que lo reubica en otro cargo, completa en valores no pagados por el ISS al trabajador por incapacidad por enfermedad no profesional, en los treinta primeros días. Cuando la incapacidad sea por cirugía de enfermedad no profesional la empresa paga los valores no reconocidos por el ISS durante 260 días.

En Ecopetrol se aumenta el pago de salario completo por incapacidad profesional o accidente del trabajo, hasta por 20 meses, y paga los 2/3 partes del sueldo por 4 meses más; y todos los servicios médicos durante todo el tiempo.

Si la enfermedad es no profesional le paga el salario completo los primeros 60 días, las 2/3 partes durante los 150 días siguientes, si continúa incapacitado se le prestan sólo los servicios médicos por 150 días más, durante este tiempo no

se puede dar por terminado el contrato. Se establece un seguro de accidentes a todo trabajador de 10 mensualidades del salario mínimo convencional ó \$140.000 con amparo en todo el mundo, en cualquier momento y por cualquier viaje en que ocurra; marítimo, aéreo ó terrestre.

Además tienen una tabla de indemnizaciones de incapacidad permanente parcial por enfermedad no profesional.

Empobol pagará a los trabajadores la totalidad de la incapacidad médica hasta por 6 meses excepto al personal afiliado al ISS.

Las Empresas Públicas Municipales también reconocen los valores que no reconoce el ISS por enfermedad profesional (alimentación y transporte) y sueldo completo por enfermedades no profesionales. Pensión por invalidez total el 100% del salario más la cesantía. Dará hasta \$70.000 al trabajador que necesite de aparatos de recuperación por enfermedades o accidentes.

La Empresa Puertos de Colombia trae nuevas enfermedades profesionales además de las del C.S. del T.. Aumenta el valor de remuneración de incapacidad por enfermedad no profesional. Pensión por invalidez del 100% del sueldo mensual, todo lo a

sume directamente y no a través del ISS.

Así las demás empresas, salvo los Bancos central Hipotecario, Popular y de la República, La Electrificadora, IFI, El Ministerio de Obras, Telecom y el Hospital Universitario que sólo se remiten y esogen por lo ordenado en la Ley.

2.16.10 Jubilación - Vejez y Seguro de Vida

La pensión de jubilación es una prestación patronal especial a cargo de empresas de \$800.000 de capital anual. Para personas con 20 años de servicio y 55 años de edad.

El ISS reconoce pensión de vejez, cuando todo trabajador que tiene 65 años de edad y no tenga ninguna pensión u otro medio de subsistencia se le concede en cuantía del 20% del último salario devengado más el 2% de aumento cada año.

El Seguro de vida colectivo lo paga toda empresa de carácter permanente, a todos los trabajadores para cubrir los riesgos por muerte, también generalmente es asumido por el ISS.

Su valor va entre 12 y 100 salarios mínimos legales, se puede duplicar el valor sin pasar de 200 salarios cuando la muerte es producto de accidente de trabajo o de una enfermedad

158

profesional.

El Banco Central Hipotecario, paga \$240.000 del seguro por muerte del trabajador.


El Banco Popular da \$110.000 de bonificación extralegal a todo trabajador que se retire por haber adquirido la pensión de jubilación o de vejez a través del ISS y tiene póliza de seguros.

La Caja Agraria jubila al trabajador que cumple funciones que impliquen riesgos a los 15 años de servicio, sin tener en cuenta la edad. Seguro de vida de 20 salarios.

Si se retira voluntariamente del trabajo después de 15 años de trabajo se le paga un auxilio extra de ocho veces el salario convencional.

En Conastil si se concede al trabajador una pensión de vejez, la empresa le paga 1.2%, si fué empleado por cinco años del astillero de la Base Naval se le paga el 5% del salario mensual de base asegurado en el ISS.

Electrificadora otorga auxilio anual para la asociación de jubilados, y paga seguro de vida de \$80.000, si la muerte es por accidente de trabajo o enfermedad profesional \$150.000.

 U.S. AIR FORCE

Las Empresas Públicas conceden la pensión de jubilación con el valor del 100% del salario si la persona trabajó 20 años y tiene 50 años de edad, en lo demás se rige por la ley.

El Terminal Marítimo, concede la pensión de jubilación en el 80% del salario. Determinadas labores realizadas por los trabajadores les permiten jubilarse a los 20 años de servicio sin tener en cuenta la edad. Algunas con 15 años de servicio. El seguro de vida será 20 hasta 32 salarios.

Ecopetro aumenta el 2% del valor de la pensión de jubilación lo exonera de pagar deudas por servicios médicos, si muere el trabajador después de 10 años de servicio se concede la pensión a familiares, paga la empresa \$5.700 para el transporte del jubilado, y dará bonificación especial extralegal de acuerdo al número de años servidos. El seguro de vida será de 24 meses de salario y 2 salarios por cada hijo menor, de jado.

Empobol paga como seguro de vida de trabajadores 7 salarios mínimos legales.

IFI concesiones de Salinas paga 16 salarios por muerte natural y 32 por accidente como seguro de vida.

El Ministerio de Obras, Telecartagena pagan el 100% de pen

si3n de jubilaci3n, al igual que el SENA, que este tambi3n pagar3 el seguro de vida legal (12 meses) m3s uno extralegal de 13 meses de salario.

#### 2.17 ASISTENCIA JURIDICA

Las Empresas P3blicas Municipales, el Terminal Mar3timo y E copetrol prestan asistencia jur3dica a los trabajadores que en el desempe1o de sus cargos fueren privados de la libertad o agredidos por la actividad que deb3an realizar en cumplimiento de sus funciones, como delito culposo, por medio de un abogado calificado que ejerza su defensa.

El SENA afilia a los trabajadores que conduzcan carros de la empresa a la C3rcel de Ch3feres.

#### 2.18 PR3STAMOS - CALAMIDAD DOMESTICA - SUBSIDIO FAMILIAR

El Banco Central Hipotecario d3 tres d3as de permiso remunerado por grave calamidad dom3stica.

La Caja tiene un fondo para pr3stamos por calamidad dom3stica con \$55 millones y hasta \$55.000 de pr3stamo a cada tra



bajador, sin intereses. Concede un subsidio familiar del 4% del salario por cada hijo.

El Terminal dá el 4% del salario como subsidio familiar a cada trabajador 1 vez al año.

Empoból presta hasta tres meses de salarios a todo trabajador por calamidad doméstica.

Se concede por el IFI préstamos hasta de \$50.000, a los trabajadores con plazo de un año sin interés por calamidad doméstica, la Licorera dá \$40.000 de préstamo, el SENA dá hasta 3 meses de salario como préstamo y 3 días de permiso remunerado al trabajador.

Telecom paga los salarios como subsidio familiar anual, la Universidad de Cartagena dá \$1.150 por cada hijo y tienen tabla especial para otorgar los préstamos.

Telecartagena dá préstamos hasta de un mes de sueldo por calamidad doméstica.

## 2.20 FONDOS MUTUOS Y COOPERATIVOS

Conastil entrega un valor de \$4.500.000 para el fondo de bienestar, cada año y auxilio de \$700.000 para el fondo de

162

cooperativas.

La Electrificadora concede a la cooperativa auxilio anual de \$200.000.

Las Empresas Públicas dan \$250.000 el primer año y \$300.000 para el fondo de empleados.

Ecopetrol crea un fondo rotatorio para otorgar préstamos a trabajadores hasta de un mes de salario.

Telecartagena, dará un auxilio a la Cooperativa de \$15.000 y al Fondo Mutuo de \$500.000 y afiliará a los trabajadores a la Cooperativa de Avianca pagándoles cuota de inscripción.



BIBLIOTECA UNIVERSITARIA  
Facultad de Ciencias  
Unión de

## CONCLUSIONES

Después de hacer un análisis sobre las convenciones colectivas y acuerdos laborales antes anotados tenemos que en estas convenciones no encontramos una sólo cláusula en beneficio de la empresa o del patrono, siendo esto tan necesario como los beneficios para los trabajadores, ya que del buen funcionamiento y desarrollo de la empresa depende que los trabajadores puedan conseguir mayores beneficios, porque de Empresas más prósperas y sólidas se pueden esperar mejores garantías para sus trabajadores, en cambio de empresas en crisis ya sea porque el trabajador no se exige que rinda lo suficiente o por falta de disciplina y cuidado en su labor diaria no pueden por su poco desarrollo y capacidad financiera de la empresa concederle a sus trabajadores los beneficios que ellos desean.

Otro problemas que pudimos ver en muchas convenciones es que repiten cláusulas que años anteriores pudieron servir de algo y que hoy son obsoletas. De esto deducimos que los negociadores y realizadores del pliego de peticiones sólo se li

mitan a variar el aspecto económico , es decir los aumentos salariales y todos los puntos que tengan valor económico, transcribiendo en los otros aspectos las convenciones anteriores, sin caer en la cuenta, como dijimos en la repetición de cláusulas ineficaces.

De nuestras charlas con los directivos sindicales de varias empresas quienes amablemente nos atendieron observamos que lo que más perjudica a los trabajadores es que las empresas actualmente celebran contratos con contratistas independientes para realizar obras que anteriormente eran realizadas por trabajadores de la misma empresa, esto lo hace la empresa con el fin de evitarse la erogación de prestaciones que tendría que pagar si fueran empleados de ésta, contratados directamente por la empresa.

Es muy importante para el trabajador, conseguir su estabilidad laboral y a este respecto vimos que la mayoría de los sindicatos a excepción de Conastil y Ecopetrol, quienes le dan estabilidad laboral convencional a los trabajadores antes de cumplir los 10 años de servicio, no logran un acortamiento del tiempo expresado por el Código Sustantivo del trabajo, para obtener la estabilidad laboral.

165

BIBLIOGRAFIA

ACUERDOS LABORALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO. 1986

ACUERDOS LABORALES DE TELECOM. Revista Noticiero Sittitele  
com. 1985-1986

CONVENCION COLECTIVA DEL BANCO CENTRAL HIPOTECARIO. 1985 -  
1986

CONVENCION COLECTIVA DEL BANCO DE LA REPUBLICA. 1985 - 1986

CONVENCION COLECTIVA DEL BANCO POPULAR. 1986-1987

CONVENCION COLECTIVA DE LA CAJA AGRARIA. 1985-1986

CONVENCION COLECTIVA DE CONASTIL. 1984-1986

CONVENCION COLECTIVA DE LA ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR. 1984  
1986

CONVENCION COLECTIVA DE LAS EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES

1985-1987

CONVENCION COLECTIVA DE LA EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE

BOLIVAR. 1984-1986

CONVENCION COLECTIVA DE ECOPETROL. 1985-1986

CONVENCION COLECTIVA DE LA EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA.

1985-1986

CONVENCION COLECTIVA DE IFI CONCESIONES DE SALINAS. 1985 -

1986

CONVENCION COLECTIVA DE LA INDUSTRIA LICORERA DE BOLIVAR.

1984-1986

CONVENCION COLECTIVA DEL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS. 1985

1986

CONVENCION COLECTIVA DEL SENA. 1985-1986

CONVENCION COLECTIVA DE TELECARTAGENA. Recopilación de nor

mas desde 1962 hasta 1988.

CONVENCION COLECTIVA DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA. 1986

LAMO GONZALEZ, Jorge Guardo. Derecho Laboral Colombiano. Impresores Colombianos S.A. Bucaramanga, 1982.

GARCIA SOLANO, Alvaro. Derecho del Trabajo. Principios y Relaciones individuales. Editorial Temis. Bogotá, 1981.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. Editorial Temis. Bogotá, 1979.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Temis. Bogotá. 1982.

..... Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Temis. Bogotá, 1977.

PUPO VILLA, Roque. La Doctrina Social de la Iglesia y la importancia de los Sindicatos Cristianos. Cartagena Editorial Bolivariana.

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Legis Editores S.A. Bogotá, 1971

SATIZABAL, Camilo. Manual para el Cobro de Prestaciones Sociales Oficiales, Editorial Temis, 1981.