Unión
de Trabajadores y Trabajadoras de Grandes Superficies
del Comercio en Colombia

Convención Colectiva de Trabajo 2016-2018

Estatutos

Unidos somos **PODER**

Unidos ¡Lo Logramos!

Negociación Colectiva 2016

De izquierda a derecha Cristian Castaño (Unión), Carlos Andrés Cortés (Cencosud), Pablo Bohórquez (Unión), Luz Marina Díaz (Unión), Alejandro Patiño (Cencosud), Franci García (Cencosud), Sergio Martínez (Unión).

Firma Convención Colectiva de Trabajo 2016-2018

Entre la Unión de Trabajadores y Trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia y Cencosud Colombia

Bogotá, 13 de mayo de 2016

Contenido

Convención Colectiva de Trabajo 5
Declaración de principios 6

Capítulo 2
Aspectos generales 7

Capítulo 3
Procedimiento disciplinario 8

Capítulo 4
Salarios e incrementos 12

Capítulo 5
Permisos, primas, bonificaciones y auxilios especiales 14

Capítulo 6
Otros beneficios extralegales 19

Capítulo 7
Aplicación de las normas del Código Sustantivo del Trabajo
y del Reglamento Interno de Trabajo 22

Capítulo 8
Jornada laboral y descansos 23

Capítulo 9
Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo 24

Capítulo 10
Derechos, garantías sindicales y diálogo social 25

Capítulo 11
Disposiciones especiales y vigencia 29

Capítulo 12
Beneficios especiales trabajadores “Easy” 30
Disposiciones normativas y disciplinarias 31
Salarios e incrementos 32
Permisos, primas y auxilios especiales 32
Salud ocupacional 35
Derechos y garantías sindicales 36

Estatutos

Capítulo 1
Nombre, naturaleza y domicilio del sindicato..... 40

Capítulo 2
Principios objetivos, valores y de la organización..... 41

Capítulo 3
Condiciones de admisión, derechos y obligaciones
de los afiliados y afiliadas 43

Capítulo 4
De la estructura de organización y dirección de la organización..... 45

Capítulo 5
De la elección de representantes y organismos de dirección..... 58

Capítulo 6
De los organos de control 60

Capítulo 7
De las cuotas de la Unión de Trabajadores y Trabajadoras
de Grandes Superficies del Comercio en Colombia y de
la administración de los fondos 61

Capítulo 8
De las prohibiciones 62

Capítulo 9
De las sanciones de los afiliados 63

Capítulo 10
Del retiro de los afiliados/as 64

Capítulo 11
De disolución y liquidación..... 65

Capítulo 12
Disposiciones generales 66

Convención Colectiva de Trabajo SUSCRITA ENTRE CENCOSUD COLOMBIA S.A. Y LA UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE GRANDES SUPERFICIES DEL COMERCIO EN COLOMBIA

En el día de hoy, 13 de mayo de 2016, se reunieron las comisiones negociadoras así: **LUZ MARINA DÍAZ, SERGIO MARTÍNEZ DITA, PABLO EMILIO BOHÓRQUEZ**, **CRISTIAN CASTAÑO RIVERA, JOSÉ ALBERTO OLIVO, YOHAN BONILLA y MARÍA EUGENIA CAICEDO** como representantes de la **UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE GRANDES SUPERFICIES DEL COMERCIO EN COLOMBIA,** y **ANA MARÍA SALAZAR, FRANCI ELENA GARCÍA, ALEJANDRO PATIÑO, CARLOS ANDRÉS CORTÉS, FELIPE ARRIAGA y JORGE ALEJANDRO SARMIENTO** como representantes de **CENCOSUD COLOMBIA S.A.** o como quiera que se denomine en el futuro, y para todos los efectos la EMPRESA, quienes acordaron la **Convención Colectiva de Trabajo** suscrita entre **CENCOSUD COLOMBIA S.A. Y LA UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE GRANDES SUPERFICIES DEL COMERCIO EN COLOMBIA 2016-2018.**

Las partes acuerdan lo siguiente:

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra y suscribe con el interés de la EMPRESA y la UNIÓN por mantener condiciones adecuadas en cumplimiento de la ley laboral colombiana, que optimicen la calidad de vida de los trabajadores.

La EMPRESA promueve en la sociedad el diálogo social útil y afirma que para que este sea realidad, es indispensable el reconocimiento de la legitimidad y autonomía de las organizaciones sindicales y de los derechos laborales. Así mismo, reconoce que es necesario contar con una ética empresarial basada en la responsabilidad social y laboral.

La EMPRESA y LA UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE GRANDES SUPERFICIES DEL COMERCIO EN COLOMBIA (en Adelante la UNIÓN), reiteran como mecanismo, para el logro del DIALOGO SOCIAL, el reconocimiento y respeto a la UNIÓN y a los derechos laborales.

De igual manera, la EMPRESA y la UNIÓN, se comprometen a construir mecanismos que afiancen a la EMPRESA como una organización social y laboralmente responsable, mediante un proceso permanente de diálogo que aprecie las condiciones de los empleados y la sostenibilidad de la Compañía.

La EMPRESA se compromete a mantener, cumplir y hacer cumplir una política de respeto integral de los Derechos Humanos y Derechos Fundamentales Constitucionales de sus trabajadores. En consecuencia, no ejercerá ninguna clase de persecución, coacción o discriminación por razones sindicales, políticas, regionales, raciales, religiosas, de nacionalidad, profesión, cargo o lugar de trabajo, de género o tendencia sexual, así como ningún otro acto que vulnere o desconozca los derechos aquí mencionados.

La EMPRESA adopta como marco ético y normativo, para la regulación de las relaciones laborales, la del trabajo decente en los términos y contenidos que la OIT ha establecido. De igual manera acoge, reconoce y se compromete al cabal cumplimiento de los postulados contenidos en los Convenios 87, 98, 135 y 154 de la OIT.

La EMPRESA y la UNIÓN, se comprometen al cumplimiento de los siguientes principios:

1) Libertad de asociación y negociación colectiva: La EMPRESA reconoce y respeta el derecho de todos los trabajadores a escoger, si desean o no, organizarse e incorporarse a organizaciones de su elección y a establecer negociaciones colectivas de trabajo y a la protección de los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo,

contra cualquier acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical.

2) Prohibición del Trabajo Forzado: En la EMPRESA no se utiliza ni se auspicia el uso de mano de obra involuntaria, o de trabajo, bajo amenaza de ser sancionada en caso de no hacerlo.

3) Prohibición del Trabajo Infantil: En la EMPRESA se respeta la oportunidad de los niños a desarrollarse física y mentalmente en todo su potencial; por lo tanto, la EMPRESA, no contratará bajo ninguna figura a personas menores de 18 años.

2 CAPÍTULO ASPECTOS GENERALES

CLÁUSULA 1. SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de que se presente una sustitución patronal, la UNIÓN y la Empresa, o quien la sustituya, se comprometen a continuar reconociendo los puntos pactados en la presente Convención, a los trabajadores que presten sus servicios en el Formato de supermercado de la EMPRESA, en los términos establecidos en el Código Sustantivo de Trabajo.

CLÁUSULA 2. RECONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. La EMPRESA reconoce a la UNIÓN como la organización sindical representante de sus trabajadoras y trabajadores sindicalizados, en todas sus estructuras organizacionales y por ello respetará los derechos y garantías de la UNIÓN, en especial, la autonomía en su estructura y funcionamiento dentro del marco legal y se obliga a no promover prácticas antisindicales y a respetar el derecho de asociación sindical.

De igual forma la UNIÓN se abstendrá de realizar presiones indebidas o por fuera de la ley, a todos aquellos que por mera liberalidad hubiesen tomado la determinación de no hacer parte de la UNIÓN.

CLÁUSULA 3. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO. La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra y suscribe con apoyo en el interés de la EMPRESA por desarrollar, dentro de sus posibilidades económicas y la sostenibilidad de la Compañía, condiciones adecuadas en materia salarial y de beneficios extralegales para sus trabajadores.

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará e interpretará en atención a lo estipulado en la legislación colombiana, y en especial

en la Constitución Nacional y los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados por Colombia.

PARÁGRAFO. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. En caso de presentarse un conflicto sobre la aplicación de normas contenidas en la Constitución, convenios internacionales del trabajo ratificados por la ley en Colombia, leyes y demás disposiciones normativas, y la presente Convención Colectiva, prevalecerá la más favorable al trabajador la cual se aplicará en su integridad.

CLÁUSULA 4. CAMPO DE APLICACIÓN: La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a todos los trabajadores sindicalizados en los cargos de auxiliares y analistas que presten sus servicios en los formatos de supermercado de la EMPRESA

PARÁGRAFO: A los trabajadores que presten sus servicios para ALMACENES EASY como Unidad de Negocio de "Mejoramiento del Hogar" (En adelante **EASY**), y que tengan los cargos de vendedores, cajeros, empacadores, auxiliares, y operadores logísticos (despachos y recibos), se les aplicarán única y exclusivamente los beneficios normativos, sindicales y económicos indicados en el Capítulo Duodécimo de la presente Convención Colectiva, denominado CAPÍTULO DUODÉCIMO, BENEFICIOS ESPECIALES TRABAJADORES "EASY". En ningún caso podrán solicitar en forma concurrente, conjunta o concomitante, los beneficios indicados en este capítulo especial con cualquier otro contemplado en convenciones o acuerdos colectivos.

CLÁUSULA 5. MODALIDAD CONTRACTUAL. Los trabajadores beneficiarios de esta Convención vinculados a LA EMPRESA con contrato a término fijo quedarán bajo la modalidad de contrato a término indefinido una vez cumplan tres (3) meses de servicio.

3 CAPÍTULO PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

CLÁUSULA 6. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. En los casos en que se considere por parte de LA EMPRESA que un trabajador o una trabajadora hayan incurrido en una presunta falta disciplinaria, o una presunta causal de terminación del contrato de trabajo, se atendrá al siguiente procedimiento:

a) Citación al trabajador dentro de los siete (07) días hábiles, contados de lunes a sábado, siguientes a la fecha en que ocurra la falta, salvo aquellos casos en que por la naturaleza de los mismos, deban ser investigados para concretar la falta, caso en el cual el término antes citado correrá a partir del momento en que finalice la investigación.

b) LA EMPRESA a través de Recursos Humanos, notificará por medio escrito al trabajador indicándole la falta que se le imputa, enunciando de manera detallada las pruebas existentes al momento de la notificación, el día, la hora y el lugar donde deberá presentarse a rendir descargos en un lapso no inferior a tres (3) días hábiles y no superior a siete (7) días hábiles, contados de lunes a sábado. De ésta se le entregará copia al representante de la UNIÓN en los mismos términos que se le entregan al trabajador, por medio físico y correo electrónico para ser asistido por la UNIÓN. Para este fin, el representante de la UNIÓN en cada tienda, suministrará un correo electrónico.

c) Los términos convencionales se suspenderán cuando el trabajador se encuentre disfrutando de su periodo vacacional, licencia por luto, licencia por calamidad doméstica, en incapacidad o por fuera de la jornada laboral.

d) Los descargos se efectuarán en presencia de hasta dos (2) representantes de la UNIÓN que actuarán en la diligencia según lo establecido en el artículo 115 del C.S.T., razón por la cual antes de finalizar la diligencia de descargos podrán intervenir, hacer apreciaciones, y todo lo que sea necesario, de manera verbal o escrita, para garantizar el derecho de defensa de los afiliados, lo cual se consignará adecuadamente en el acta de descargos, así mismo se le darán a conocer, de manera detallada, la presunta falta de la que se le hace responsable, los hechos y las pruebas que la sustentan. De la diligencia de descargos, se levantará un acta, copia de la cual se le entregará al trabajador implicado y a la UNIÓN.

e) La diligencia de descargos se podrá suspender por una sola vez y hasta por un término de un (1) día hábil, contado de lunes a sábado, a solicitud del trabajador, del representante de la UNIÓN o de la EMPRESA, siempre y cuando se solicite por escrito, antes de iniciar la diligencia y obedezca a una justificación razonable. Esta solicitud debe ser notificada inmediatamente a las partes implicadas, dando a conocer la nueva fecha, hora y lugar para realizar la diligencia

f) Una vez rendidos los descargos LA EMPRESA tomará la decisión disciplinaria, si a ello hubiere lugar y la misma será notificada dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes, contados de lunes a sábado, por escrito al trabajador y a la Unión.

g) Cuando la empresa diere por terminado un contrato de trabajo por alguna de las justas causas o aplique sanciones disciplinarias que superen los ocho (8) días, contempladas en el reglamento interno, el contrato de trabajo o la ley, el trabajador podrá apelar por escrito, ante la Dirección de Recursos Humanos de Operaciones de Supermercados. Las apelaciones se presentarán ante dicha Dirección, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la entrega de la carta, contados de lunes a sábado, en la que se notifica tal decisión. Para sustentar la apelación el trabajador despedido podrá aportar las pruebas pertinentes, la información que considere necesaria y los antecedentes del caso. La respuesta a la apelación se notificará dentro de los cinco (5) días hábiles, contados de lunes a sábado, a partir de la fecha en que se hubiere interpuesto el recurso, de la cual se le enviará copia a los representantes de la UNIÓN en los mismos términos.

PARÁGRAFO: Para los eventos en que se sorprenda en flagrancia al trabajador en la comisión de delitos tipificados como tal por las leyes penales, y/o aceptados en diligencia de descargos de manera clara y precisa por el trabajador, se le notificará de manera automática la terminación del contrato de trabajo y no se aplicará el procedimiento ni los recursos detallados en el literal (b) y (g) de la cláusula sexta. El trabajador podrá estar acompañado por algún miembro de la UNIÓN si lo considera oportuno.

h) **PROCEDIMIENTO ADICIONAL PERSONAL DE CAJAS**. Para la realización del proceso disciplinario convencional y la comprobación de la falta investigada, para la sección de cajas a la hora de aplicación de sanciones disciplinarias o aplicación de despido por justa causa, por descuadres, se aplicará lo siguiente:

- El jefe de cajas reportará, todos los viernes de cada semana, los descuadres que se hayan presentado en la semana en curso, discriminándolo por auxiliar y descuadre (de viernes a jueves).
- El jefe de RRHH, citará a descargos dando cumplimiento a los literales a y b de esta cláusula, y el término del literal (a) se contará a partir del día siguiente del reporte de cajas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: **POLÍTICA DE DESCUADRES:** Determinar el procedimiento y las acciones disciplinarias a seguir cuando el cajero(a), Jefe(a) o coordinador(a) de cajas, auxiliar de caja central cometan alguna de las faltas a continuación mencionadas:

1) **Descuadre**: faltantes o sobrantes en efectivo al cierre final del cajero.

2) **Faltante en bases y recogidas parciales**: Si el(a) cajero(a) presenta faltante en efectivo en cualquiera de las bases entregadas durante la operación del procedimiento o las recogidas parciales dentro de los diferentes modelos ya sea modelo Banco o el modelo de transporte de valores al momento de la entrega de las mismas**.**

3) **Redención y/o pérdida de Bonos**: Apropiación y/o redención irregular de bono de descuentos clientes, apropiación y/o redención irregular de los puntos clientes programa fidelización, pérdida de los bonos autorizados (Sodexo, Big PASS, Ticket Proms), auto-recargas a telefonía móvil, recibir bonos de las franquicias que no están autorizados.

4) **Errores cometidos en el procedimiento de cierre de cajas**: grabación de documentos, intercambio o cruces de medios de pagos, Recogidas parciales en efectivo, no envío de bases discriminadas al modelo de entrega.

5) **Billetes falsos**: 1. Banco. 2. Modelo de transporte de valores. LA EMPRESA entregará elementos necesarias para la detección de billetes falsos.

6) **Pérdida de documentos:** Voucher tarjeta crédito, Cheques, y todo documento que haga parte de los procedimientos de cuadratura dentro del área de cajas de las tiendas

7) **Procedimiento para aplicar la política de descuadres:** LA EMPRESA implementará a más tardar en sesenta (60) días las medidas necesarias para adaptar el sistema de cajas al ajuste al peso. Lo anterior para garantizar que esas diferencias no se reflejen como un descuadre del cajero.

a) Si se verifica un descuadre faltante o diferencias en efectivo se aplicara la siguiente política de descuentos:

Valor	Forma de pago
1 a 50.000	Descuento en una cuota quincenal
50.001 a 100.000	Descuento en dos cuotas quincenales
100.001 a 199.999	Cuatro cuotas quincenales
200.000 en adelante	Procedimiento disciplinario directo

Estos descuentos se realizarán máximo en dos ocasiones, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Después del tercer descuadre, se aplicará el proceso disciplinario y así sucesivamente.

b) El jefe de Cajas y/o Coordinador informará a diario, a cada trabajador, cuando se confirme la novedad o diferencia de descuadres, momento en el cual solicitará al auxiliar de cajas la firma de la autorización de descuento respectivo en el formato especificado; sin excepción el cajero(a) deberá firmar la carta de descuento por nómina, la Coordinadora o jefe de cajas archivará en el AZ correspondiente en tesorería.

c) El Jefe de Cajas y/o Coordinador de cajas de cada tienda se encargará de hacer el informe quincenalmente con los respectivos soportes de descuentos firmados por cada trabajador y le entregará al área de recursos humanos para realizar el respectivo descuento.

d) El informe de la primera quincena será entregado el veinte (20) de cada mes y de la segunda quincena el cinco (5) del mes subsiguiente.

e) Gestión Humana procederá a notificar la novedad a nómina para realizar el descuento respectivo según lo especificado en la carta firmada por los cajeros en los términos pactados.

f) Los anteriores descuentos se realizaran dentro de los límites establecidos en el marco legal en material laboral, sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores.

g) Si el empleado presenta más de dos (2) descuadres o éste supera el valor de $200.000 pesos, el empleado será llamado a diligencia de descargos conforme el procedimiento establecido.

PARÁGRAFO. Las demás actuaciones irregulares dentro de los procedimientos de caja, derivadas de actuaciones inmorales o en contra de los procesos del área como apropiación de los puntos CENCOSUD de los clientes, autoregistros apropiación de bonos de recompra, los puntos de fidelización, las auto recargas de celular. Se manejarán directamente dentro del procedimiento disciplinario de la compañía para evaluar las sanciones y determinaciones pertinentes para cada caso.

4 CAPÍTULO

SALARIOS E INCREMENTOS

CLÁUSULA 7. INCREMENTO SALARIAL: Los salarios básicos de los trabajadores beneficiados de la presente Convención Colectiva, se incrementarán así:

- A partir del 1° de julio del año 2016, se conviene un incremento del salario básico vigente, igual al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE para el año 2015, más un 1.0%. Las partes convienen y aceptan que el incremento del IPC realizado por la Empresa para el año 2016 en el mes de enero, será imputable a este acuerdo.

- A partir del 1º de enero de 2017 y el 1° de enero de 2018, se hará un incremento salarial en un porcentaje igual al IPC nacional certificado por el DANE del año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las partes acuerdan que adicional al incremento del IPC ya mencionado, para los años 2017 y 2018, se reunirán la segunda quincena del mes de enero de los años 2017 y 2018 y podrán convenir un incremento que se reconocerá como un BONO ADICIONAL VARIABLE POR RESULTADOS (BAV), de carácter salarial, el cual apreciará lo siguiente:

a) El BONO ADICIONAL VARIABLE POR RESULTADOS (BAV) se calculará mensualmente sobre el cumplimiento de las metas y porcentajes convenidos por las partes. Su pago se efectuará trimestralmente, en la segunda quincena de los meses de abril, julio, octubre de 2017 y enero de 2018, y así sucesivamente.

b) Cumplimiento de metas: En cada tienda por su propio resultado y en las demás áreas por el resultado total del negocio de supermercados Colombia, o de su propia área, se establecerán unas metas conforme al cumplimiento del presupuesto de venta neta y penetración de venta de clientes fidelizados y Cumplimiento de presupuesto de EBITDA, de manera simultánea.

c) LA EMPRESA efectuará un plan piloto durante el año 2016, que permita determinar para el año 2017 y 2018 las metas y el valor del BONO ADICIONAL VARIABLE POR RESULTADOS (BAV) a reconocer conforme al cumplimiento de las metas fijadas. Los resultados del plan piloto se informarán a la UNIÓN..

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que los aumentos de salario aplicados, son imputables a cualesquiera otros que LA EMPRESA tuviere que hacer por disposición legal, convencional, arbitral o reglamentaria de cualquier clase, o por mera liberalidad de LA EMPRESA que se apliquen con posterioridad a la fecha del mismo y durante su vigencia; todo en tal forma que si estos aumentos o beneficios decretados, pactados o fijados por cualquiera de los medios legales, normativos o reglamentarios indicados, fueren inferiores a los que aquí se pactan, estos no se alterarán, pero si fueren superiores, LA EMPRESA solo estará obligada al reajuste y pago de la diferencia.

PARÁGRAFO TERCERO: En caso de que LA EMPRESA voluntariamente efectúe incrementos salariales ó conceda o haya concedido los mismos fuera de los contemplados en esta Convención, se le aplicará y así lo aceptan las partes, a estos mayores valores la imputabilidad de acuerdo a lo pactado en esta cláusula.

CLÁUSULA 8. COMISIONES AUXILIARES Y/O VENDEDORES DE ELECTRO. LA EMPRESA se compromete a informar y publicar en la cartelera de la sección de Electro de cada tienda mensualmente el objetivo y cumplimiento de las metas que se tienen en cuenta para el pago de las comisiones a las que se refiere la presente cláusula.

5 CAPÍTULO PERMISOS, PRIMAS, BONIFICACIONES Y AUXILIOS ESPECIALES

CLÁUSULA 9. NACIMIENTO Y/O ADOPCIÓN DE HIJO(A). Con ocasión del nacimiento o adopción de un (1) hijo(a) LA EMPRESA concederá al padre/madre trabajador(a) los siguientes permisos y auxilios especiales:

a) **Permisos**: LA EMPRESA concederá al padre trabajador un permiso remunerado de ocho (8) días hábiles contados a partir de la fecha del nacimiento o adopción de la hijo(a). Este permiso remunerado remplaza integralmente los días de beneficio concedidos al padre trabajador en la Ley 755 de 2002 (Ley María) o cualquier otra que regule dicho beneficio.

   En el caso de la madre trabajadora, LA EMPRESA concederá el descanso remunerado legal contenido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y la ley 1468 de junio 30 de 2011.

b) **Auxilios**: LA EMPRESA reconocerá un auxilio de ochenta y ocho mil pesos ($88.000 M/cte.) por cada hijo(a) nacido(a) o adoptado, de acuerdo con la siguiente regulación:

- Si es la trabajadora beneficiaria la madre del recién nacido o adoptado, este auxilio se pagará y reconocerá a ella directamente.
- Si el trabajador beneficiario es el padre, se le reconocerá y pagará el auxilio, siempre y cuando acredite su condición de tal, de acuerdo a lo indicado más abajo.

Para tener derecho a este auxilio él o la trabajadora beneficiario(a) deberá haber completado el período de prueba en la fecha del nacimiento del(a) recién nacido o adopción. Si en ésta fecha, padre y madre son ambos trabajadores de LA EMPRESA, se reconocerá un solo auxilio que será pagado a la madre.

En todos los casos, el reconocimiento del auxilio requiere de la presentación del respectivo registro civil de nacimiento del recién nacido o de adopción, en el Departamento de Consultoría de Gestión, sección nómina de LA EMPRESA.

CLÁUSULA 10. BENEFICIOS POR MATRIMONIO. Con ocasión del matrimonio, bajo cualquier rito religioso o civil, incluyendo el contrato de solemnización del vínculo marital, del trabajador(a) beneficiario(a), La EMPRESA le concederá los siguientes permisos y beneficios especiales.

a) **Permiso:** LA EMPRESA concederá cuatro (4) días calendario de permiso remunerado al trabajador(a) beneficiario(a) que lo solicite para contraer matrimonio. Él o la trabajadora debe solicitar el permiso por conducto de su jefe inmediato, al Departamento de Gestión Humana.

b) **Beneficio Especial:** La EMPRESA entregará al trabajador(a) beneficiario(a) de esta cláusula, una tarjeta de regalo por valor de ciento diez mil pesos ($110.000)

CLÁUSULA 11. DEFUNCIÓN DE FAMILIARES. Cuando a un trabajador beneficiario le sobrevenga la muerte de cualquiera de los familiares que se señalan a continuación, LA EMPRESA le concederá los siguientes permisos remunerados y auxilios especiales:

a) **Permiso**: LA EMPRESA concederá a los trabajadores beneficiarios un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles, si falleciere su cónyuge o compañero permanente registrado, así como si el fallecimiento sobreviniere a cualquier familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (abuelo, nieto, padres, hijos, hermanos), primero de afinidad (suegros, hijastros y padrastros), o primero civil (hijo adoptivo y padre adoptante). El permiso antes mencionado se aumentara en dos (2) día, en los casos de fallecimiento de cónyuge o compañero (a) permanente, hijos, y padres del trabajador. Dicho permiso remunerado remplaza en todo aspecto los días de licencia por luto concedidos por la Ley 1280 de 2009 y cualquiera que se refiera a dicho beneficio.

b) **Auxilio**: LA EMPRESA otorgará un auxilio por fallecimiento en las siguientes circunstancias:

Por el fallecimiento de su Esposa(o) o compañera(o) registrada(o), así como por el fallecimiento de cualquiera de sus hijos reconocidos, LA EMPRESA otorgará al trabajador(a) beneficiario de la presente Convención Colectiva un auxilio equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Al mismo auxilio tendrá derecho el trabajador o la trabajadora soltero o soltera, sin compañero(a) registrado(a) ni hijos, si le sobreviene el fallecimiento de su padre o madre o ambos.

Para el pago del auxilio, el trabajador(a) deberá presentar el respectivo registro civil de defunción, así como la demás documentación que LA EMPRESA considere pertinente en el Departamento de Gestión humana.

CLÁUSULA 12. MUERTE DEL TRABAJADOR. En caso de muerte del (la) trabajador(a) beneficiario, La EMPRESA otorgará a su familia, por una sola vez, un auxilio equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

CLÁUSULA 13. PRIMA DE VACACIONES: LA EMPRESA pagará al trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva, una prima de vacaciones equivalente a cinco (5) días de su salario básico por periodo de vacaciones disfrutado. Esta prima se pagará al momento de salir el trabajador a disfrutar las vacaciones.

PARÁGRAFO: En caso del retiro del trabajador beneficiario sin haber disfrutado del último período de vacaciones causadas, tendrá derecho al reconocimiento de esta prima, la cual se cancelará con las demás prestaciones, salvo que la cancelación del contrato obedezca a justa causa invocada por LA EMPRESA y esa justa causa sea cualquiera otra diferente al reconocimiento de la pensión de vejez.

CLÁUSULA 14. AUXILIO DE ANTEOJOS O PARA LENTES DE CONTACTO. A los trabajadores beneficiarios que hubiesen superado el período de prueba contractual a quienes les sean formulados anteojos por parte de la entidad promotora de salud o de una entidad avalada por LA EMPRESA, LA EMPRESA les reconocerá y pagará, por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva, la suma de noventa y nueve mil pesos ($99.000 M/te), previa presentación de la formula y cotización respectiva.

CLÁUSULA 15. AUXILIO EDUCATIVO PARA TRABAJADORES. La EMPRESA otorgará tres (3) becas anuales, dos (2) en el primer semestre del año y una (1) en el segundo semestre, únicamente para estudio universitario, por valor de trescientos ochenta mil pesos ($380.000) cada una, por tienda, única y exclusivamente para estudios universitarios, las cuales se otorgarán a los empleados que cumplan las siguientes condiciones:

a) No tener sanciones disciplinarias mayores a ocho (8) días en la empresa durante el último semestre.

b) Tener mínimo tres (3) años de antigüedad dentro de la compañía.

c) Se otorgarán al trabajador con el promedio más alto, en el respectivo semestre anterior, dentro de cada tienda, sin que sea inferior en ningún caso a cuatro dos (4.2). De haber empate en los promedios académicos, la beca se entregará al trabajador que tenga una mayor antigüedad.

d) El trabajador debe entregar copia de una certificación académica expedida por la universidad, en la que conste el promedio del semestre inmediatamente anterior y la matrícula vigente.

e) Estas becas educativas se entregarán directamente a la institución de educación superior avalada por el Ministerio de Educación.

f) No existirá la posibilidad que un mismo trabajador repita este beneficio de manera consecutiva.

CLÁUSULA 16. BONIFICACIÓN DE NAVIDAD POR RESULTADOS. Las partes acuerdan que la empresa otorgará una bonificación de navidad, entre ochenta mil pesos ($80.000) y cuatrocientos mil pesos ($400.000), sujeto a la gestión por resultados así: en cada tienda por su propio resultado y en las demás áreas por el resultado total de supermercados Colombia o de su propia área de acuerdo con los siguientes indicadores.

a) Cumplimiento de presupuesto de ventas netas

b) Cumplimiento de presupuesto de margen final

c) Cumplimiento de presupuesto de EBITDA

d) Cumplimiento de presupuesto de venta neta por empleado

PARÁGRAFO PRIMERO: Las condiciones acordadas para el pago de la Bonificación aquí regulada son las siguientes:

- Los objetivos y sus cumplimientos se establecerán para el periodo comprendido entre diciembre 2015 y noviembre 2016, y así sucesivamente.
- La empresa se compromete a divulgar los resultados de cumplimiento de presupuesto en porcentaje, mensualmente.
- La EMPRESA pagará esta bonificación de navidad por resultados, a los trabajadores beneficiarios que al quince (15) de diciembre, del respectivo año tengan más de dos meses de servicio en la EMPRESA.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador tendrá la siguientes opciones para recibir la bonificación de navidad por resultados:

- Cuando la bonificación de navidad por resultados supere el pago mínimo de $80.000, el monto se pagará en la cuenta de nómina de cada trabajador.
- Para los casos en los que el bono de navidad sea de ochenta mil pesos ($80.000), el trabajador podrá elegir el pago en tarjeta regalo, en cuyo caso recibirá un cargue adicional del 15% en dicha tarjeta regalo.
- Cuando el trabajador elija el pago en efectivo, solamente recibirá el valor de $80.000 en su cuenta de nómina.

- Dicha bonificación es no salarial y por lo tanto no tendrá efectos prestacionales ni de carácter parafiscal.

CLÁUSULA 17. BONIFICACIÓN POR DÍA DEL TRABAJO. La Compañía reconocerá el 1º de mayo de cada año, por la vigencia de la presente Convención, una bonificación por el día del trabajo (1 de mayo), no salarial, por la suma de ciento veinte mil pesos ($120.000). Este valor se pagará en la segunda quincena del mes de abril de cada año.

CLÁUSULA 18. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN PARA AUXILIARES. La EMPRESA suministrará un descuento de mil quinientos pesos ($1.500), por compras superiores a tres mil pesos ($3.000) en las secciones de líquidos (excepto licores) charcutería, panadería y PLS. Este descuento es por día, personal y por ticket de compra individual. No es acumulable, porque se trata de un auxilio diario. La EMPRESA garantizará un menú empleado, para el almuerzo en la charcutería, por un valor de cuatro mil quinientos pesos ($4.500) al cual se le podrá aplicar el beneficio mencionado.

PARÁGRAFO: Para los centros de trabajo fuera de los puntos de venta, como la Sede Administrativa, Plataformas de Cross Docking y algunas EDS, este auxilio se acumulará para utilizarlo en los puntos de venta, cada 15 días en fin de semana

CLÁUSULA 19. REQUISITOS GENERALES PARA ESTE CAPÍTULO. Las partes acuerdan que todos los beneficios contenidos en el capítulo quinto de la presente Convención Colectiva, no constituyen salario, ni serán factor para liquidación de prestaciones sociales, aportes para seguridad social o parafiscal, de conformidad con lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 y 17 de la Ley 344 de 1996. En todo caso, para poder acceder a los beneficios contenidos en este capítulo, se hace necesario acreditarse debidamente, con los documentos que certifiquen las condiciones que lo hacen destinatario del beneficio.

PARÁGRAFO 1. La persona beneficiaria deberá solicitar los beneficios contenidos en este capítulo ante el Departamento de Gestión Humana, en un plazo que no exceda de sesenta (60) días calendario contados a partir de la ocurrencia del hecho que los cause, acompañando la documentación que sustente la prestación. Sin perjuicio del plazo referido, existirán beneficios para los cuáles los trabajadores deberán sujetarse a un plazo específico para obtener los mismos.

6 CAPÍTULO

OTROS BENEFICIOS EXTRALEGALES

CLÁUSULA 20. BENEFICIOS CUMPLEAÑOS. LA EMPRESA otorgará el día de cumpleaños del trabajador, un descuento del 20% en las compras. Este descuento no será acumulable con otros descuentos. Este descuento se podrá hacer efectivo una sola vez, ocho días calendario antes u ocho días después de la fecha del cumpleaños.

CLÁUSULA 21. DESCUENTO EN COMPRAS PARA EMPLEADOS: A partir de la firma de la presente Convención, La EMPRESA otorgará los siguientes beneficios:

Un cupo de crédito de hasta el 20% del salario básico mensual para compra de productos de la canasta familiar en ventas de productos en supermercados en formatos JUMBO o METRO.

De acuerdo con la capacidad de endeudamiento de la trabajadora o trabajador beneficiario y observando las limitaciones establecidas en los artículos 151 y 153 del CST, LA EMPRESA otorgará créditos equivalentes a máximo el 20% de su salario básico mensual, para adquirir productos de la canasta familiar en los establecimientos de comercio de JUMBO o METRO, exceptuando licores y tabacos en general.

El cupo del crédito asignado se cargará a la tarjeta identificada CENCOSUD CONTIGO, a través de la cual el trabajador podrá consumirlo por transacciones que podrá realizar en cualquier establecimiento de comercio en formato JUMBO o METRO, independientemente de su denominación o actividad.

Con su firma o adhesión a la presente Convención Colectiva, el trabajador suscribiente o adherente autoriza a LA EMPRESA para descontar de su nómina quincenal o mensual de salarios, los pagos derivados de la utilización del crédito asignado de que trata la presente cláusula.

Así mismo, en caso de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa existiendo saldo insolutos a cargo del trabajador, este autorizará a LA EMPRESA a descontar el saldo de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, vacaciones, auxilios indemnizaciones y bonificaciones salariales y no salariales.

Las condiciones particulares y relativas a la aprobación de cada crédito, así como las condiciones de pago y descuentos, serán definidas por el empleador en reglamento aparte que hará parte integral de la presenta Convención Colectiva de Trabajo.

LA EMPRESA otorgará un descuento del 10% sobre el total del valor de las compras que el trabajador haga en los supermercados de formato JUMBO o METRO, sin exceder por año calendario del 50% del salario básico anual, conforme a la Reglamentación que expida la empresa. Este descuento no será acumulable con otros descuentos.

Igualmente, LA EMPRESA otorgará el día de cumpleaños del trabajador, un descuento adicional del 20% en las compras. Este descuento no será acumulable con otros descuentos.

CLÁUSULA 22. PÓLIZA DE VIDA. La EMPRESA se compromete a contratar con una compañía de seguros, una póliza colectiva de vida que ampare a cada uno de los trabajadores beneficiarios y que contará con los siguientes beneficios:

AMPAROS	BENEFICIOS
Valor asegurado	Quince salarios mínimos mensuales legales vigentes (15 SMMLV)
Vida	Cubre el riesgo de fallecimiento por cualquier causa, incluyendo homicidio y suicidio desde el inicio de vigencia del seguro.
Incapacidad total y permanente	Incapacidad total y permanente sufrida por el asegurado, no causada por el mismo, menor de 70 años de edad, que haya sido ocasionada y se manifieste estando asegurado.
Indemnización adicional por muerte accidental	Quince salarios mínimos mensuales legales vigentes (15 SMMLV) adicionales al reconocimiento por fallecimiento.
Enfermedades graves	Cuando le sea diagnosticada, se podrá solicitar el 50% del valor asegurado en vida y el otro 50% al fallecimiento.
Auxilio funerario	Se pagará la suma de $3.000.000 máximo por evento.
Auxilio para gastos de hogar	Hasta por $1.500.000.
Asistencia de orientación sicológica telefónica para los benficiarios	Servicio de asistencia sicológica en línea las 24 horas para los beneficiarios del trabajador fallecido.
Asistencia médica hasta dos veces al año en eventos culturales y deportivos	Servicio de asistencia médica y ambulancia para la empresa en eventos culturales y deportivos.

CLÁUSULA 23. BENEFICIO POR ANTIGÜEDAD. LA EMPRESA otorgará un descuento, para compras en los formatos de supermercados en los sectores de bazar, textil de manera directa y PGC con bono redimible de la siguiente manera:

- Al cumplir 5 años de servicio, un descuento del 30%
- Al cumplir 10 años de servicio, un descuento del 40%
- Al cumplir 15 años de servicio, un descuento del 50%

Este descuento tendrá una vigencia de utilización de un (1) mes, desde el momento en que se cause y podrá ser remido en una sola compra. Para los quinquenios de 20, 25, 30, 35 en adelante, se aplicara el descuento de los quince (15) años es decir el cincuenta por ciento (50%); este descuento no es acumulable con otros descuentos.

CLÁUSULA 24. DESCUENTO EN SEMANA SANTA. LA EMPRESA otorgará un descuento en la sección de pescadería el día martes santo, de un 40%. Este descuento se entregará con bono redimible en toda la tienda válido el lunes y martes siguiente.

CLÁUSULA 25. CUENTA REMUNERADA. Teniendo en cuenta que los pagos de la nómina de todos los trabajadores beneficiarios se realizan a través de una cuenta de ahorros de alguna entidad financiera, La EMPRESA asumirá el costo de manejo de la tarjeta débito que expida la respectiva entidad bancaria a nombre del trabajador.

CLÁUSULA 26. BONO DE ÚTILES ESCOLARES. La EMPRESA entregará durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, para los hijos(as) de los trabajadores(as) beneficiarios que se encuentren entre los 4 y los 17 años de edad, y estén registrados en la hoja de vida del trabajador, una tarjeta regalo por el valor de treinta siete mil pesos ($37.000) por cada hijo(a), para la compra única en artículos escolares (papelería y ropa escolar).

PARÁGRAFO. La entrega del bono se realizará por una única vez de acuerdo al inicio de cada año escolar, esto es en enero o en junio respectivamente.

CLÁUSULA 27. **DESCUENTO POR MATERNIDAD.** La EMPRESA concederá a las trabajadoras y a la cónyuge, compañera permanente de los trabajadores(as), un descuento del 20% con bono redimible sobre todos los artículos de bebé (higiene infantil, ropa infantil, pañales desechables, alimentación infantil a excepción de leches formuladas, pequeña y gran puericultura) durante los primeros TRES (3) meses después del nacimiento y/o adopción del hijo(a) cuando se trate de un bebé entre cero y un (1) año. La redención del bono redimible será realizada el siguiente lunes y martes de la semana siguiente a la realización de la compra.

CLÁUSULA 28. ASPECTOS GENERALES AL CAPÍTULO. Las partes acuerdan que todos los beneficios contenidos en el capítulo sexto de la presente Convención Colectiva, no constituyen salario, ni serán factor para liquidación de prestaciones sociales, aportes para seguridad social o parafiscal, de conformidad con lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 y 17 de la Ley 344 de 1996. En todo caso, para poder acceder a los beneficios contenidos en este capítulo, se hace necesario acreditarse debidamente, con los documentos que certifiquen las condiciones que lo hacen destinatario del beneficio.

PARÁGRAFO. La persona beneficiaria deberá solicitar los beneficios contenidos en este capítulo ante el Departamento de Gestión Humana, en un plazo que no exceda de sesenta (60) días calendario contados a partir de la ocurrencia del hecho que los cause, acompañando la documentación que sustente la prestación. Sin perjuicio del plazo referido, existirán beneficios para los cuáles los trabajadores deberán sujetarse a un plazo específico para obtener los mismos.

7 CAPÍTULO APLICACIÓN DE LAS NORMAS DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CLÁUSULA 29. CALAMIDAD DOMÉSTICA. Se entenderá por grave calamidad doméstica toda aquella circunstancia imprevisible e irresistible que demande del trabajador esfuerzos adicionales a los que cotidianamente debe soportar y que se relacionen exclusivamente con los siguientes eventos: vendaval, inundación, terremoto, incendio, grave enfermedad debidamente comprobada del trabajador, grave situación de salud de su cónyuge, padres o hijos, que impida el normal desempeño de sus labores y ponga en peligro su vida. En todo caso corresponderá al empleador determinar si se está o no frente a una situación que constituya una grave calamidad doméstica.

La empresa analizará cada situación en un tiempo no superior a tres días hábiles y bajo los criterios de justicia y equidad otorgará la licencia de calamidad doméstica de acuerdo con lo consignado en el saber hacer.

CLÁUSULA 30. FONDO DE PRÉSTAMO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA. La empresa establecerá un fondo para préstamos por calamidad doméstica comprobada. Este fondo

funcionará de acuerdo a la reglamentación que sobre el particular se detalla en el portal de consulta de procedimientos de LA EMPRESA, SABER HACER.

PARÁGRAFO PRIMERO: La compañía entregará a la UNIÓN anualmente, un informe que relacione la aplicación efectiva de este Fondo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los préstamos serán desembolsados dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la solicitud del mismo.

8 CAPÍTULO JORNADA LABORAL Y DESCANSOS

CLÁUSULA 31. DESCANSO EN DÍA DOMINGO. Con base en el estudio piloto realizado en la ciudad de Popayán, la EMPRESA otorgará el descanso obligatorio de ley, como mínimo cada trimestre, un domingo, para el cargo de auxiliar, siempre y cuando no se afecte la operación dentro de la tienda, la venta y el servicio.

Adicionalmente, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de tres (3) meses, momento en el cual se iniciará el cómputo del período de tiempo para disfrutar de este descanso.

PARÁGRAFO PRIMERO: el disfrute de este descanso se suspenderá cuando el número de ausencias por cualquier motivo, incluidas las incapacidades, supere un 10% de la plantilla de la tienda, en cuyo caso, se correrá para la siguiente semana siempre de acuerdo con la programación realizada para tal fin.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Esta cláusula no se aplicará para los trabajadores que por sus funciones, tienen programado en general el descanso en día domingo.

CLÁUSULA 32. TIEMPO DE DESCANSO EN LA JORNADA. Para efectos de la aplicación del artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, se conviene que el tiempo de interrupción de la jornada de trabajo será de 30 minutos. Este tiempo de interrupción no se computa en la jornada.

9 CAPÍTULO

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CLAUSULA 33: SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La EMPRESA se compromete a cumplir con las responsabilidades y obligaciones emanadas de la legislación, a través del desarrollo de la política empresarial en Seguridad y Salud en el Trabajo, los programas, subprogramas y plan de trabajo determinados por el SG-SST.

LA EMPRESA y los trabajadores se comprometen, dentro del marco legal, a cumplir con los derechos, responsabilidades y obligaciones dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la compañía. Así mismo, la empresa se compromete a fortalecer la labor desarrollada dentro de la cultura de seguridad y prevención de riesgos que ya existe, por medio de las actividades que se han desplegado con el apoyo del COPASST, el cual está integrado por representantes del empleador y de los trabajadores, estos últimos, elegidos democráticamente y mediante voto secreto.

Para efectos de lo anterior la empresa se compromete a seguir adoptando los criterios establecidos por el Ministerio del Trabajo y la legislación vigente dentro del SGSST. De igual forma, la empresa se compromete a diseñar un Plan Anual de Capacitación en SG-SST, para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, por lo menos una vez durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, con duración de al menos cuatro (4) horas.

CLÁUSULA 34. GARANTÍA ESPECIAL AUXILIARES DE CONTROL PÉRDIDAS. A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA asignará, a cada tienda, un equipo celular de apoyo, exclusivo para realizar los procesos de judicialización de los clientes que sean sorprendidos en flagrancia. El auxiliar de control pérdidas podrá solicitar colaboración a la Dirección de Seguridad, quienes brindarán asesoría en seguridad al Auxiliar. Adicionalmente, La EMPRESA garantizará el transporte de ida y vuelta, para los auxiliares de seguridad que realicen los procesos de judicialización.

10 CAPÍTULO DERECHOS, GARANTÍAS SINDICALES Y DIÁLOGO SOCIAL

CLÁUSULA 35. ESPACIOS DE DIÁLOGO SOCIAL EN LA EMPRESA. Conforme a los principios indicados en esta Convención, se acuerda lo siguiente:

La EMPRESA reconocerá los representantes de la UNIÓN por cada tienda, de acuerdo a lo que se estipule en sus estatutos, en tal caso, el número de representantes no excederá de tres (3) trabajadores.

En cada municipio donde la EMPRESA tenga tiendas, reconocerá las subdirectivas o comités seccionales que se constituyan por la UNIÓN y a nivel nacional reconocerá la Junta Directiva Nacional de la UNIÓN.

La EMPRESA y la UNIÓN establecerán, por lo menos, los siguientes espacios para el Diálogo Social:

a) Una (1) reunión mensual entre los directores o sus delegados, de cada tienda y hasta tres (3) representantes de la tienda que determine la UNIÓN, si es el caso. Para el desarrollo de esta reunión, la UNIÓN presentará el temario de puntos a tratar de acuerdo a lo establecido en esta cláusula, entre los cinco (5) primeros días de cada mes y la reunión se desarrollará, a más tardar, el día diez (10) de cada mes.

   Los temas a tratar en este tipo de reunión serán los siguientes:

- Incumplimientos de horarios,
- Errores en la programación turnos de trabajo,
- Incumplimientos en descansos dominicales,
- Garantías para el descanso y pausas dentro del turno.
- Búsqueda de alternativas para la solución de situaciones especiales tales como la revisión de espacios adecuados para los descansos, mantenimiento higiénico de los baños y arreglos locativos simples.
- Planteamiento de situaciones concretas de faltas a las normas de sana y armónica convivencia entre todos los trabajadores de la tienda.
- Garantizar la calidad, cobertura y variedad en los menús para los trabajadores dentro de los límites previstos en la presente Convención.

b) Una (1) reunión mensual presencial o virtual, entre los representantes de Gestión Humana Sede

o sus delegados y la Junta Directiva Nacional de la UNIÓN o sus delegados. Para el desarrollo de esta reunión, la UNIÓN presentará el temario de puntos a tratar de acuerdo a lo establecido en esta cláusula, entre los cinco (5) primeros días de cada mes y la reunión se desarrollará, a más tardar, el día diez (10) de cada mes. Los temas serán los siguientes:

- Temas no resueltos en las reuniones mensuales de tiendas con el Director, que consten en las actas suscritas en dichas reuniones.
- Seguimiento a la implementación de la programación trimestral de descansos dominicales.
- Planteamiento de situaciones concretas de faltas a las normas de sana y armónica convivencia entre todos los trabajadores de la tienda.
- Incumplimiento en las políticas de ascensos, promociones y cargas de trabajo, redistribución del trabajo, reemplazos, nivelación y escala salarial, valoración de los auxiliares, garantías para el descanso y pausas dentro del turno.
- Búsqueda de alternativas para la solución de situaciones especiales de trabajadores en situación de discapacidad, así como el incumplimiento de estándares de trabajo para los trabajadores discapacitados y suministro de instrumentos de trabajo, dotaciones legales, revisión de espacios adecuados para los descansos.
- Incumplimientos en las políticas y recursos para la formación del trabajador.
- Seguimiento al programa de comisiones a los vendedores de electro, con el fin de garantizar el pago cuando así se amerite.
- Seguimiento al cumplimiento del proceso disciplinario previsto en la presente Convención Colectiva.
- Entrega oportuna de la información financiera prevista como requisito para el esquema variable de la remuneración según lo acordado en la presente Convención Colectiva.

c) Una (1) reunión anual, entre el director regional o sus delegados y hasta dos (2) representantes de cada subdirectiva que corresponda a la región. Para el desarrollo de esta reunión, la UNIÓN presentará con cinco (5) días de antelación un temario de puntos a tratar que serán:

- Revisión de los temas tratados en las reuniones con los Gerentes y/o Directores de tienda y que no se hayan solucionado. Lo anterior siempre y cuando conste en las actas de dichas reuniones.

d) Una (1) reunión anual entre el comité Ejecutivo y la Junta Directiva Nacional de la UNIÓN para fortalecer las relaciones con la UNIÓN.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los temas estimados a tratar con Gestión Huma-

na Nacional y el (los) Director Regional de la Empresa podrán ser ajustados sin perjuicio de las partes de mutuo acuerdo, que establezcan cualquiera que considere necesario a determinada seccional o a nivel nacional.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La finalidad de estas reuniones será la de evaluar, retroalimentar, realizar aportes constructivos y proponer planes de acción concretos cuyo fin será fortalecer el diálogo social, sin que se entienda que por ese solo hecho suponga una co-administración de temas que tienen carácter decisorio y reservado el Comité Ejecutivo de la EMPRESA.

CLÁUSULA 36. PERMISOS SINDICALES: Con el fin de garantizar el ejercicio de las actividades sindicales de la UNIÓN y para fortalecer los procesos de diálogo social en la compañía, LA EMPRESA, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, concederá los siguientes permisos sindicales y prerrogativas a solicitud del presidente, vicepresidente o secretario general de la UNIÓN, así:

a) Tres (3) permisos permanentes, así:

- Un permiso permanente para el Presidente Nacional
- Un permiso permanente que se asignará a otro miembro de la Junta Directiva Nacional, conforme determine la UNIÓN. Dicho permiso deberá solicitarse por la vigencia de la presente Convención con una antelación de treinta (30) días corrientes.
- Un permiso permanente rotatorio, el cual se adjudicará entre los diferentes miembros de la Junta Directiva Nacional por periodos de tiempo mínimo de tres (3) meses. Dicho permiso deberá notificarse con una antelación de treinta (30) días corrientes.

1) Trescientos sesenta y dos (362) días de permiso sindical para distribuir entre los demás miembros de la junta directiva nacional.

2) Cuatrocientos ocho (408) días, por año, no acumulables para distribuirse entre los presidentes y los demás integrantes de las juntas directivas de las subdirectivas municipales.

3) Ciento cincuenta (150) días de permiso, no acumulables para asistir a la asamblea nacional anual de delegados.

4) Trecientos (300) días de permiso, hasta para máximo tres (3) trabajadores para todas las subdirectivas municipales para asistir a cursos, seminarios, congresos o cualquier otro evento sindical.

PARÁGRAFO PRIMERO: LA UNIÓN notificará al menos con ocho (8) días de antelación los correspondientes permisos, mediante comunicación escrita dirigida a la Dirección de Remuneración y Operaciones. En cualquier caso la UNIÓN velará por la oportuni-

dad y conveniencia en la solicitud de tales permisos con el fin de que no se afecte el normal funcionamiento de los diferentes centros de trabajo. Para tal efecto, el número de permisos máximo a conceder simultáneamente por día y centro de trabajo será de tres (3), y en ningún caso se concederá permiso simultáneo a más de dos (2) personas por área de trabajo. En las tiendas express el número de permisos a conceder por día será de uno (1).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan la inalterabilidad de los días de permisos aquí convenidos independiente de las reformas estatutarias en la estructura administrativa de la UNIÓN.

PARÁGRAFO TERCERO: En todo caso, los permisos remunerados otorgados a la UNIÓN no podrán afectar el funcionamiento o la operatividad de LA EMPRESA conforme lo señala la Corte Constitucional.

CLÁUSULA 37. AUXILIO SINDICAL: La Empresa concederá un auxilio sindical, para el primer año de vigencia de la presente Convención, la suma de ciento sesenta y cinco millones de pesos ($165.000.000); para el segundo año de vigencia, la suma de doscientos cuarenta millones de pesos ($240.000.000). Para el primer cuatrimestre del año 2018, el auxilio sindical antes indicado será de la tercera parte del auxilio correspondiente al año 2017 más el IPC del 2017 certificado por el DANE. Este valor es imputable a la suma que se convenga para vigencias convencionales futuras. Dicho auxilio se cancelará dentro de los primeros treinta (30) días de cada año de vigencia de la presente Convención. Este auxilio incorpora y comprende todos los gastos o sumas por concepto de transporte, tiquetes aéreos, gastos de alimentación y alojamiento, viáticos, auxilio sindical y en general cualquier otro reconocimiento económico para la UNIÓN.

CLÁUSULA 38. INFORMACIÓN A LA UNIÓN. Con el fin de garantizar el Diálogo social en la compañía, dos de cuyos componentes son la consulta y el intercambio de información, LA EMPRESA entregará a la UNIÓN la siguiente información:

- Copia anual de los estados financieros de la compañía debidamente aprobados
- Mensualmente, copia del listado de trabajadores a quienes se les aplicó el descuento.
- Semestralmente reporte de los beneficios convencionales entregados.
- Trimestralmente indicadores de rotación.
- Semestralmente indicadores demográficos de la población de auxiliares
- Semestralmente número de trabajadores llamados a descargos, número de sanciones y número de terminaciones de contrato con justa causa.

CLÁUSULA 39. CARTELERA SINDICAL. La EMPRESA suministrará, en cada tienda o lugar de trabajo, un espacio para la ubicación de una cartelera para fines de comunicación sindical, cuyas medidas máximas no podrán exceder de 1x1.20 metros, ubicada en zonas de alto flujo de trabajadores y trabajadoras, dependiendo de las características físicas del centro de trabajo. Lo anterior no obsta para que, en casos de importancia para las dos partes, LA EMPRESA y LA UNIÓN de mutuo acuerdo, puedan decidir usar los medios de comunicación interna de LA EMPRESA.

CLÁUSULA 40. PARTICIPACIÓN DE LA UNIÓN EN LOS PROCESOS DE INDUCCIÓN DE LOS NUEVOS TRABAJADORES. LA EMPRESA permitirá que la UNIÓN tenga por lo menos una hora dentro de los procesos de inducción que la compañía realiza con los nuevos trabajadores que ingresan a la compañía.

11 CAPÍTULO DISPOSICIONES ESPECIALES Y VIGENCIA

CLÁUSULA 41. IMPUTABILIDAD DE LO PACTADO. Las partes acuerdan que los aumentos de salarios, reconocimiento de auxilios, primas y demás beneficios consagrados en esta Convención Colectiva, son imputables a cualquiera otros que La EMPRESA tuviere que hacer por disposición legal, convencional, arbitral o reglamentaria de cualquier clase que se aplique con posterioridad de la fecha del mismo y durante su vigencia, todo en tal forma que si esos aumentos o beneficios decretados, pactados o fijados por cualquiera de los medios legales, normativos o reglamentarios indicados, fueren inferiores a los que aquí se pactan, estos no se alterarán; pero si fueren superiores, La EMPRESA sólo estará obligado al reajuste y pago de la diferencia.

Las partes convienen que en caso que La EMPRESA, voluntariamente efectúe incrementos salariales o conceda beneficios superiores o fuera de los contemplados en esta Convención, se le aplicarán a estos mayores valores o beneficios, la imputabilidad de acuerdo a lo pactado en esta cláusula.

En ningún caso se acumularán beneficios contemplados en esta Convención, o se repetirán o duplicarán

incrementos, beneficios o pagos, ni se sumarán o adicionarán beneficios legales a los beneficios extralegales establecidos en la presente Convención.

CLÁUSULA 42. VIGENCIA Y NORMAS APLICABLES. La presente Convención Colectiva tendrá una duración de dos (2) años a partir del 1 de mayo de 2016. La presente Convención solo aplica a los trabajadores afiliados a la UNIÓN y a los beneficiarios, y por tanto en la eventualidad en que un beneficiario de la presente Convención sea retirado del sindicato o se afilie a otra organización sindical, o renuncie a la UNIÓN, cesará el reconocimiento de los beneficios contenidos en la presente Convención previa solicitud escrita de la UNIÓN.

CLÁUSULA 43. INMUTABILIDAD DE LO ACORDADO. Las partes declaran entender y aceptar que no obstante lo anterior, los únicos órganos con capacidad para ampliar o modificar los términos de la presente Convención Colectiva, son las comisiones negociadoras designadas por la UNIÓN y la EMPRESA para los efectos.

12 CAPÍTULO BENEFICIOS ESPECIALES TRABAJADORES "EASY"

CLAUSULA 44. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente Capítulo, hace parte integral de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la UNIÓN y CENCOSUD COLOMBIA S.A, y solo se aplica a los trabajadores que presten sus servicios para ALMACENES EASY como Unidad de Negocio de "Mejoramiento del Hogar" (En adelante **EASY**) y que tengan los cargos de vendedores, cajeros, empacadores, auxiliares, y operadores logísticos (despachos y recibos), y que presten sus servicios en el Formato de Almacenes "Mejoramiento del Hogar". En ningún caso podrá solicitar concurrente, conjunta o conmitante de los beneficios indicados en este capítulo especial con cualquier otro contemplado en convenciones o acuerdos colectivos.

CLAUSULA 45. COMITÉS DE RELACIONES LABORALES Y DIÁLOGO SOCIAL. Conforme a los derechos indicados en esta Convención Colectiva se acuerda que:

En las tiendas EASY donde haya trabajadores afiliados a LA UNIÓN, se concertará una (1) reunión trimestral, con la persona que designe la Gerencia de Recursos Humanos de cada tienda, y dos (2) representantes que designe la UNIÓN.

Una (1) reunión semestral entre el Gerente de Recursos Humanos o su delegado y hasta dos (2) miembros de la Junta Directiva Nacional de LA UNIÓN, previa agenda acordada entre las partes.

Los gastos de traslado de los miembros LA UNIÓN para llevar a cabo estas reuniones serán asumidos por LA UNIÓN.

Las agendas de las reuniones serán previamente establecidas por las partes.

DISPOSICIONES NORMATIVAS Y DISCIPLINARIAS

CLAUSULA 46. MODALIDAD CONTRACTUAL. EASY seguirá aplicando el régimen de contratación que hasta la fecha ha usado para la vinculación de los trabajadores directos de la Empresa.

CLAUSULA 47. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Para cualquier diligencia de descargos, EASY procederá de acuerdo a lo establecido en el Artículo 115 del CST; teniendo en cuenta que la citación al Trabajador se deberá hacer máximo dentro de los quince (15) días calendario siguientes a partir de la fecha en que dicha falta haya sido conocida por parte de la EMPRESA.

Esta citación deberá hacerse al trabajador por escrito, con copia a LA UNIÓN, indicándole la presunta falta imputada, el día y la hora para rendir descargos. Los descargos no podrán hacerse antes de dos días de esta notificación. De esta diligencia se levantará un acta.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, la EMPRESA tomará una decisión sobre el caso, si hubiere lugar a ello.

Para la aplicación de este procedimiento se entienden por días hábiles los comprendidos de lunes a viernes, sin contar los festivos.

CLAUSULA 48. TABLA DE INDEMNIZACIÓN. En ningún caso se aplicarán tablas menores a las que están contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

CLAUSULA 49. VACACIONES DE LOS TRABAJADORES. El EMPLEADOR programará con la suficiente antelación la fecha de disfrute de las vacaciones conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, y dicha programación le será informada a los trabajadores afiliados a LA UNIÓN.

CLAUSULA 50. TRASLADOS. La EMPRESA conforme a las limitaciones operativas y la estructura de trabajo, analizará las solicitudes de traslado presentadas por los trabajadores.

SALARIOS E INCREMENTOS

CLAUSULA 51. INCREMENTO SALARIAL. Los salarios básicos de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva se incrementarán así:

a) A partir del 1° de enero del año 2016, se conviene un incremento del salario básico vigente, igual al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE para el año 2015, más un 0.33%. Las partes convienen y aceptan que el incremento del IPC realizado por la Empresa para el año 2016, será imputable a este acuerdo.

b) A partir del 1° de enero del año 2017, se conviene un incremento del salario básico vigente, igual al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE para el año 2016, más un 0.33%.

Las partes acuerdan que estos aumentos de salario aplicados, son imputables a cualesquiera otros que CENCOSUD COLOMBIA S.A. en representación de los ALMACENES EASY COMO UNIDAD DE NEGOCIO DE "MEJORAMIENTO DEL HOGAR" eventualmente tenga que hacer por disposición legal, convencional, arbitral o reglamentaria de cualquier clase, o por mera liberalidad de LA EMPRESA, y que se apliquen con posterioridad a la fecha del incremento y durante la vigencia de éste. Lo anterior de tal forma que si estos aumentos decretados, pactados o fijados por cualquiera de los medios legales, normativos o reglamentarios anteriormente indicados, fueren inferiores a los que aquí se pactan, éstos no se alteran; pero si fueren superiores, EASY sólo estará obligado al reajuste y al pago de la diferencia.

PERMISOS, PRIMAS Y AUXILIOS ESPECIALES

EASY concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva los siguientes permisos, primas y auxilios, estos dos últimos beneficios de naturaleza no salarial:

CLAUSULA 52. NACIMIENTO DE UN HIJO (A). La EMPRESA reconocerá a los trabajadores sindicalizados que se encuentren vinculados con contrato de trabajo a término indefinido directamente con EASY, la licencia de paternidad o maternidad según corresponda en los términos de ley. Así mismo, reconocerá un auxilio de nacimiento a los trabajadores que

hayan superado el período de prueba, que será pagado por nómina, y que corresponderá a ochenta mil pesos m/cte ($80.000).

Para reconocimiento del auxilio, el trabajador deberá presentar el registro civil de nacimiento dentro de los treinta días siguientes a la ocurrencia del hecho.

Este beneficio será proporcional a la jornada laboral del trabajador. En caso de que se trate de hijos de parejas donde ambos padres sean empleados de EASY, se entregará un solo auxilio por el monto establecido, el cual será pagado a la madre.

CLAUSULA 53. MATRIMONIO. La EMPRESA reconocerá a los trabajadores sindicalizados que se encuentren vinculados con contrato de trabajo a término indefinido a EASY por una sola vez durante su vinculación laboral, cuatro (4) días hábiles de permiso remunerado a cada trabajador que vaya a contraer matrimonio.

Una vez el trabajador disfrute de este beneficio, debe presentar en un término no mayor de diez (10) días, el registro civil de matrimonio.

CLAUSULA 54. DEFUNCIÓN DE FAMILIARES. La EMPRESA reconocerá a los trabajadores sindicalizados que se encuentren vinculados con contrato de trabajo a término indefinido en EASY un auxilio funerario así:

Por el fallecimiento del cónyuge o compañero (a) permanente registrado (a), así como el fallecimiento de cualquiera de sus hijos reconocidos, un auxilio equivalente a setecientos mil pesos m/cte ($700.000).

Al mismo auxilio tendrá derecho el trabajador soltero (a), sin compañero (a) permanente registrado (a), ni hijos, en caso de fallecimiento del padre o madre que dependan económicamente de él.

Para el pago del auxilio, el trabajador deberá presentar el respectivo registro civil de defunción, así como la demás documentación que se considere pertinente para demostrar el hecho. Para jornadas diferentes a tiempo completo (8 horas), el auxilio máximo aplica proporcionalmente a la jornada.

CLAUSULA 55. MUERTE DEL TRABAJADOR. La EMPRESA reconocerá a los trabajadores sindicalizados que se encuentren vinculados con contrato de trabajo a término indefinido a EASY, un auxilio para la familia, por una sola vez, por un valor de un millón doscientos mil pesos m/cte ($1.200.000).

CLAUSULA 56. AUXILIO DE ANTEOJOS. La EMPRESA reconocerá a los trabajadores sindicalizados que se encuentren vinculados con contrato de trabajo a término indefinido a EASY y que hayan cumplido el período de prueba, un auxilio anual de anteojos (lentes), para la adquisición o mejora de lentes formulados por la EPS.

El valor del auxilio anual será de setenta y siete mil pesos m/cte ($77.000), sin que se exceda el valor real de los lentes según la factura respectiva.

También se reconocerá este auxilio en el caso de lentes de contacto o lentes con filtros o características especiales, recetados como corrección visual obligatoria (no para uso estético). El auxilio no cubre el marco o montura de los anteojos.

Teniendo en cuenta que el auxilio se manejará bajo la figura del reembolso, para acceder a este auxilio el trabajador deberá presentar la formulación de los lentes dada por el médico de la EPS a la cual se encuentre afiliado, y la factura original de pago de los mismos.

CLAUSULA 57. PRIMA DE VACACIONES. La EMPRESA reconocerá a los trabajadores sindicalizados que se encuentren vinculados con contrato de trabajo a término indefinido con EASY una Prima Extralegal de Vacaciones cuando disfruten de la totalidad de su periodo de vacaciones en tiempo, la cual corresponderá a cinco (5) días de salario básico del trabajador.

Para jornadas diferentes a tiempo completo (8 horas), el reconocimiento de la prima se aplica proporcionalmente a la jornada.

Esta prima se pagará una sola vez en el año, en la nómina donde se reconozca el periodo de vacaciones respectivo y se reconocerá únicamente cuando se disfrute la totalidad del período de vacaciones en tiempo. Por consiguiente, en el evento del pago de vacaciones en dinero o de tomar períodos fraccionados de vacaciones, no habrá lugar a la liquidación de esta prima extralegal.

CLAUSULA 58. COMPRA DE PRODUCTOS. La EMPRESA sobre los artículos comprados directamente por el trabajador en los Almacenes de formato “Mejoramiento del Hogar”, otorgará un descuento al trabajador del diez por ciento (10%) sobre los artículos comprados, salvo en los casos de artículos de Electrohogar, Materiales de Construcción y Revestimientos, los cuales tendrán un descuento del cinco por ciento (5%). Este beneficio no excederá por año calendario el 50% del salario básico anual, conforme a la reglamentación que expida la EMPRESA. Estos descuentos no son acumulables con cualquier otro.

CLAUSULA 59. PÓLIZA DE VIDA. La EMPRESA reconocerá a los trabajadores que se encuentren vinculados con contrato de trabajo a término indefinido y que cumplan con las condiciones exigidas por la Aseguradora, el beneficio de un seguro de vida, donde EASY asume el 100% del valor de la prima del seguro. El amparo por muerte del trabajador será hasta de diez (10) salarios básicos, sin sobrepasar los límites asegurables definidos por la aseguradora.

El trabajador deberá informar por escrito los beneficiarios del seguro o los cambios en estos. En caso de no ha-

cerlo de manera expresa, operarán los órdenes hereditarios establecidos por la ley.

CLAUSULA 60. KIT ESCOLAR. La EMPRESA entregará para los hijos de los trabajadores beneficiarios que se encuentren entre los 4 y los 17 años de edad, un paquete o kit escolar con elementos para uso escolar, por cada hijo registrado. La entrega de los kits escolares se realizará por una única vez de acuerdo al inicio de cada año escolar, esto es en febrero o en julio respectivamente, y contará con útiles de calidad adecuada. Los cuadernos serán cosidos.

CLAUSULA 61. NATURALEZA NO SALARIAL. Las partes acuerdan que todos los beneficios y prerrogativas contenidas en este capítulo de la presente Convención Colectiva, no constituyen salario, ni factor salarial, ni factor para la liquidación de prestaciones sociales, ni factor para el pago de la seguridad social o parafiscales, salvo que la ley disponga algo diferente.

CLAUSULA 62. IMPUTABILIDAD. Las partes acuerdan que los aumentos de salarios, reconocimientos de auxilios, primas y demás beneficios consagrados en esta Convención Colectiva, son imputables a cualquiera otros que EASY tuviere que hacer por disposición legal, convencional, arbitral o reglamentaria de cualquier clase, que se aplique con posterioridad de la fecha del mismo y durante su vigencia. Todo lo anterior en tal forma que si esos aumentos o beneficios decretados, pactados o fijados por cualquiera de los medios legales, normativos o reglamentarios indicados, fueren inferiores a los que aquí se pactan, éstos no se alterarán; pero si fueren superiores, EASY sólo estará obligado al reajuste y pago de la diferencia.

Las partes convienen que en caso que EASY voluntariamente efectúe incrementos salariales o conceda beneficios superiores o fuera de los contemplados en esta Convención, se le aplicarán a estos mayores valores o beneficios, la imputabilidad de acuerdo a lo pactado en este artículo.

En ningún caso se acumularán los beneficios contemplados en esta Convención, o se repetirán o duplicarán incrementos, beneficios o pagos, ni se sumarán o adicionarán beneficios legales a los beneficios extralegales establecidos en la presente Convención.

SALUD OCUPACIONAL

CLAUSULA 63. SALUD OCUPACIONAL. EASY y sus trabajadores, se comprometen dentro del marco legal, a cumplir con los derechos, responsabilidades y obligaciones de salud ocupacional de los trabajadores.

EASY acompañará el trabajo del COPASST, el cual estará integrado por

representantes del empleador y los trabajadores, estos últimos elegidos democráticamente y mediante voto secreto.

CLAUSULA 64. JORNADAS DE BIENESTAR. La EMPRESA en los términos de la ley, continuará desarrollando en conjunto con la Caja de Compensación Familiar, actividades de bienestar y recreación para los trabajadores. La EMPRESA continuará con su política de descansos, en la cual otorgará a cada trabajador quince (15) minutos de descanso durante su turno de trabajo.

CLAUSULA 65. PERMISO POR CALAMIDAD. En los casos de grave calamidad doméstica que afecte la casa o habitación del trabajador ocasionada por incendio, terremoto, inundación o robo, se reconocerá un permiso de hasta cuatro (4) días, según el caso y de conformidad con el procedimiento establecido por la EMPRESA.

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

CLAUSULA 66. CUOTA SINDICAL. LA EMPRESA descontará del salario de los trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que apruebe la asamblea general de LA UNIÓN, de acuerdo a lo establecido en la ley y en los Estatutos. La empresa entregará a la Organización sindical un listado mensual de los trabajadores a los cuales se les realizaron los descuentos por concepto de cuotas sindicales.

CLAUSULA 67. CARTELERA SINDICAL. La EMPRESA suministrará, en cada tienda o lugar de trabajo donde la UNIÓN cuente con trabajadores afiliados, un espacio para la ubicación de una cartelera para fines de comunicación sindical, cuyas medidas máximas no podrán exceder de 1x1.20 metros, ubicada en zonas de alto flujo de trabajadores y trabajadoras, dependiendo de las características físicas del centro de trabajo. Lo anterior no obsta para que, en casos de importancia para las dos partes, LA EMPRESA y LA UNIÓN de mutuo acuerdo, puedan decidir usar los medios de comunicación interna de LA EMPRESA.

CLAUSULA 68. BONIFICACIÓN DÍA DEL TRABAJO: La Compañía reconocerá el 1º de mayo de cada año, por la vigencia de la presente Convención, una bonificación por el día del trabajo (1º de mayo), no salarial, por la suma de setenta y cuatro mil ochocientos pesos m/cte ($74.800), siempre y cuando a la fecha de pago del bono el trabajador haya superado el periodo de prueba.

En constancia se firma por las partes:

Por la **UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE GRANDES SUPERFICIES DEL COMERCIO EN COLOMBIA**

Luz Marina Díaz

Sergio Martínez Dita

Pablo Emilio Bohórquez

Cristian Castaño Rivera

Maria Eugenia Caicedo

José Alberto Olivo

Yohan Bonilla

Por **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**

Ana Maria Salazar

Franci Elena García

Alejandro Patiño

Carlos Andrés Cortés

Felipe Arriaga

Jorge Alejandro Sarmiento

Unión
de Trabajadores y Trabajadoras de Grandes Superficies
del Comercio en Colombia

Estatutos

Unión de Trabajadores y Trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia

Unión
de Trabajadores y Trabajadoras de Grandes Superficies
del Comercio en Colombia

1 CAPÍTULO

NOMBRE, NATURALEZA Y DOMICILIO DEL SINDICATO

ARTÍCULO 1. Nombre y naturaleza: Con el nombre de **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia,** se constituye un sindicato de Trabajadores y trabajadoras de las compañías que operen, para el sector comercio al por mayor y al detal, en grandes superficies y/o cadenas de Hipermercados, Supermercados, Almacenes, Tiendas por departamento, Tiendas de cercanía o proximidad y empresas prestadoras de servicios de operación logística o de otros servicios diferentes, complementarios y anexos, para las mencionadas anteriormente o de quien las pueda sustituir en el futuro, organización sindical de primer grado y de industria, rama o actividad económica, afiliada a la UNI Global Unión (Sindicato Global), conformada por trabajadores y trabajadoras que laboran en las compañías que operan, para el sector comercio al por mayor y al detal, en grandes superficies y/o cadenas de Hipermercados, Supermercados, Almacenes, Tiendas por departamento, Tiendas de cercanía o proximidad y empresas prestadoras de servicios de operación logística o de otros servicios diferentes, complementarios y anexos para las mencionadas anteriormente y que se regirá por lo dispuesto en los Convenios Internacionales del Trabajo, la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo y los presentes estatutos.

ARTÍCULO 2. Domicilio: El domicilio de la Junta Directiva Nacional de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia,** será la ciudad de Fusagasugá.

2 CAPÍTULO PRINCIPIOS OBJETIVOS, VALORES Y DE LA ORGANIZACIÓN

ARTÍCULO 3. Principios y objetivo general: La Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia, se define como una organización autónoma, pluralista, democrática, progresista, y que tiene como propósito fundamental el mejoramiento de la calidad de vida y las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de grandes superficies y/o cadenas de Hipermercados, Supermercados, Almacenes, Tiendas por departamento, Tiendas de cercanía o proximidad y empresas prestadoras de servicios de operación logística o de otros servicios diferentes, complementarios y anexos para las mencionadas anteriormente, a través de la reivindicación y promoción de los derechos laborales y sociales, el diálogo social y la negociación colectiva.

ARTÍCULO 4: Objetivos específicos:

a) Estudiar las características socioeconómicas de los trabajadores y trabajadoras del sector comercio, sus condiciones de trabajo, la situación del mercado laboral colombiano, así como los factores externos que más incidencia tienen en los derechos humanos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas del sector comercio y empresas prestadoras de servicios de operación logística o de otros servicios diferentes, complementarios y anexos, para las mencionadas anteriormente.

b) Promover la sindicalización y la unidad sindical a nivel local, regional y nacional y la articulación con los sindicatos del sector comercio a nivel internacional.

c) Impulsar acciones por el derecho al trabajo, por un trabajo decente y por la prevalencia del contrato de trabajo en las relaciones laborales.

d) Interponer acciones jurídicas ante cualquier autoridad u organismo, representando los intereses y garantizando los derechos de los trabajadores y trabajadoras de Grandes superficies del comercio en Colombia.

e) Presentar ante las autoridades competentes, demandas específicas que reivindiquen los derechos fundamentales de los afiliados y afiliadas a la Organización, y de todos los trabajadores y trabajadoras de Grandes superficies del comercio

en Colombia, independiente del tipo de vinculación laboral, su acceso real y efectivo a los derechos a la salud y seguridad social, la educación y capacitación para el trabajo y el empleo en condiciones dignas.

f) Promover la creación de cooperativas, fondos de ahorro y de auxilios y demás formas de propiedad social que permitan el acceso a recursos para el mejoramiento de la calidad de vida, la atención a calamidades domésticas o la satisfacción de necesidades familiares y personales.

g) Incentivar la educación sindical, política, profesional y técnica de los afiliados y afiliadas.

h) Impulsar la activa participación de las mujeres y de los jóvenes trabajadores en las diversas actividades de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** y reivindicar sus problemáticas y derechos específicos.

i) Promover la articulación de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** con las demás organizaciones sociales que promueven la defensa de los derechos humanos, laborales y sociales y acciones a favor del Estado Social y Democrático de Derecho.

j) Promover la defensa de los intereses de los usuarios y consumidores de las diversas cadenas de Hipermercados, Supermercados, Tiendas por departamento, Tiendas de cercanía o proximidad, a través de los medios de comunicación de la Organización, del impulso a forma de organización propias y de la articulación de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** con sus organizaciones.

k) Mantener de manera permanente una comunicación de doble vía con los afiliados y afiliadas, los usuarios y consumidores y con otros actores sociales relevantes, a través del desarrollo de medios de información actualizados y de buena calidad.

l) Promover el diálogo y la negociación colectiva y el desarrollo de iniciativas que fortalezcan la capacidad de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** en el diseño de las políticas públicas.

m) Adquirir a cualquier título los bienes e inmuebles que se requieran para el ejercicio de sus actividades.

n) Promover la solidaridad de los asociados a cualquier nivel y crear los mecanismos que la faciliten, como el impulso de cooperativas y de fondos de ahorro y solidaridad.

o) Elaborar y promover proyectos que permitan la financiación de las diversas actividades y proyectos de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies**

del Comercio en Colombia. Asimismo, establecer de manera institucional la planeación estratégica como metodología para la elaboración de planes y actividades de los sindicatos.

3 CAPÍTULO CONDICIONES DE ADMISIÓN, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS

ARTÍCULO 5. Condiciones de admisión: Para afiliarse a la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia,** se requiere:

a) Estar vinculado como trabajador o trabajadora de grandes superficies y/o cadenas de Hipermercados, Supermercados, Tiendas por departamento, Tiendas de cercanía o proximidad y empresas prestadoras de servicios de operación logística para las mencionadas anteriormente, bajo cualquiera de las siguientes modalidades contractuales: contrato de trabajo, contratos civiles de prestación de servicios, contrato de obra, contrato asociativo, u otras formas de relación laboral que en el futuro la Junta Directiva de la Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes superficies de Colombia tipifique.

b) Comprometerse con el cumplimiento de los objetivos propios de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia y con las** actividades necesarias para su concreción.

c) Solicitar su admisión por escrito, o través de la página Web, a los(as) representantes de los trabajadores en la tienda o lugar de trabajo.

Parágrafo 1: En caso que los representantes de los trabajadores en la tienda o lugar de trabajo denieguen la afiliación, y el interesado insistiere, la última decisión será tomada por la Junta Directiva de la Subdirectiva correspondiente

Parágrafo 2: En caso de retiro de un afiliado/a del sindicato, esta persona podrá volverse a afiliar a la organización una vez hayan transcurrido por lo menos 6 meses de su desafiliación.

ARTÍCULO 6. **Obligaciones y deberes de los afiliados y afiliadas**:

a) Respetar y cumplir a cabalidad las disposiciones estatutarias y regla-

mentarias de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**.

b) Cumplir las actividades asignadas por la Junta Directiva o la Asamblea General que se relacionen con la marcha de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**.

c) Pagar las cuotas y aportes económicos definidos por los presentes estatutos y por la asamblea general.

d) Defender los intereses y derechos de los afiliados y afiliados a la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**. y promover la solidaridad con los trabajadores y trabajadoras a nivel nacional e internacional.

e) Evitar actividades y actitudes que afecten la autonomía, la unidad, el pluralismo, la democracia y los bienes colectivos de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**, así como la solidaridad de los trabajadores.

f) Participar en las elecciones internas, en las comisiones en que fuere nombrado, en las reuniones y actividades programadas por la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**.

g) Promover permanentemente la afiliación de nuevos miembros a la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**.

ARTÍCULO 7. Derechos de los afiliados y afiliadas:

a) Tener acceso directo a los diversos programas y servicios que preste la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**.

b) Ser representado en los conflictos que se susciten en el ejercicio de sus funciones.

c) Recibir las asesorías jurídicas de carácter sindical y laboral que se hagan necesarias.

d) Participar en los programas de educación y capacitación sindical y técnica programados por la Organización.

e) Participar en las actividades culturales y recreativas y gozar de las prerrogativas que establezca la Junta Directiva para cada afiliado/a.

f) Ser elegido/a representante sindical en el lugar de trabajo, delegado/a a la asamblea nacional, o miembro de la Junta Directiva de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**, en el ámbito municipal o nacional.

g) Conocer la problemática laboral de los afiliados y afiliadas a la Organización.

h) Mantener contacto permanente con la Junta Directiva para recibir ilustración sobre las políticas y planes trazados para la buena marcha de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**. Asimismo, participar en todas las tareas que proponga la Junta Directiva y la Asamblea para reivindicar las conquistas laborales.

i) Conocer las decisiones que tome la Junta Directiva y lo relativo al funcionamiento de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**.

j) Presentar proyectos alternativos de solución a las problemáticas laborales y sociales de los afiliados/as.

k) Integrar las comisiones estatutarias y accidentales para la cual haya sido nombrado y desarrollar las tareas asignadas.

l) Opinar y expresar libremente sus opiniones sobre el manejo de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**.

m) La aplicación del debido proceso cada vez que se vea inmerso en situaciones que ameriten una sanción por parte de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**.

4 CAPÍTULO DE LA ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

ARTÍCULO 8. Estructura organizativa:

a) Comité de representantes de los(as) trabajadores(as) en la tienda y/o lugar de trabajo.

b) La Asamblea municipal.

c) La Junta Directiva de la Subdirectiva municipal o distrital.

d) La Asamblea Nacional de Delegados.

e) La Junta Directiva Nacional.

ARTÍCULO 9: De los comités de representantes de los(as) trabajadores(as) en la tienda y/o lugar de trabajo. En cada tienda o lugar de trabajo asociado a ella se elegirán representantes de los(as) trabajadores(as), mínimo 1, máximo 3, de acuerdo a la siguiente tabla:

Hasta 50 afiliados	1 representante sindical
51 a 150 afiliados	2 representantes sindicales
Más de 151 afiliados	3 representantes sindicales

Parágrafo 1. Los representantes de los(as) trabajadores(as) elegidos en las tiendas y/o los lugares de trabajo actuarán como comité de tienda o lugar de trabajo.

Parágrafo 2: Los representantes de los(as) trabajadores(as) en la tienda y/o lugares de trabajo serán elegidos por votación secreta y directa por parte de los afiliados y afiliadas a la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** en la tienda o lugar de trabajo respectivo, para un periodo de cuatro (4) años y podrán ser reelegidos por un periodo igual, de manera indefinida. La Junta Directiva Nacional reglamentará la elección de estos delegados.

ARTÍCULO 10: Funciones del Comité de los trabajadores(as) en la tienda o lugar de trabajo:

1) Ejercerán la representación de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** en las tiendas y/o lugares de trabajo.

2) Asumirán la vocería de los trabajadores ante los representantes de la empresa.

3) Promoverán y desarrollaran una agenda de diálogo social en el lugar de trabajo.

4) Velarán por la aplicación y realizaran seguimiento y evaluación a la Convención Colectiva y los acuerdos que se logren con la empresa.

5) Servirán de promotores de la Unión **de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** y receptores de las inquietudes y aspiraciones de los trabajadores

6) Participarán en la elaboración de los pliegos de peticiones.

7) Integrarán comisiones y grupos de trabajo de acuerdo con lo establecido en el plan estratégico de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia.**

8) Harán la asamblea municipal correspondiente

ARTÍCULO 11. La Asamblea Municipal. La Asamblea Municipal de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia,** será la máxima autoridad de la subdirectiva en el respectivo municipio, y estará integrada por los miembros de la Junta Directiva de la Subdirectiva Municipal o del Comité Seccional y por los representantes de los(as) trabajadores(as) elegidos en cada tienda o lugar de trabajo ubicados en el respectivo municipio.

Parágrafo 1: en aquellos municipios donde el sindicato tenga menos de 100 afiliados/as, la asamblea general de la subdirectiva municipal se integrará por lo menos con la mitad más uno de los trabajadores/as afiliados a esa subdirectiva.

ARTÍCULO 12. Funciones de la Asamblea Municipal. Las funciones de la asamblea municipal serán aquellas de la Asamblea Nacional que tengan aplicación en su territorio.

ARTÍCULO 13: De la Junta Directiva de la Subdirectiva Municipal. Será elegida por los afilados(as) a la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** en el respectivo municipio, mediante el mecanismo de votación secreta y directa. Su período será de cuatro (4) años, con opción a reelección, por un periodo igual, de manera indefinida.

ARTÍCULO 14. Funciones de la Junta Directiva de la Subdirectiva. Las funciones de la Junta Directiva de la Subdirectiva Municipal serán las de la Junta Directiva Nacional que tenga aplicación en su territorio.

ARTÍCULO 15. Formalización de las Subdirectivas Municipales y/o comités seccionales municipales. Las Subdirectivas Municipales y/o comités seccionales municipales de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** se formalizarán mediante resolución de la Junta Directiva Nacional, cuando se den los requisitos de ley en cuanto a número mínimo de afiliados (25 o más afiliados para subdirectivas, y menos de 25 afiliados para comités seccionales municipales).

ARTÍCULO 16. De la Asamblea Nacional de Delegados. Es la máxima autoridad de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** y estará conformada por los miembros de la Junta Directiva Nacional, los miembros de la Comisión Estatutaria de Quejas y Reclamos, y por los delegados y delegadas elegidas en cada asamblea municipal en proporción al número de afiliados en cada municipio, de la siguiente manera: un (1) delegado por municipio que tenga entre 10 y 300 afiliados, y a partir de 301 afiliados, un delegado por cada 300 afiliados o fracción superior de 100. Estos delegados serán elegidos para un periodo de dos (2) años y podrán ser reelegidos, por un periodo igual, de manera indefinida.

ARTÍCULO 17. Reemplazo de los delegados. En caso de renuncia, revocatoria del mandato, o muerte de delegados elegidos por voto directo, estos serán reemplazados por la persona que sigue en la lista en la cual fue elegido.

ARTÍCULO 18. Quórum de la Asamblea Nacional de Delegados. El Quórum de la Asamblea Nacional de Delegados estará constituido por la mitad más uno del total de los delegados y las delegadas elegidas y que estén habilitados para participar en ella, incluyendo los miembros de la Junta Directiva Nacional y los miembros de la Comisión Estatutaria de Quejas y Reclamos.

ARTÍCULO 19. Reuniones de la Asamblea Nacional. La Asamblea Nacional de Delegados se reunirá ordinariamente por lo menos una vez al año y extraordinariamente cuando sea convocada por la Junta Directiva Nacional, o por un número no inferior a la mitad más uno de los delegados en ejercicio, o por el 10% de los afiliados.

Parágrafo 1: El 10% de los afiliados y afiliadas sólo podrán hacer uso de la facultad para convocar asambleas extraordinarias, cuando previamente se haya solicitado su convocatoria a la Junta Directiva Nacional y ésta se niegue a convocarla. La decisión de convocatoria extraordinaria a través de este mecanismo deberá ser comunicada por escrito, tanto a la junta directiva como a los delegados, con un tiempo no inferior a diez días hábiles, so pena de que todo lo decidido por la asamblea sea nulo.

Parágrafo 2: Participación no presencial en las asambleas. Los/as delegados/as podrán participar en las asambleas por cualquier medio de comunicación simultanea o sucesiva, y en tal sentido, quienes participen de esta manera harán parte del quórum, podrán participar en las deliberaciones y podrán tomar decisiones. Para tal efecto, en la convocatoria a las asambleas, se anunciaran los medios disponibles y los procedimientos técnicos a seguir a fin de lograr la participación. De la participación de los/as delegados/as, y en especial de las decisiones que hagan parte por medio de estos mecanismos, se dejara registro escrito o de audio.

Parágrafo 3. La Junta Directiva Nacional, mediante un reglamento especial, podrá habilitar otras formas de consulta y toma de decisiones, en las diferentes instancias de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**, como por ejemplo, la Web de la Organización, correo electrónico, voto por correo certificado, etc.

ARTÍCULO 20. Funciones de la Asamblea Nacional de Delegados Son atribuciones privativas e indelegables de la Asamblea Nacional de Delegados:

1) La aprobación de la declaración de principios, el plan estratégico, el programa, los proyectos de trabajo y el programa que apruebe y presente la Junta Directiva para realizar en su respectivo período.

2) La modificación de los estatutos

3) La disolución, liquidación o fusión con otras organizaciones de la misma naturaleza.

4) La afiliación y desafiliación a organizaciones sindicales nacionales o internacionales.

5) La expulsión de cualquier afiliado, previa aplicación del debido proceso.

6) La fijación de cuotas ordinarias y extraordinarias.

7) La aprobación del presupuesto anual, de los estados financieros y balances de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Su-**

perficies del Comercio en Colombia y la determinación de la cuantía de la caución del Tesorero(a).

8) Dictar acuerdos y/o resoluciones de conformidad con la facultad que estos estatutos determinan

9) Aprobar pliegos de peticiones y nombrar comisiones negociadoras.

10) La compra de bienes para la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** y la venta o sesión de bienes de la Organización.

11) La elección de la Comisión de Control Social.

12) Revocar, de acuerdo con los estatutos, el mandato a miembros de la Junta Directiva que violen de manera grave y reiterada los estatutos de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**, previa aplicación del derecho al debido proceso.

Parágrafo: La decisión de la asamblea que se refiere a los literales a, b, c, d, requieren de aprobación por mayoría calificada de 2/3 partes de los asistentes a la asamblea.

ARTÍCULO 21. Verificación del quórum. En reuniones de la Asamblea Nacional de Delegados cualquier persona tiene derecho a solicitar que se verifique el quórum al momento de tomarse una determinación y solicitar que la votación sea secreta. La no aceptación, de una u otra solicitud, vicia de nulidad el acto de votación.

ARTÍCULO 22. De la Junta Directiva Nacional. Es el organismo de dirección permanente y estará compuesta por diez (10) miembros elegidos por los afiliados y afiliadas para un período de cuatro (4) años, con opción a reelección, por un periodo igual, de manera indefinida. Estos tendrán una representación correspondiente a dos (2) personas, un hombre y una mujer, por cada una de las 5 regiones administrativas; además que por derecho propio la región de Bogotá elija los dos (2) miembros de la comisión estatutaria de quejas y reclamos. Estos serán elegidos mediante el sistema de voto secreto y directo de todas y todos los afiliados a la Organización.

Parágrafo 1: División administrativa para determinar la conformación de la Junta Directiva Nacional. La división administrativa nacional, estará conformada por 5 regiones definidas de la siguiente manera:

a) Región Centro: Conformada por Bogotá y las ciudades y municipios pertenecientes a los departamentos de Cundinamarca, Guainía, Guaviare, Meta y Vaupés.

b) Región Eje Cafetero: Conformada por las ciudades y municipios pertenecientes a los departamentos de Antioquia, Caldas, Chocó, Risaralda y Quindío.

c) Región Occidente: Conformada por las ciudades y municipios pertenecientes a los departamentos de Amazonas, Caquetá, Cauca, Huila, Nariño, Putumayo, Tolima y Valle del Cauca.

d) Región Oriente: Conformada por las ciudades y municipios pertenecientes a los departamentos de Arauca, Boyacá, Casanare, Norte de Santander, Santander y Vichada.

e) Región Costa: Conformada por las ciudades y municipios pertenecientes a los departamentos de Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, Guajira, Magdalena, Sucre y San Andrés y providencia.

Parágrafo 2. La Junta directiva nacional elegida, una vez instalada, procederá a designar los diferentes cargos. En todo caso, el cargo de fiscal nacional de la Unión, corresponderá a la segunda persona en número de votos, de las diferentes listas regionales.

Parágrafo transitorio: La asamblea fundacional de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**, elegirá la primera Junta Directiva Nacional, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 22 y 24 de los estatutos, que operará durante dos años contados a partir del día en que se cree la organización. Además de las funciones estatutarias tendrá la responsabilidad de poner en operación la estructura de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** prevista en los presentes estatutos.

ARTÍCULO 23. Renuncia a la Junta Directiva Nacional. La calidad de miembro de la Junta Directiva Nacional, es renunciable ante la Asamblea Nacional de Delegados, pero no encontrándose reunida ésta, la renuncia puede presentarse ante la Junta Directiva, la cual estudiará, aceptará la renuncia y llamará para reemplazarlo al siguiente en la lista o plancha donde fue electo.

Parágrafo 1: En caso que la elección de miembros de las juntas directivas hayan sido electos a partir de una sola lista, la junta directiva respectiva designará un reemplazo provisional hasta que la Asamblea correspondiente lo haga.

Parágrafo 2: En caso de vacante de un miembro de la Junta Directiva, se cubrirá con el candidato o candidata que haga parte de la misma lista de la persona que se reemplaza, en orden de inscripción sucesivo y descendente.

ARTÍCULO 24. Requisitos para ser miembro de la Junta Directiva Nacional: Para ser miembro de la Junta Directiva Nacional, se requiere:

a) Ser miembro de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**, con un mínimo 6 meses de antigüedad como afiliado y estar a paz y salvo con las cuotas.

b) Hacer parte de una lista que previamente haya inscrito un programa con sus propuestas de trabajo, que deberá ser divulgado entre los afiliados con un mes de anticipación a las elecciones.

c) Haber sido delegado de tienda o lugar de trabajo, miembro de un comité de representantes de los(as) trabajadores, una junta directiva municipal, o una comisión o grupo de trabajo establecido institucionalmente.

d) La Junta Directiva Nacional reglamentará la acreditación de estos requisitos.

La falta de cualquiera de estos requisitos invalidará la elección.

Parágrafo: El literal c no se exigirá a quienes aspiren a ser miembros de las Juntas Directivas Municipales.

ARTÍCULO 25. Reuniones de la Junta Directiva Nacional. La Junta Directiva Nacional de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** se reunirá ordinariamente por lo menos una vez al mes y extraordinariamente cuando el presidente o la mayoría de sus miembros la convoquen. Constituye quórum deliberatorio la mitad más uno de los miembros de la Junta Directiva y las decisiones se tomarán por la mayoría absoluta de los votos de los asistentes.

Parágrafo: Participación no presencial en la Junta Directiva Nacional. Los/as miembros de la Junta Directiva Nacional podrán participar en sus sesiones por cualquier medio de comunicación simultanea o sucesiva, y en tal sentido, quienes participen de esta manera harán parte del quórum, podrán participar en las deliberaciones y podrán tomar decisiones. Para tal efecto, el Presidente (a), en la convocatoria a la Junta Nacional, anunciará los medios disponibles y los procedimientos técnicos a seguir a fin de lograr la participación. De la participación y en especial de las decisiones que hagan parte por medio de estos mecanismos se dejara registro escrito o de audio.

ARTÍCULO 26. Funciones de la Junta Directiva Nacional. Son funciones y obligaciones de la Junta Directiva Nacional:

1) Dirigir y resolver los asuntos relacionados con la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** dentro de los términos que estos estatutos lo permitan y presentar por escrito, a la Asamblea Nacional de Delegados, un informe detallado de sus labores.

2) Integrar las secretarías especiales y las comisiones permanentes con excepción de las comisiones asesoras permanentes de control fiscal y social; y aprobar los planes, proyectos y programas de sus departamentos.

3) Elaborar la propuesta de plan estratégico y de plan de acción anual

para el respectivo período que deberá ser presentado a la mayor brevedad a la Asamblea Nacional de delegados para su aprobación.

4) Velar porque todos los afiliados cumplan estos estatutos y las obligaciones que les competen. Imponer a los afiliados, de acuerdo con estos estatutos, las sanciones disciplinarias. Las resoluciones respectivas serán apelables ante la Asamblea Nacional de Delegados.

5) Reglamentar las elecciones para miembros de comités de tienda o lugar de trabajo, Juntas Directivas y delegados de acuerdo a los estatutos.

6) Dictar de acuerdo con estos estatutos, las resoluciones que sean necesarias para el fiel cumplimiento del mismo.

7) Atender y resolver todas las solicitudes y reclamos de los afiliados y afiliadas y velar por los intereses colectivos de los mismos; y organizar y realizar visitas periódicas a los afiliados.

8) Resolver en cuanto sea posible, las diferencias que se susciten entre los afiliados en razón de estos estatutos o de sus problemas laborales e informar en la próxima Asamblea, la solución dada.

9) Elaborar el presupuesto de ingresos y gastos a presentar a la asamblea nacional de delegados. Aprobar las modificaciones y las adiciones del presupuesto que sean necesarias hacer durante su vigencia, e informar de ello a la Asamblea.

10) Aprobar previamente todo gasto que no esté consignado en el presupuesto a partir de la cuantía que determine la Asamblea Nacional de Delegados.

11) Nombrar las personas que representarán la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** en los diferentes espacios sociales e institucionales.

12) Autorizar al presidente para firmar contratos en nombre de la Organización.

13) Nombrar y remover los trabajadores de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** y aprobar el Reglamento Interno de Trabajo aplicable a los funcionarios/as de la Organización.

14) Aprobar la conformación de subdirectivas municipales, comités seccionales y comités de tienda o lugar de trabajo.

ARTÍCULO 27. Cargos en las Juntas Directivas. Las diferentes Juntas Directivas designaran a sus miembros para los siguientes cargos: Presidencia, Vicepresidencia, Vicepresidenta de Mujer, Vicepresidencia de Juventud, Secretaria General, Tesorería, Fiscalía, Secretaría de comunicaciones,

Secretaría de educación y Secretaría de relaciones laborales y negociación colectiva.

ARTÍCULO 28. Departamentos y Comisiones de Trabajo: La Junta Directiva Nacional de acuerdo con lo establecido en el plan estratégico, determinará los diferentes departamentos y comisiones de trabajo, y designará para su coordinación a miembros de las Juntas Directivas. Los departamentos o comisiones nacionales se integrarán con los diferentes coordinadores de departamentos o comisiones.

ARTÍCULO 29. Funciones de la Presidencia. El Presidente o presidenta de la Junta Directiva tiene la representación legal de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** y sus funciones son:

1) Celebrar contratos, otorgar poderes con previa autorización de la Junta Directiva.

2) Presidir las sesiones de la Asamblea Nacional de Delegados y de la Junta Directiva; elaborar el orden del día de las respectivas sesiones de la Asamblea Nacional y dirigir los debates.

3) Convocar a la Junta Directiva a sesiones ordinarias o extraordinarias previa citación a los miembros por conducto de la Secretaría General.

4) Rendir cada mes un informe, a la Junta Directiva, de sus labores y dar cuenta a ésta y a la Asamblea nacional, de toda información que le sea solicitada por razón de sus funciones.

5) Informar a la Junta Directiva de las faltas cometidas por las personas afiliadas, a fin que se impongan las sanciones a que haya lugar, de acuerdo con estos estatutos.

6) Firmar las actas una vez aprobadas y toda orden de retiros de fondos y de gastos en asocio del tesorero/a y del fiscal.

7) Comunicar a las autoridades correspondientes, en asocio del Secretario General, los cambios totales o parciales que ocurrieren en la Junta Directiva.

8) Poner en funcionamiento y coordinar comisiones accidentales que decida la junta directiva.

9) Promover la elaboración e implementación del Plan Estratégico de la Organización.

10) Las demás funciones que le asigne la Asamblea General, siempre y cuando no sean funciones que le competan a los demás miembros de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 30. Funciones de la Vicepresidencia. Son funciones del Vicepresidente/a:

1) Desempeñar todas las funciones que le competan al presidente en sus faltas temporales y presidir las sesiones de la Asamblea o Junta Directiva, cuando éste tome parte en las discusiones.

2) Orientar todos los asuntos referidos a la gestión administrativa y de personal de la Organización.

ARTÍCULO 31. Funciones de la Vicepresidencia de Mujer:

1) Desarrollar las políticas y el Plan de Desarrollo que tengan relación específica con los derechos y problemas específicos de las mujeres afiliadas.

2) Orientar estudios sobre las características, condiciones y aspiraciones laborales de las mujeres afiliadas a la Organización

3) Promover proyectos y programas que permitan una vinculación activa de las mujeres en la vida interna de la organización.

4) Ejercer como segunda Vicepresidencia de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**

ARTÍCULO 32. Funciones de la Vicepresidencia de Juventud:

1) Desarrollar las políticas y el Plan de Desarrollo que tengan relación específica con los derechos y problemas específicos de los(as) jóvenes trabajadores(as) afiliados(as).

2) Orientar estudios sobre las características y aspiraciones de los jóvenes afiliados(as)

3) Promover proyectos y programas que permitan una vinculación activa de los jóvenes en la vida interna de la organización.

4) Promover de manera permanente campañas de afiliación.

ARTÍCULO 33. Funciones de la Secretaría General. Son funciones y obligaciones del Secretario/a General:

1) Coordinar en asocio con el presidente, las actividades de la Organización que se relacionen con la implementación del Plan Estratégico.

2) Mantener información actualizada de los afiliados/as

3) Citar por orden del presidente/a, a sesiones extraordinarias de la Junta Directiva.

4) Contestar la correspondencia de su competencia.

5) Servir de secretario/a de la Asamblea Nacional de Delegados y de la Junta Directiva.

6) Firmar las actas que hayan sido aprobadas y todas las resoluciones o decisiones que se acuerden en la junta directiva.

7) Informar a los demás miembros de la Junta Directiva, de toda irregularidad en la disciplina o en la administración de la Organización.

8) Ser órgano de comunicación de terceros con la Organización e informar de toda petición que hagan.

9) Llevar el archivo y mantenerlo debidamente ordenado.

10) Informar ante las autoridades respectivas, en asocio con el presiden-

te, todo cambio total o parcial de la Junta Directiva.

11) Mantener sistematizado los procesos relacionados con la Secretaría General.

12) Coordinar con el tesorero el manejo administrativo y financiero de la Organización, de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual.

ARTÍCULO 34. Funciones de la Tesorería: Son funciones y obligaciones del tesorero/a:

1) Prestar en favor de la Organización, una caución para garantizar el manejo de los fondos de acuerdo con estos estatutos.

2) Orientar, coordinar y verificar los procesos de pago de cuotas ordinarias y extraordinarias.

3) Orientar y coordinar los procesos contables de la Organización de acuerdo con las normas legales.

4) Abstenerse de pagar cuentas que no hayan sido firmadas por la Fiscalía y la Presidencia y firmar conjuntamente con ellos todos los gastos.

5) Rendir cada mes a la Junta Directiva, un informe detallado de las sumas recaudadas, gastos efectuados, el estado de caja y las cuentas por cobrar.

6) Permitir la revisión de los libros y cuentas a los miembros de la Junta Directiva, a los afiliados, a la Fiscalía, asimismo, a la comisión permanente de control social.

7) Facilitar las condiciones de trabajo de la comisión permanente de control social.

8) Realizar programas para la conservación y mejor administración del patrimonio de la organización.

9) Sistematizar los procesos relacionados con el área financiera.

10) Orientar y coordinar, con la secretaria general y la vicepresidencia, el manejo administrativo y financiero de la Organización, de acuerdo con lo establecido por el plan y presupuesto anual

11) Generar una política financiera que permita el auto sostenimiento del sindicato generando recursos distintos a la cuota de afiliación

ARTÍCULO 35. Funciones de la Fiscalía. El cargo de Fiscal de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** corresponderá a la lista mayoritaria entre las minoritarias. Son funciones y obligaciones del fiscal:

1) Vigilar que la postulación de candidatos a la Junta Directiva, se haga cumpliendo las disposiciones estatutarias y reglamentarias

2) Vigilar que el programa de trabajo de la Junta Directiva aprobado por la Asamblea General se cumpla a cabalidad.

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

4) Dar su concepto acerca de todos los puntos que se sometan a su consideración por la Asamblea Nacional de Delegados y por la Junta Directiva.

5) Visar las cuentas de gastos, bajo el principio de control posterior, incluidos en el presupuesto y las de aquellos que pueden ser ordenados por la Asamblea o por la Junta Directiva.

6) Refrendar las cuentas que debe rendir el tesorero, si las encontrara correctas, e informar sobre las irregularidades que encuentre en la Junta Directiva o en la Asamblea Nacional de Delegados.

7) Controlar las actividades generales de la Organización e informar a la Junta Directiva de las faltas que encontrare, a fin de que esta las enmiende.

8) Informar a la Junta Directiva acerca de toda violación de los estatutos.

9) Promover la elaboración y aprobación del Plan Estratégico de la Organización y la implementación efectiva por cada una de las instancias organizativas definidas para su implementación.

ARTÍCULO 36. Funciones de la Secretaría de comunicaciones. Son funciones de la secretaría de comunicaciones:

1) Acompañar el diseño y la construcción de la estrategia general, que se irá adaptando al avance en las tecnologías de la información y las comunicaciones.

2) Ejecutar la estrategia general de comunicaciones.

3) Coordinar la página web y las redes sociales de la Organización.

4) Coordinar y centralizar los aportes de los comunicadores de las diferentes subdirectivas, para canalizar su publicación, en conjunto con la Presidencia y la Secretaría General, en los diferentes medios, físicos y virtuales de la Organización.

5) Asesorar a la junta directiva nacional en la redacción de los diferentes comunicados, tanto internos como externos.

6) Administrar las bases de datos de los afiliados para darles aplicación en el envío de correos y mensajes de texto masivos.

7) Construir y administrar bases de datos de aliados, medios de comunicación, periodistas y analistas.

8) Diseñar las distintas campañas de afiliación, elecciones y otras institucionales que determine la Organización

9) Coordinar y diseñar las distintas publicaciones de la Organización como periódicos, volantes, afiches, carteleras informativas, videos, entre otros.

ARTÍCULO 37. Funciones de la Secretaría de educación. Son funciones de la secretaría de educación:

1) Desarrollar las políticas institucionales aprobadas en la Asamblea Nacional Ordinaria y/o Extraordinaria que hagan relación con su política educativa.

2) Mantener estrechas relaciones con instituciones educativas y culturales, oficiales y particulares, que permitan implementar los objetivos y fines de la Organización. El responsable de la secretaria de educación debe desarrollar y coordinar la política educativa de Organización.

3) Propender por el adelanto y desarrollo cultural de los asociados, por medio de cursos de capacitación sindical, seminarios, conferencias, plenums, congresos, etc.

4) Promover la formación de los afiliados, tanto personal como colectivamente, en los aspectos sindicales, profesional, intelectual, etc.

5) Velar por la formación de líderes conscientes y responsables que busquen el establecimiento de una nueva sociedad verdaderamente justa y democrática.

ARTÍCULO 38. Funciones de la Secretaría de relaciones laborales y negociación colectiva. Son funciones de la secretaría de relaciones laborales y negociación colectiva:

1) Identificar los principales problemas relacionados con las condiciones de trabajo, de remuneración y de formación que presentan los trabajadores y trabajadoras en sus respectivas empresas.

2) Preparar la negociación colectiva asegurando la información socioeconómica, laboral y productiva necesaria para la elaboración de los pliegos y su sustentación.

3) Proporcionar, en coordinación con la secretaria de educación, la capacitación suficiente de las comisiones negociadoras sindicales.

4) Coordinar y preparar la política sindical de intervención en relación con los comités y demás organismos que implementen políticas particulares emanadas de la negociación colectiva, como: vivienda, formación profesional, salud ocupacional, etc.

5) Procurar la información jurídica necesaria respecto a las relaciones laborales, en todos sus aspectos; tanto de las(os) trabajadoras(es) como de Organización para con la Empresa y las autoridades; estableciendo un archivo que permita disponer de esta información a quien la requiera.

5 CAPÍTULO DE LA ELECCIÓN DE REPRESENTANTES Y ORGANISMOS DE DIRECCIÓN

ARTÍCULO 39. Día único **de elecciones.** La elección de la Junta Directiva Nacional, las Juntas Directivas de las Subdirectivas Municipales y los representantes de los(as) trabajadores(as) en las tiendas o lugares de trabajo, se realizarán en un mismo día, para lo cual la Junta Directiva Nacional definirá la reglamentación de acuerdo con los presentes estatutos.

ARTÍCULO 40. Elecciones por fuera del calendario. Si por algún motivo o circunstancia la Junta Directiva Nacional no convoca a elecciones, en el plazo estipulado en estos estatutos, la elección de la correspondiente Junta Directiva, la convocará la Asamblea Nacional de Delegados, por derecho propio o por petición de un 10% de los afiliados, mediante solicitud escrita y firmada por estos.

ARTÍCULO 41. Elecciones cuando haya vacantes en los cargos de representación. Si existiendo vacantes en los cargos de la Junta Directiva Nacional, las Juntas Directivas de las Subdirectivas Municipales y/o los representantes de los(as) trabajadores(as) en las tiendas o lugares de trabajo, y no se pueden suplir de conformidad con el artículo 17 de los presentes estatutos, la Junta Directiva Nacional podrá convocar a elecciones de todos los miembros, cuando así se estime necesario, con el fin de garantizar la plena representatividad de líderes sindicales.

Parágrafo. Los periodos de los cargos son institucionales, es decir, contados cuatro años a partir de la posesión. Las personas elegidas posteriormente al día único de elecciones desempeñaran el cargo por el tiempo que faltaré para cada uno de ellos.

ARTÍCULO 42. Convocatoria de elecciones. La Junta Directiva Nacional de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** deberá emitir una resolución convocando la realización de este proceso electoral, con dos (2) meses de anterioridad al día de elecciones para Junta Directiva nacional de la Unión y con un (1) mes de anterioridad para Juntas Directivas Municipales y Representantes de tienda.

ARTÍCULO 43. Procedimiento para suplir vacantes. En caso de vacan-

te de un miembro de Junta Directiva Nacional se cubrirá con el candidato o candidata que siga en orden de lista regional, según los resultados de la votación.

Parágrafo 1. En caso de vacante de un miembro de Junta Directiva de subdirectiva municipal, se cubrirá con el candidato o candidata que haga parte de la misma lista de la persona que se reemplaza, en orden de inscripción sucesivo y descendente.

Parágrafo 2. En caso de vacante de representante de tienda, se cubrirá con el candidato o candidata que siga en orden, según los resultados de la votación.

ARTÍCULO 44. Del comité electoral. La Asamblea Nacional de Delegados nombrará un Comité electoral, en Asamblea anual ordinaria, antes del proceso electoral, que estará integrado por 5 afiliadas(os), uno (1) por cada región administrativa, que no hagan parte de ninguna de las listas en contienda, ni de la Junta Directiva Nacional, ni de las Juntas de Subdirectivas Municipales, ni de los representantes de tienda. El Comité electoral será el encargado de efectuar los escrutinios. En el mismo sentido, la Junta Directiva Nacional puede solicitar apoyo, si lo requiere, a las organizaciones sindicales de segundo y/o tercer nivel a las que se encuentre afiliada, para que integren dicho comité. El Comité electoral sólo tiene vigencia mientras se llevan a cabo los procesos electorales.

Parágrafo: Jurados y listas. El Comité electoral nombrará y notificará a las personas que oficiarán como jurados escrutadores en el conteo de los votos, que serán relacionados en actas. Una vez verificado el escrutinio, los jurados de votación firmarán las actas y procederán a sellar en un sobre las actas y los votos, que serán remitidos inmediatamente al Comité Electoral de la Organización, donde nuevamente y ante sus miembros, se verificarán los resultados.

ARTICULO 45. Testigos electorales. Cada plancha podrá nombrar testigos electorales que servirán como veedores del proceso electoral y los escrutinios.

ARTICULO 46. Cuota mínima de mujeres y jóvenes en todos los órganos de dirección y espacios de representación de la Unión. Se garantizará una cuota para mujeres y jóvenes en la proporción de las mujeres afiliadas y de los jóvenes menores de 30 años afiliados (as). En ningún caso podrá ser inferior en el caso de las mujeres al 30% y de los jóvenes al 20%. Para hacer efectiva estas cuotas mínimas, la Junta Directiva Nacional adoptará las medidas necesarias en la reglamentación de los procesos electorales.

ARTICULO 47. De la revocatoria de nombramiento de un miembro de Junta Directiva. La Asamblea nacional o municipal podrá revocar la elección de un miembro de junta en los siguientes casos:

f) Cuando ha ocurrido un error en la persona.
g) Cuando haya cometido fraude electoral debidamente establecido por las autoridades electorales de la Organización.
h) Cuando no se reúnan los requisitos para ser miembro de la Junta Directiva.
i) Por incumplimiento reiterado y sistemático de las obligaciones que le fijan los presentes estatutos, previo procedimiento que garantice el debido proceso.

Parágrafo: El procedimiento para la revocatoria del mandato será establecido en una reglamentación que deberá expedir la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia.**

6 CAPÍTULO DE LOS ORGANOS DE CONTROL

ARTÍCULO 48. Revisoría Fiscal. La **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia,** contratará una Revisoría Fiscal, externa al sindicato, encargada de vigilar que la aplicación y manejo de los fondos y recursos financieros de la Unión se ajusten a las normas estatutarias y a las normas legales que regulan la contabilidad. La Revisoría Fiscal será elegida, por la Asamblea Nacional de delegados, de una terna que para tal efecto presentará la Junta Directiva Nacional. La Revisoría presentará sus informes a la Asamblea Nacional.

ARTÍCULO 49. Junta de Control Social. La **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia,** tendrá una Junta de Control Social que tiene como función velar porque los órganos directivos de la Unión se ajusten a las prescripciones estatutarias y a las definiciones políticas y operativas emanadas de la Asamblea Nacional de Delegados.

Conformación y funciones:

a) La Junta de Control Social estará integrada por 5 representantes de cada una de las regiones administrativas definidas en el parágrafo 1 del artículo 22 de los presentes estatutos, los cuales no podrán ser parte de ninguna de las juntas di-

rectivas de la Organización. Hará parte de esta Junta por derecho propio quien ejerza la Fiscalía.

b) La Junta de Control Social tendrá acceso a toda la información relevante de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** (actas, libros, balances, presupuestos, documentos, contratos, resoluciones, etc.), que le permita verificar si en efecto la política de la Unión y las actuaciones de las juntas directivas, se ajustan a las prescripciones estatutarias y a las definiciones políticas y operativas emanadas de la asamblea.

c) La junta de Control Social se reunirá cada seis meses y rendirá un informe de su actividad en la Asamblea Nacional de Delegados.

d) La Junta de Control Social contará con el respaldo financiero de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** y la logística necesaria para el desarrollo de su actividad.

7 CAPÍTULO DE LAS CUOTAS DE LA UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE GRANDES SUPERFICIES DEL COMERCIO EN COLOMBIA Y DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS FONDOS

ARTÍCULO 50. Cuotas para la Organización. Los afiliados a la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** estarán obligados a pagar cuotas ordinarias y extraordinarias. La cuota ordinaria que pagará el afiliado/a será el equivalente al 1% del salario básico mensual, que será pagada mediante la autorización a la empresa para que se realice el descuento por nómina correspondiente.

ARTÍCULO 51. Presupuesto de la Organización. Cada año la comisión administrativa y financiera conformada por la Presidencia, la Fiscalía y la Tesorería, elaborará un proyecto de presupuesto nacional de ingresos y gastos, con fundamento en las proyecciones de ingresos que la Tesorería establezca, y las proyecciones de gastos que presenten las diferentes instancias y departamentos de la Organización. Tal presupuesto será discutido y analizado en dos (2) debates en Junta Directiva para su aprobación previa, y finalmente debe ser presentado a la Asamblea Nacional de Delegados para su aprobación definitiva.

ARTÍCULO 52. Manejo de los fondos. Los fondos de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia,** deberán mantenerse en un banco, se dará preferencia a las entidades financieras del sector solidario, a nombre de la Organización. Para retirar los fondos de manera parcial o total, se requiere de la autorización de quienes ejerzan la Presidencia, la Tesorería y la Fiscalía.

ARTÍCULO 53. Gastos no incluidos en el presupuesto. Todo gasto que exceda el equivalente a 2 salarios mínimos mensuales y hasta, diez (10) veces el salario mínimo mensual, requiere la aprobación previa de la Junta Directiva. Así mismo, los gastos que excedan el equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual, y no estén previstos en el presupuesto, necesitan además, la refrendación expresa de la Asamblea Nacional de Delegados.

8 CAPÍTULO DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 54. Prohibiciones. A la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** le está prohibido:

a) Compeler directa o indirectamente a los afiliados a retirarse de la Organización, salvo los casos de expulsión causados por violaciones previstas en estos estatutos y plenamente comprobados.

b) Destinar cualquier fondo a propósitos o fines diversos de los gastos que constituyen el objeto de la Organización, que impliquen gastos e inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en estos estatutos.

c) Realizar actividades no previstas en el plan estratégico *ó* planes operativos anuales sin la aprobación de la respectiva Asamblea de Delegados.

9 CAPÍTULO

DE LAS SANCIONES DE LOS AFILIADOS

ARTÍCULO 55. Sanciones. La Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia podrá imponer a los afiliados/as las siguientes sanciones de conformidad con la reglamentación que efectué la Junta Directiva Nacional:

a) Amonestación: Con anotación en el registro personal del afiliado.

b) Multa: Consiste en la obligación del infractor de cancelar a favor de la organización sindical el equivalente a un (1) día de salario mínimo legal mensual vigente hasta dos (2) días de salario mínimo legales mensual vigente, para la fecha en que sucedieron los hechos, en razón de la falta en que incurriese. La multa deberá ser cancelada en un término máximo de dos (2) meses después de impuesta la sanción, con destino al fondo de solidaridad de la organización sindical.

c) Suspensión: Consiste en la prohibición del ejercicio de los derechos y de la participación por un término de un (1) día hasta cuatro (4) meses.

d) Expulsión: Es la pérdida de la calidad de afiliado de la organización sindical.

e) Inhabilitación: Consiste en la inhabilidad para ejercer cargos directivos y ser elegido como delegado hasta por cuatro (4) años.

f) Requerimiento en sesión de Asamblea Nacional de delegados.

g) Revocatoria de nombramiento

ARTÍCULO 56. Causales de expulsión. Los casos de expulsión serán estudiados por la comisión de Control social, quien remitirá su concepto y recomendaciones a la junta directiva nacional. La expulsión únicamente será decidida por la Asamblea Nacional de Delegados.

10 CAPÍTULO DEL RETIRO DE LOS AFILIADOS/AS

ARTÍCULO 57. Retiro de los afiliados. Todo miembro de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** puede retirarse, dando aviso a la Junta Directiva Nacional, con la obligación de pagar las cuotas vencidas. Cuando la Unión hubiere creado instituciones de mutualidad, seguro, crédito u otras similares, el socio que se retira no pierde en ningún caso los derechos que en ella le corresponden.

Parágrafo: La **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**, puede permitirle permanecer dentro de tales instituciones, o separarlo de ellas, mediante el pago de la indemnización proporcional a las contribuciones pagadas y a los beneficios recibidos, de acuerdo con lo que para tales efectos dispongan sus estatutos.

ARTÍCULO 58. **Procedimiento para el retiro**. La desafiliación, como acto voluntario de un miembro de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**, debe ser presentada por el trabajador o trabajadora, de manera escrita a través de una carta en la que manifieste su decisión de desafiliarse, la cual necesariamente debe contener la firma del trabajador o trabajadora.

Parágrafo 1. La carta de desafiliación debe ser entregada por el trabajador o trabajadora afiliada a los representantes de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia**, en primera instancia a un representante de la Junta Directiva Nacional; en caso de que no lo haya, a un miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva Municipal y finalmente, en caso de que no haya, a un representante de tienda y/o lugar de trabajo.

Parágrafo 2. Bajo ninguna circunstancia tiene validez la desafiliación presentada ante personal ajeno a la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** sin que la Junta Directiva Nacional haya dado una previa autorización.

11 CAPÍTULO DE DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

ARTÍCULO 59. Disolución y liquidación. Para decretar la disolución de la Organización, se requiere la aprobación por lo menos de las 2/3 partes de los asistentes a la Asamblea Nacional de Delegados, en dos sesiones de ésta y en días diferentes, lo cual se acreditará con las actas firmadas por los asistentes.

ARTÍCULO 60. Causales de disolución. La **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** se disolverá:

h) Por acuerdo, por lo menos de las 2/3 parte de los asistentes a la asamblea general, acreditado con la firma de los asistentes.

i) Por sentencia judicial.

j) Por reducción de los afiliados a un número inferior de veinticinco (25).

ARTÍCULO 61. Aplicación de los fondos. Al disolverse la Organización, el liquidador designado por la Asamblea Nacional de Delegados o por el Juez, según el caso, aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fueren indispensables enajenar y el valor de los créditos que recaude. En primer término, el pago de las deudas de la Unión, incluyendo los gastos de liquidación. El remanente se entregará a la Federación Sindical que la Asamblea designe.

Parágrafo 1: En todo el proceso de liquidación participará un delegado nombrado por las organizaciones de segundo y tercer grado a los que estuviere afiliada la Organización, para lo cual la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** informará de manera oportuna el inicio del proceso de liquidación.

Parágrafo 2: La Asamblea Nacional de Delegados podrá aprobar que los fondos y bienes de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** le sean transferidos a la organización de segundo o de tercer grado a la que se encuentre afiliada la Organización.

12 CAPÍTULO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 62: La **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia** no podrá contratar ni mucho menos remunerar los servicios de trabajadores, asesores técnicos o apoderados, que no reúnan las condiciones de competencia y honorabilidad que tales cargos requieren para su ejercicio ante terceros o ante las autoridades.

ARTÍCULO 63: La infraestructura y los fondos de la **Unión de Trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio** no podrán utilizarse para campañas electorales de directivos o afiliados a Unión. Esta prohibición no incluye el apoyo político o la promoción de candidaturas institucionales de la Unión.

Luz Marina Díaz Jiménez
Presidente Nacional

Nidia Stella Gómez Portillo
Secretaria General

Unión
de Trabajadores y Trabajadoras de Grandes Superficies
del Comercio en Colombia

Súmate

+ Ideas + Voces + Triunfos

UnionTrabajadores @UnionComercioCo

www.uniontrabajadoresdecomercio.com