

8510001-04-DT-GRE-IG-171

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta
San José del Guaviare, 15 de Marzo de 2017

MEMORANDO

PARA: ARCHIVO SINDICAL – MINISTERIO DE TRABAJO
COORDINADOR – GRUPO ARCHIVO SINDICAL
DOCTOR: MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA

DE: CRISANTO RODRIGUEZ BRAVO – DIRECTOR TERRITORIAL
DIRECCION TERRITORIAL GUAVIARE

ASUNTO: “CONSTANCIA DE DEPOSITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA – 2017 –
Celebrada entre la Alcaldía del Municipio de San José del Guaviare y el
sindicato de Trabajadores del Municipio de San José del Guaviare – “
SINTRAMUNICIPAL”.

Respetado Doctor: **MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA** Coordinadora Archivo

Sindical – Ministerio de Trabajo:

Para su conocimiento y fines pertinentes me permito anexar: “CONSTANCIA DE
DEPOSITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA – 2017 – Celebrada entre la Alcaldía del
Municipio de San José del Guaviare y el sindicato de Trabajadores del Municipio de
San José del Guaviare – “ SINTRAMUNICIPAL”.

Lo anterior enviado son las firmas originales.

Cordialmente,


CRISANTO RODRIGUEZ BRAVO
Director Territorial de Guaviare

Anexo: Veinte (20) Folios. Elaboró: Luz Adriana Zanabria Valencia Revisó/Aprobó: Crisanto Rodríguez Bravo.

NIT: 830.115.226-3 Calle 8° N° 24-42 Barrio 20 de Julio . – San José del Guaviare., Colombia
Nit: 830.115.226.3 Tel: 5840783 dtguaviare@mintrabajo.gov.co.



000 = 17436

 MINTRABAJO	No. Radicado 11E1201733210000003689
	Fecha 2017-03-27 04:00:50 pm
Remitente	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 1	Folios 1
	
COR11E1201733210000003689	

D

**DOCUMENTO
DIGITALIZADO**

3901

31

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

Dirección Territorial de Guaviare
 Inspector de Trabajo y Seguridad Social: Andrea Viviana Toro Acosta

Número: 02

CIUDAD:	San José del Guaviare	FECHA:	09	03	2017	HORA	09:30 Am
----------------	-----------------------	---------------	----	----	------	-------------	----------

DEPOSITANTE

NOMBRE	WILLIAM ALEXANDER TORRES ROJAS		
No. IDENTIFICACIÓN	11.411.432		
CALIDAD	Secretario Jurídico del Municipio de San José del Guaviare-		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Calle 8° 23-87 Barrio Cetro		
No. TELÉFONO	56840702	Correo Electrónico	Contactenos@sanjosedelguaviare-guaviare.gov.co

TIPO DE DEPÓSITO

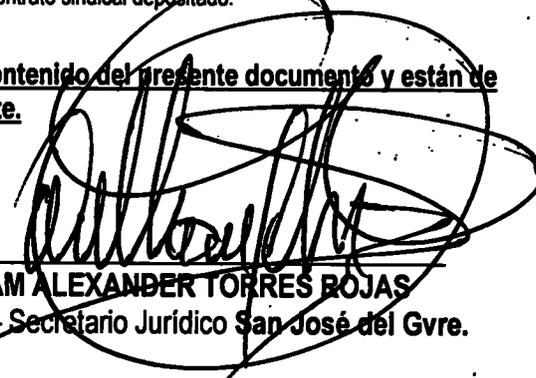
HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	La Alcaldía del Municipio de San José del Guaviare Sindicato SINTRAMUNICIPAL					
	Organización Sindical			Trabajadores		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINTRAMUNICIPAL					
CUYA VIGENCIA ES	VIGENCIA HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2017					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	60	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input type="checkbox"/>	
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input checked="" type="checkbox"/>	X
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios		14		

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.


 Andrea Viviana Toro Acosta
 Inspector de Trabajo Y Seguridad Social El Depositante - Secretario Jurídico San José del Gvre.

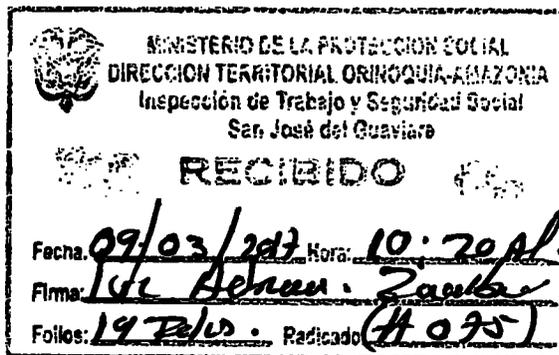

 WILLIAM ALEXANDER TORRES ROJAS
 Secretario Jurídico San José del Gvre.



SJ-200-029

San José del Guaviare, marzo 06 de 2017.

Doctor
CRISANTO RODRIGUIZ BRAVO
Director Territorial
Ministerio de Trabajo
San José del Guaviare



Asunto: Deposito Convención Colectiva de Trabajo 2017

Cordial saludo,

De manera atenta, me permito allegar a su despacho un ejemplar de la convención colectiva SINTRAMUNICIPAL, la cual es producto de negociación que se llevó a cabo entre el Municipio de San José del Guaviare y los representantes del Sindicato.

Lo anterior con el fin de realizar el deposito conforme lo ordenada el artículo 469 del Código Sustantivo del trabajo.

Atentamente,


EFRAÍN RIVERA ROLDAN
Alcalde Municipal


JOSE OMAR SANCHEZ CALDERON
Presidente SINTRAMUNICIPAL

Anexo lo enunciado en tres (03) folios (reverso y anverso).

Revisó: William Alexander Torres Rojas / Secretario Jurídico Municipal
Proyectó: Sandra Agudelo Alvarez / Asistente Administrativo

¡Un Gobierno de Acción y Paz!

Conmutador 5849214- 5849483- 5840889
Código Postal 950001
Calle 8 No. 23-87 Barrio El Centro, Telefax 5840402
contactenos@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co
juridica@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co
www.sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co





 MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DEL GUAVIARE	ACTA DE REUNIÓN N°003-2017	FECHA		
	DESPACHO DEL ALCALDE MUNICIPAL	Día	Mes	Año
		28	02	2017

Tipo de reunión	Negociación del pliego de peticiones presentadas por SINTRAMUNICIPAL a la Alcaldía Municipal.
Hora	7:00 am
LUGAR	SALA DE JUNTAS ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DEL GUAVIARE

MIEMBROS DE COMISION NEGOCIADORA SINDICATO "SINTRAMUNICIPAL"				ASISTIÓ	
NO	NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA	SÍ	NO
1	José Omar Sánchez Calderón	Presidente Sindicato	INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA	X	
2	José Luis Ospina Huertas	Miembro activo del Sindicato	INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA	X	
3	Pedro Serrano	Miembro activo del Sindicato	INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA	X	
4	Flor María Ruiz Candela	Secretaria del Sindicato	INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA	X	
MIEMBROS DE COMISION NEGOCIADORA ALCALDÍA MUNICIPAL					
1	Efraín Rivera Roldan	Alcalde Municipal	INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA	X	
2	William Alexander Torres Rojas	Secretario de Despacho	INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA	X	
3	Luis Roberto Abril González.	Secretario de Despacho	INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA	X	
4	Jairo Alejandro Tovar Clavijo	Secretario de Despacho	INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA		X
5	Severo Guerrero Díaz	Secretario Despacho	INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA	X	

No	<p style="text-align: center;">1. DESARROLLO DE LA REUNIÓN</p> <p>Acorde a la solicitud realizada por la Organización Sindical Mixta SINTRAMUNICIPAL ante Inspector de Trabajo de San José del Guaviare, en la cual realizan denuncia parcial de la convención de Trabajo celebrada entre el Municipio de San José y Sintramunicipal, se reúnen nuevamente las comisiones negociadoras con el fin de continuar con la negociaciones de las clausulas denunciadas.</p>
-----------	--

¡Un Gobierno de Acción y Paz!

Conmutador 5849214- 5849483- 5840889
Calle 8 No. 23-87 Barrio El Centro, Telefax 5840402
Código Postal 950001
contactenos@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co
juridica@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co
notificacionesjudiciales@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co
www.sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co

ALCALDÍA DE
**San José
del Guaviare**



D

Clausula 57. Salarios Primas y demás derechos, se denuncia parcialmente con el fin de actualizar el incremento salarial para el año 2017 por parte del Municipio, proponiendo que quede de la siguiente manera:

"...Con retroactividad desde el primero (1º) de enero al treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil diecisiete (2017), la asignación básica del salario mensual de los trabajadores del Municipio de San José del Guaviare, afiliados al SINDICATO se incrementara en nueve puntos porcentuales por encima del aumento que realice el gobierno del salario mínimo para el año 2017...(..."

Clausula 69. Vigencia de la Convención.

Se denuncia parcialmente con el fin de actualizar la vigencia de la convención, que será para la vigencia 2017, proponiendo que quede así:

"(...)...La presente Convención Colectiva de Trabajo, para todos los efectos legales será vigente por un (1) año. Es decir del primero (1º) de enero al treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil diecisiete (2017)...(...)"

Secretario Jurídico. Saluda a los presentes y manifiesta que se reanuda negociación de la cláusula 57, pregunta a los miembros del sindicato si mantienen su propuesta de aumento al 8%?

Omar Sánchez, contesta que si se mantienen en esa posición, cede la palabra a sus compañeros...

Ninguno interviene.

Secretario Hacienda, saluda a los presentes, sabemos que muchos de nosotros hemos tenido este tipo de negociaciones en muchas vigencias anteriores y que teniendo en cuenta el costo de vida, sabemos que ejercen una postura frente a los incrementos que tiene el gobierno, pero todos sabemos que tenemos una buena intención de negociación y tenemos un solo punto a resolver eso lo vemos como algo positivo porque hará que esta negociación sea muy corta y ágil para todos.

Da a conocer oficio de febrero 20 de 2017, que presentaron a la administración 24 miembros del sindicato de trabajadores SINTRAMUNICIPAL, solicitud sobre Aumento salarial ajustado al IPC, decretado por el DANE, procede a dar lectura del mismo.

Omar Sánchez, manifiesta cuando hay un sindicato esos oficios pueden deambular por donde quiera, pero prima lo que proponga la comisión negociadora.

Pedro Serrano, Lo que me da a entender este oficio es que ellos están haciendo oficios a escondidas de la comisión negociadora, no veo porque ellos hicieron esto, lo que nosotros como sindicato queremos solicitar beneficios para la organización sindical aumento salarial para 60 personas.

Flor Ruiz Candela, Manifiesta no tener conocimiento del oficio y no está de acuerdo con lo solicitado por los compañeros firmantes.

¡Un Gobierno de Acción y Paz!

Conmutador 5849214- 5849483- 5840889
Calle 8 No. 23-87 Barrio El Centro, Telefax 5840402
Código Postal 950001
contactenos@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co
juridica@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co
notificacionesjudiciales@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co
www.sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co





Pedro Serrano, necesitamos hacer una buena negociación, y en vista a lo que solicitan los compañeros mediante oficio considero que quedamos a disposición de lo que la administración quiera aumentar, lo que considere el señor alcalde.

Omar Sánchez, toda negociación debe ser avalado por la junta directiva, y esa solicitud no fue avalada por nosotros.

Secretario Jurídico, eso es una situación que deben solucionar como sindicato, nos llama la atención que se presente un oficio en unos términos muy diferentes a lo que están solicitando la junta directiva, y además venía firmado por el presidente del sindicato señor José Omar Sánchez, deben entrar a revisar entre ustedes que es lo que realmente van a solicitar a la administración.

Pienso que sería bueno preguntar la posición de ese 5.75% es lo que ustedes solicitan para aumento de este año?

José Luis Ospina, solicita la suspensión de la reunión para ellos tratar el tema ponerse de acuerdo para fijar una posición

Omar Sánchez, nosotros solicitamos se ignore este oficio y solicitamos se continúe con nuestra petición del 8%.

Secretario Hacienda, nosotros no podemos hacer caso omiso a este oficio, como es una solicitud respetuosa se le debe dar respuesta y tramite.

Omar Sánchez, nos referimos a que no se tenga en cuenta en la mesa de negociación

Secretario Jurídico, El oficio esta y nosotros también debemos resolver lo que solicitan esos 24 trabajadores; serian tres posturas el 5,75% solicitado mediante oficio, el 8% del sindicato, y lo que propone la administración 5%, pero tengamos en cuenta que ese oficio lo firmo también el presidente del sindicato, están pidiendo el 5.75% tenemos que debatir esos tres puntos, estamos en un proceso legal y tenemos que darle tramite sin desconocerlos.

Flor María Ruiz, arranquemos los temas a debatir

Secretario Jurídico, Debemos ser juiciosos y mirar la parte financiera del municipio y revisar punto a punto que significa en aumento para el Municipio.

Secretario Hacienda. Mi deber era socializarlo (oficio) a esta mesa de negociación, volvamos al tema el histórico que se ha manejado al costo de vida a oscilado sobre el 6%

Omar Sánchez, el año pasado se aceptó el 6% con el fin de que este año el aumento fuera un poco más.

Secretario de Hacienda, queremos ser muy condescendiente con ustedes vamos a fijar una posición para que no nos afectemos, hemos hecho un sacrificio grande para lograr un punto de equilibrio para que la administración no se vea metida en un déficit financiero ni fiscal, propongo que el aumento sea en un 7%, es la capacidad presupuestal que tiene el Municipio y lo máximo que puede ajustar, considero que es una buena propuesta.

Secretario Administrativo, estamos siendo afectados debido a que de esta negociación y los

¡Un Gobierno de Acción y Paz!

Conmutador 5849214- 5849483- 5840889

Calle 8 No. 23-87 Barrio El Centro, Telefax 5840402

Código Postal 950001

contactenos@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co

juridica@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co

notificacionesjudiciales@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co

www.sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co

ALCALDÍA DE
San José
del Guaviare





REPÚBLICA DE COLOMBIA
MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
Despacho del Alcalde
NIT. 800103180-2



D

ajustes que se hagan en el presupuesto dependen la continuidad de varios programas y procesos contractuales.

Siendo las 8:15 am, se hace presente el señor alcalde saluda a todos los presentes.

El doctor Luis Roberto, pone al tanto de lo tratado hasta el momento.

Secretario Jurídico, esto muchas veces es de estrategias el señor secretario de hacienda ya hizo una proyección que es lo más ajustado a la situación financiera del municipio, la idea es que adelantemos la negociación de manera ágil y rápida porque la administración debe dar continuidad a procesos de contratación

Omar Sánchez, primero que todo nosotros respetamos su posición pero el sindicato tiene una posición ya establecida que es el 8%, y solicito se nos tenga en cuenta el incremento que decreta el gobierno al salario mínimo.

Secretario Jurídico, le reitero ustedes no tiene derecho al porcentaje que decreta el gobierno respecto al salario mínimo eso solo aplica para los funcionarios que devengan un mínimo y en la administración nadie gana un mínimo.

Pedro Serrano, solicitamos se omita el oficio porque ese oficio está muy a escondidas del sindicato, agradezco la postura del 7% que adopta el señor Alcalde pero considero que el 8% es un punto justo para todos los empleados solicito con todo respeto de mis compañeros que sea un sea 7.5%

Alcalde pregunta al doctor Luis Roberto si se puede o no subir ese 0,5% mas

Secretario Hacienda, eso implica aumentos en el pago de parafiscales, nómina, pensiones, vacaciones, etc que maneja la administración, no quiero ser irresponsable porque tendría que modificar todo el presupuesto afectando otras inversiones que necesita el municipio, por eso estamos siendo directos dando una propuesta clara, en este momento no podemos subir más.

Alcalde, nosotros debemos provisionar los recursos para no quedarle mal a los empleados por que debemos ser responsables.

Alcalde solicita se acojan al 7% para dar por terminada esta negociación en los mejores términos.

Secretario Hacienda, reitera no hay más posibilidades de negociación de un punto más.

Omar Sánchez, pregunta ¿como estamos de dotaciones para la gente este año?

Secretario Hacienda, manifiesta de acuerdo a lo presupuestado vamos a quedar al día con la dotación la que se tiene pendiente del año pasado y la de este año.

Alcalde, estamos tratando de mejorar las condiciones de todos los empleados pero siendo responsables.

José Luis Ospina, se ha visto una mejoría en el bienestar de los empleados y estamos muy agradecidos con el señor alcalde.

¡Un Gobierno de Acción y Paz!

Conmutador 5849214- 5849483- 5840889

Calle 8 No. 23-87 Barrio El Centro, Telefax 5840402

Código Postal 950001

contactenos@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co

juridica@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co

notificacionesjudiciales@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co

www.sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co

ALCALDÍA DE
San José
del Guaviare





La comisión Sindical, manifiesta que están de acuerdo y nos acogemos al 7% de incremento salarial para el año 2017, quedando así:

Clausula 57. Salarios Primas y demás derechos, se denuncia parcialmente con el fin de actualizar el incremento salarial para el año 2017 por parte del Municipio, proponiendo que quede de la siguiente manera:

"...Con retroactividad desde el primero (1º) de enero al treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil diecisiete (2017), la asignación básica del salario mensual de los trabajadores del Municipio de San José del Guaviare, afiliados al SINDICATO se incrementara en 7% para vigencia 2017..."

Secretario Jurídico, manifiesta respeto a la **cláusula 69**, Vigencia de la Convención, se acoge de acuerdo a la denunciado y queda tal y como se denunció.

Clausula 69. Vigencia de la Convención.

Se denuncia parcialmente con el fin de actualizar la vigencia de la convención, que será para la vigencia 2017, proponiendo que quede así:

"(...)...La presente Convención Colectiva de Trabajo, para todos los efectos legales será vigente por un (1) año. Es decir del primero (1º) de enero al treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil diecisiete (2017)...(...)"

Siendo las 8:45 am, se da por terminada la negociación sindical.

Se aprueba por los integrantes de las comisiones negociadoras, firman a conformidad.

Miembros de la Comisión Negociadora Alcaldía Municipal

	NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Efrain Rivera Roldan	Alcalde	Despacho	
3	William Alexander Torres Rojas	Secretario de Despacho	Secretaria Jurídica	
2	Luis Roberto Abril Gonzalez	Secretario Despacho	Secretaria Hacienda	
4	Severo Guerrero Díaz	Secretario Despacho	Secretaria Administrativa	

Miembro de Comisión Negociadora Sindicato "SINTRAMUNICIPAL"

	NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	José Omar Sánchez Calderón	Presidente del Sindicato	INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA	

¡Un Gobierno de Acción y Paz!

Conmutador 5849214- 5849483- 5840889
Calle 8 No. 23-87 Barrio El Centro, Telefax 5840402
Código Postal 950001
contactenos@sanjosedelquaviare-quaviare.gov.co
juridica@sanjosedelquaviare-quaviare.gov.co
notificacionesjudiciales@sanjosedelquaviare-quaviare.gov.co
www.sanjosedelquaviare-quaviare.gov.co

ALCALDÍA DE
San José
del Guaviare





REPÚBLICA DE COLOMBIA
MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
Despacho del Alcalde
NIT. 800103180-2



Libertad y Orden

2	José Luis Ospina Huertas	Miembro activo del Sindicato	INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA	
3	Pedro Serrano	Miembro activo del Sindicato	INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA	
4	Flor María Ruiz Candela	Secretaria del Sindicato	INTEGRANTE COMISION NEGOCIADORA	

¡Un Gobierno de Acción y Paz!

Conmutador 5849214- 5849483- 5840889

Calle 8 No. 23-87 Barrio El Centro, Telefax 5840402

Código Postal 950001

contactenos@santosdelguaviare-quaviare.gov.co

juridica@santosdelguaviare-quaviare.gov.co

notificacionesjudiciales@santosdelguaviare-quaviare.gov.co

www.santosdelguaviare-quaviare.gov.co



CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

“SINTRAMUNICIPAL”

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MUNICIPIO

Personería Jurídica Res. 000219 de Enero 27 de 1992

SAN JOSE DEL GUAVIARE

2017

INDICE GENERAL

ACUERDO PRELIMINAR

**CAPITULO PRIMERO
PRINCIPIOS GENERALES**

- Cláusula 1 Partes Contratantes.
- Cláusula 2 Reconocimiento.
- Cláusula 3 Vigencia de los Reglamentos, acuerdos, Actas y Derechos Adquiridos a través de Las costumbres.
- Cláusula 4 Beneficiarios de derechos de Carácter extralegal.
- Cláusula 5 Obligatoriedad.
- Cláusula 6 Irrenuncialidad derechos Convencionales Y Consuetudinario.
- Cláusula 7 Favorabilidad y Derechos adquiridos.
- Cláusula 8 Principios de la inescindibilidad.
- Cláusula 9 Folletos de la Convención.
- Cláusula 10 Negociación.

**CAPITULO SEGUNDO
RELACIONES LABORALES, PERMISOS,
GARANTIAS Y BENEFICIOS SOCIALES**

- Cláusula 11 Reconocimiento, Protección y Garantía Del Derecho de Asociación Sindical.
- Cláusula 12 Defensas del Derecho de Asociación Sindical.
- Cláusula 13 Derechos de información.
- Cláusula 14 Fuero Sindical.
- Cláusula 15 Descuentos Sindicales.
- Cláusula 16 Cuota Por Beneficio Convencional.
- Cláusula 17 Derecho a la Representación y Asesoría.
- Cláusula 18 Sede Sindical.
- Cláusula 19 Gastos de viaje y transporte.
- Cláusula 20 Servicio de Comunicaciones.
- Cláusula 21 Bienestar y Recreación.
- Cláusula 22 Permiso por muerte de un Trabajador.



CAPITULO TERCERO
ESTABILIDAD

Cláusula	23	Definición de estabilidad.
Cláusula	24	Clasificación y Escalafón de los Servidores Públicos.

CAPITULO CUARTO
ASPECTOS LABORALES
REGIMEN DICIPLINARIO

Cláusula	25	El Régimen Disciplinario.
Cláusula	26	Debido Proceso.
Cláusula	27	Derecho de Defensa.
Cláusula	28	Inasistencia de Pruebas.
Cláusula	29	Causales de mala conducta.
Cláusula	30	Circunstancias atenuantes o Eximentes.
Cláusula	31	Circunstancias Agravantes.
Cláusula	32	De los Medios de Pruebas y El valor de las mismas.
Cláusula	33	Procedimiento para imponer Sanciones.
Cláusula	34	Formación y Examen de Expediente.
Cláusula	35	de las Sanciones.
Cláusula	36	Trámite Disciplinario para Investigación de faltas e Imposición de sanciones y Despido.
Cláusula	37	Prescripción.
Cláusula	38	Accidentes de conductores.
Cláusula	39	No represalias.
Cláusula	40	Comisión Laboral.

CAPITULO QUINTO
SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

Cláusula	41	Salud Ocupacional.
Cláusula	42	Riesgos.
Cláusula	43	Prótesis Dentales.
Cláusula	44	Fondo de Calamidad Domestica.

2-3

Cláusula	45	Servicios médicos a trabajadores Y beneficiarios.
Cláusula	46	Vacaciones.
Cláusula	47	Licencia no remunerada.
Cláusula	48	Vivienda.
Cláusula	49	Días libres y remunerados.
Cláusula	50	Permisos por lactancia.
Cláusula	51	Educación.
Cláusula	52	Dotación de vestidos de labor y calzado
Cláusula	53	Gastos por maternidad.
Cláusula	54	Gastos financieros.
Cláusula	55	Pago de deudas laborales.
Cláusula	56	Incapacidades médicas.

**CAPITULO SEXTO
PRIMAS Y SALARIOS**

Cláusula	57	Salarios, Primas y Demás Derechos.
Cláusula	58	Subsidios, auxilios, Bonificaciones y primas.
Cláusula	59	Subvenciones sindicales.
Cláusula	60	Vacante.
Cláusula	61	Subsidio Familiar.
Cláusula	62	Pago de Dominicales, festivos y Días compensatorios.
Cláusula	63	Indemnizaciones por mutuo Acuerdo terminaciones Unilaterales de los controles de Vinculación laboral.
Cláusula	64	Beneficios para todos los Afiliados al Sintramunicipal
Cláusula	65	Pago de dotaciones a guardianes.
Cláusula	66	Prima de Riesgos.
Cláusula	67	Vigencia de la Convención.
Cláusula	68	Cumplimiento de Acuerdos Anteriores
Cláusula	69	Apoyo al Día del Trabajo (1º de Mayo)



ACUERDAN
CAPITULO PRIMERO
PRINCIPIOS GENERALES

Cláusula 1 Partes contratantes

La presente Convención Colectiva de Trabajo, obliga de una parte al Municipio de San José del Guaviare que en adelante en razón a la brevedad se llamará el MUNICIPIO y beneficia de otra parte a la Organización Sindical de Primer Grado y de Empresa denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MUNICIPIO "SINTRAMUNICIPAL". Con registro Sindical reconocido por Resolución N° 000219 de Enero 27 de 1992, que en adelante por razones de brevedad se llamará el SINDICATO.

Cláusula 2 Reconocimientos

El MUNICIPIO reconoce para todos los efectos como representante exclusivo de los trabajadores que laboran a su servicio al SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE SAN JOSE DEL GUAVIARE "SINTRAMUNICIPAL".

Cláusula 3 Vigencia de los reglamentos, acuerdos, actas y derechos adquiridos a través de la costumbre.

Las disposiciones más favorables a "SINTRAMUNICIPAL" y/o los trabajadores contenidas en los Reglamentos, Actas, Acuerdos que no sean contrarias a la Leyes, continuarán vigentes y por lo tanto incorporadas a la Convención. Las que hubiesen sido modificadas o adicionadas favorablemente, también quedan incorporadas con sus modificaciones y adiciones.

Igualmente continúan vigentes y formando parte del ordenamiento convencional, los derechos adquiridos por "SINTRAMUNICIPAL" y/o los trabajadores a través de la costumbre.

Cláusula 4 Beneficiarios de derechos de carácter extralegal

Todos los Salarios, Primas, Bonificaciones, Auxilios y demás derechos pactados en la presente Convención que superen los derechos mínimos otorgados a los Servidores Públicos por mandato de la Ley, solo serán reconocidos a los afiliados al Sindicato

Cláusula 5 Obligatoriedad

El Municipio se obliga a cumplir estrictamente las disposiciones de la presente Convención, a no desconocer los derechos, garantías y prerrogativas en ellas contenidas.

En consecuencia, es nulo todo acuerdo desfavorable que se efectue entre el MUNICIPIO y el SINDICATO y/o entre el MUNICIPIO y los TRABAJADORES. Ahora bien, si el acuerdo realizado favorece a los trabajadores y/o al SINDICATO, deberá convalidarse dicho acuerdo por escrito por parte de la Organización Sindical para lo cual bastara un escrito de aceptación, el cual será radicado en el municipio de San José del Guaviare.

Sin perjuicio de la nulidad mencionada, al incumplimiento de la Convención por parte del MUNICIPIO dará derecho al SINDICATO a exigir, además del cumplimiento, el reconocimiento y pago de la indemnización que por daños y perjuicios se hayan causado a cada uno de los beneficiarios afectados por el incumplimiento.

Cláusula 6 Irrenunciabilidad derechos convencionales y Consuetudinario

Los Derechos, Garantías y Prerrogativas contenidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo o adquiridos a través de la costumbre son irrenunciables.

Cláusula 7 Favorabilidad y derechos adquiridos.

Si el Gobierno Nacional o la Ley decretan un aumento general de salarios o prestaciones o si modifica la legislación laboral en detrimento de los derechos adquiridos, o en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalecerá la norma más favorable a los intereses de los trabajadores. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad previa verificación por parte del SINDICATO.

Cláusula 8 Principios de la inescindibilidad

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, bien sea, de la Constitución Política Colombiana, La Ley o la Convención, prevalecerá la más favorable al trabajador y la norma que se acoja se aplicará en su integridad.

Cláusula 9 Folletos de la Convención

El MUNICIPIO ordenará a más tardar a los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la publicación de doscientos (200) folletos con la totalidad del contenido para el conocimiento de los trabajadores y de la Administración.

Cláusula 10 Negociación

En desarrollo del principio constitucional consagrado en el artículo 55, el MUNICIPIO garantiza el derecho de negociación colectiva para regular todo tipo de relaciones laborales, única y exclusivamente al SINDICATO por tal motivo se tendrá por no escrito cualquier acuerdo que mejore o desmejore las condiciones individuales de los trabajadores, salvo la convalidación de la que habla la cláusula 5ª y siempre y cuando sea favorable al SINDICATO.

**CAPITULO SEGUNDO
RELACIONES LABORALES, PERMISOS,
GARANTÍAS Y BENEFICIOS SINDICALES**

Cláusula 11 Reconocimiento, protección y Garantía del derecho de Asociación sindical

El MUNICIPIO reconoce, protege y garantiza el libre ejercicio del derecho de Asociación Sindical dentro de este, frente a terceros, especialmente de conformidad con los convenios internacionales 87 y 98 de la OIT, incorporados a la legislación, mediante Leyes 26 (Artículos 2,3, 4,5,6,7,8 y 10) de 1976 y 27 (Artículos 1,2,3 y 4) de 1976; y la Ley 50 de 1990, en sus artículos 38 y 39. Cuando haya contradicción entre el principio de autonomía sindical, normas de C.S.T. y otras Leyes, disposiciones anteriores o reglamento interno de trabajo, tendrá prioridad el principio de autonomía como forma de expresión del libre ejercicio del derecho de Asociación Sindical.

El desarrollo del principio constitucional consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, se entiende por Derecho de Asociación la posibilidad que tienen los trabajadores de asociarse libremente con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo en plano moral, material, social, cultural, familiar y económico y la defensa del MUNICIPIO.



Cláusula 12 Defensa del derecho de Asociación Sindical

El MUNICIPIO se compromete a defender junto con el SINDICATO, el derecho de Asociación Sindical por lo tanto no permitirá, ni autorizará a ninguno de sus trabajadores, representantes o terceros para realizar conductas como las siguientes:

- a. Obstruir o dificultar la afiliación de los trabajadores al SINDICATO mediante dádivas o promesas, o condicionar al no ejercer el derecho de Asociación la obtención o conservación del trabajo, empleo u oficio, o el reconocimiento de mejoras o beneficios.
- b. Despedir trabajadores, suspender sus contratos o desmejorar en cualquier forma sus condiciones de trabajo por cumplir o estar cumpliendo actividades propias del derecho de Asociación Sindical encaminadas en fortalecer el SINDICATO.
- c. Imponer sanciones a directivas o representantes del SINDICATO, por causa o con ocasión del ejercicio de actividades sindicales.
- d. Conceder individualmente a los trabajadores o a un grupo de ellos, prerrogativas, derechos o garantías, adicionales o superiores a las pactadas en el Convenio Colectivo.
- e. Promover o fomentar el paralelismo sindical.
- f. Promover o suscribir pactos colectivos.
- g. Negarse a cumplir sentencias judiciales que ordenen el reintegro del trabajador.
- h. Adoptar medidas de presión contra los trabajadores que por haber causado, testimoniado, solicitado investigaciones administrativas o judiciales, o intervenido en ellas, tendentes a comprobar irregularidades en la administración del MUNICIPIO o la violación de garantías, derechos y prerrogativas de los trabajadores y/o el SINDICATO.
- i. Tomar represalias directas o indirectas, abiertas o disimuladas contra alguno o algunos de los trabajadores por razones o motivos, hechos o causas relacionadas con la discusión, sustentación y defensa de los pliegos de peticiones o por participar en las actividades desarrolladas por el SINDICATO en el proceso de Negociación Colectiva de Trabajo.
- j. Impedir u obstaculizar el derecho de reunión e información que tienen los trabajadores para ser enterados por escrito o personalmente sobre el desarrollo de las Negociaciones Colectivas de Trabajo y sobre cualquier hecho o conflicto que sea de interés común. Por tanto a los directivos del SINDICATO se les permitirá sin previo aviso, el derecho de comunicarse directamente con los trabajadores, a través de Asambleas Generales o parciales en los sitios de trabajo, de viva voz, por medio de circulares, volantes, carteleros, periódicos y a través de los teléfonos que disponga el MUNICIPIO. En consecuencia no producirá ningún efecto las amonestaciones, llamadas de atención o cualquier clase de desmejora o sanción incluyendo el despido impuesto a los directivos del SINDICATO y/o trabajadores por las causas señaladas anteriormente.

Parágrafo: Con el objeto de hacer efectivo el derecho de Asociación Sindical, el MUNICIPIO, concederá permisos sindicales a los siguientes eventos:

- a. Un permiso sindical permanente para el trabajador que designe la Junta Directiva del SINDICATO.
- b. Tres días (3) días de permiso al mes para reuniones de la Junta Directiva del SINDICATO.
- c. Un (1) día de permiso, en el último día laborable de cada mes, para la reunión de Asamblea General, salvo en los casos en que sea estrictamente necesaria la presencia del trabajador en

Car

su sitio de labor, en cuyo caso el inmediato superior dará aviso al SINDICATO de dicha ausencia, con tres (3) días de anticipación a la reunión.

Cláusula 13 Derecho de Información

Con el fin de garantizar el pleno ejercicio del derecho de Asociación Sindical, la seguridad de los trabajadores en su empleo, las mejores condiciones posibles de salud y la democracia plena en su interior, el MUNICIPIO reconoce y garantiza a sus trabajadores y/o al SINDICATO el derecho de información como principio general.

Por consiguiente a partir de la firma de la presente convención y en forma anual, el MUNICIPIO suministrará al SINDICATO la siguiente información:

- a. Movimiento de personal efectuado en el MUNICIPIO (nombramientos, suspensiones, traslados, ascensos, promociones, despidos y retiros voluntarios).
- b. Antigüedad promedio del personal.
- c. Relación de todas las prestaciones, derechos y prerrogativas pactadas en esta convención, que hayan sido utilizadas por los trabajadores.
- d. Balance semestral y anual del estado presupuestal y balance general consolidado y estado financiero del MUNICIPIO desde el año inmediatamente anterior a la presente presentación del pliego de peticiones.
- e. Sueldo, prestaciones y gastos de trabajadores por año de convención.
- f. Costo anual de de la convención, detallado por cada capítulo.
- g. Nómina del personal de directivos.
- h. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, presentados en el MUNICIPIO, discriminada por sitios de trabajo.
- i. Anualmente la Administración suministrará a "SINTRAMUNICIPAL" una relación del estado de cuentas de cesantías y pensiones de los afiliados, con corte a 31 de diciembre anterior.

Parágrafo: El retraso por parte del MUNICIPIO en cumplimiento de las obligaciones consignadas en este artículo, le acarrearán las sanciones a que se hubiese lugar.

Cláusula 14 Fuero Sindical

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo el MUNICIPIO reconoce la garantía de fuero sindical en los términos del artículo 57 de la Ley 50 de 1990 y adicionalmente a la comisión laboral de que trata la presente convención.

Cláusula 15 Descuentos sindicales

El MUNICIPIO se compromete a efectuar por nómina los descuentos sindicales y demás obligaciones económicas que asuman ante el SINDICATO los trabajadores, previa solicitud elevada a la tesorería por el SINDICATO. A demás se entregará mensualmente la relación de los descuentos. El valor total descontado, junto con la relación, será entregado a la tesorería de "SINTRAMUNICIPAL" dentro de los cinco (5) primeros días hábiles siguiente a la fecha de haberse realizado el descuento.

Cláusula 16 Cuotas por beneficio convencional

El MUNICIPIO retendrá y entregará a la tesorería del SINDICATO la suma correspondiente al 50% del incremento salarial del primer mes por beneficio convencional, suma que será girada a la segunda quincena del mes de febrero del año en vigencia.

D

Cláusula 17 Derecho de la Representación y Asesoría

El MUNICIPIO reconocerá el derecho de representación y asesoría a solicitud del SINDICATO por parte de las Federaciones y Conferencias Nacionales e Internacionales Constituidas a las cuales esté o llegare a afiliarse. Para hacer efectivo este derecho el MUNICIPIO y el SINDICATO del mismo, reconocerán cada uno de ellos, el 50% de los gastos de asesorías, manutención y transporte de los asesores que desplacen las Organizaciones Nacionales de segundo sin pasar de dos (2) veces ni más de cuatro (4) asesorías al año.

Cláusula 18 Sede Sindical

La actual Sede del SINDICATO "Sintramunicipal", ubicada en la Carrera 20 Nº 9 – 04 del Barrio Porvenir del Municipio de San José del Guaviare, es propiedad de éste: Según Escritura Pública Nº 1471 de fecha Diciembre 30 del año 2003 y registrada en el Folio de Matricula Inmobiliaria Nº 480-0010864.

Cláusula 19 Gastos de Viaje y Transporte

El MUNICIPIO pagará a los trabajadores designados por la Junta Directiva del SINDICATO que deben asistir a cursos, Asambleas Nacionales sindicales, la suma correspondiente al valor de los días de permiso, más el valor de los pasajes de ida y regreso.

Cláusula 20 Servicio de Comunicaciones

El MUNICIPIO prestara al SINDICATO previa solicitud de la Junta Directiva, el servicio de fotocopiado, teléfono, correo electrónico y de mensajería en forma gratuita.

Cláusula 21 Bienestar y Recreación

El MUNICIPIO destinará en su presupuesto anual una partida que aumentará gradualmente para el Bienestar Social y la Recreación de los trabajadores y sus familias.

Cláusula 22 Por muerte del pariente

Cuando ocurra la muerte de los padres legítimos o adoptivos, conyugue, compañero o compañera permanente, hijos matrimoniales, extramatrimoniales y suegros, el trabajador tendrá un permiso remunerado por un término de cinco (5) días hábiles cuando la muerte ocurra en la sede del trabajador, y de ocho (8) días calendario cuando esto ocurra en ciudad diferente.

CAPITULO TERCERO

ESTABILIDAD

Cláusula 23 Definición de estabilidad

El municipio garantiza de forma plena a todos los trabajadores el derecho a permanecer en el empleo hasta que así lo decidan ellos por su propia voluntad. En consecuencia no trasladará, removerá, suspenderá ni dará por terminada la relación laboral de quienes hayan superado el periodo de prueba sino por justa causa plenamente comprobada por la Comisión Laboral, previo cumplimiento del procedimiento que señala en esta convención.

Se entiende por estabilidad laboral la garantía de que goza todo trabajador de permanecer en su cargo-sitio con las mismas funciones de trabajo, salvo por mejoramiento consentido; y de no ser suspendido, trasladado ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente justificada por la Comisión Laboral a la que se refiere la presente Convención.

Cláusula 24 Clasificación y Escalafón de los servidores Públicos del Municipio

El MUNICIPIO presentará un proyecto de acuerdo al Honorable Consejo Municipal, con el objeto de determinar la clasificación de los Servidores Públicos del Municipio, de acuerdo con la Ley.

**CAPITULO CUARTO
ASPECTOS LABORALES
REGIMEN DISCIPLINARIO**

Cláusula 25 El Régimen Disciplinario

Tiene por objeto asegurar el MUNICIPIO la eficiencia en la prestación del servicio, la moralidad, la responsabilidad y buen comportamiento de sus trabajadores y a estos el eficaz cumplimiento y el respeto debido a sus derechos, especialmente el de la defensa.

Cláusula 26 Debido Proceso

El Trabajador podrá ser sancionado por la Comisión Laboral conforme a las normas previstas en esta Convención Colectiva de Trabajo, por las causales aquí descritas y observando la plenitud de las formas propias de este procedimiento. Lo anterior sin perjuicio de otras acciones de carácter legal. La disposición permisiva o favorable, anterior o posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o favorable.

Cláusula 27 Derecho de Defensa

El trabajador que sea objeto de una inculpación cualquiera, tendrá derecho desde un comienzo a conocer los cargos y las pruebas en que se sustenta la acusación, a que se practiquen las pruebas que él solicite; a ser oído en declaración de descargos con la asesoría de dos (2) miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos y/o un abogado.

Cláusula 28 Inexistencia de Pruebas

La inexistencia de pruebas sobre la comisión de una falta imputable a un trabajador, lo exonera la responsabilidad. Por lo tanto, no se iniciará investigación alguna en su contra.

Cláusula 29 Causales de Mala Conducta

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- a. La ineficiencia profesional del trabajador previamente comprobada por la Comisión Laboral prevista en esta convención.
- b. La mala conducta previamente calificada por la Comisión Laboral prevista en esta convención, de acuerdo con las siguientes actuaciones por parte del trabajador:
 1. La asistencia habitual al sitio de trabajo en estado de embriaguez o Toxicomanía.
 2. La practica de aberraciones sexuales en el sitio de trabajo.
 3. La malversación de fondos o bienes del MUNICIPIO.
 4. La destinación diferente de los bienes del Municipio que están bajo custodia del trabajador.
 5. Ser condenado por delitos dolosos.
 6. El uso de documentos o informaciones falsas para obtener nombramientos, traslados, Licencias o comisiones.
 7. El abandono del cargo.

Parágrafo: El abandono del cargo se produce cuando un trabajador sin justa causa, no reasume sus funciones dentro de tres (3) días siguientes al vencimiento de la licencia, una comisión o de las vacaciones o cuando no concurre al trabajo por tres (3) días consecutivos sin justificación.

Cláusula 30 Circunstancias atenuantes o eximentes

Se consideran como circunstancias que atenúan o eximen de responsabilidad las siguientes:

- a. El haber observado buena conducta.
- b. El haber obrado por motivos nobles o altruistas.
- c. El haber confesado voluntariamente a la comisión de una falla.
- d. El haber procurado evitar espontáneamente los efectos nocivos de la falta antes de iniciarse la acción disciplinaria.
- e. El haber sido inducido por su superior a cometer la falta.
- f. Cometer la falta en estado de alteración motivada por la concurrencia de las circunstancias o condiciones difícilmente previsibles y de gravedad extrema.

Cláusula 31 Circunstancias agravantes

Se consideran como circunstancias que agravan la responsabilidad las siguientes:

- a. El efecto perturbador que la conducta produzca en las actividades del MUNICIPIO.
- b. El haber procedido por motivos innobles o fútiles.
- c. El haber preparado ponderadamente la falta.
- d. El haber obrado en complicidad con otra u otras personas.
- e. El haber cometido la falta para ejecutar u ocultar otra.
- f. El haber cometido la falta aprovechando la confianza que en el trabajador han depositado sus superiores y compañeros.

Cláusula 32 De los medios de pruebas y el valor de las mismas

En el proceso disciplinario serán admisibles en pro y en contra todos los medios de prueba consagrados en la ley 734 de 2002, el Código de Procedimiento Civil y/o Código General del Proceso, dentro de los cuales encontramos: Los indicios, los testimonios, la declaración de parte, los documentos, el Dictamen pericial, la confesión y la inspección judicial.

Las pruebas se apreciarán según las reglas de la sana crítica.

Cláusula 33 Procedimiento para imponer sanciones

Toda sanción disciplinaria en el MUNICIPIO deberá imponerse por escrito, cuyo contenido será:

- a. Identidad de acusado con sus nombres y apellidos completos, el número del documento y demás datos que así lo acrediten.
- b. El cargo en cuyo ejercicio el inculpado haya incurrido en las faltas que se le imputan y lugar donde lo desempeña o desempeñó.
- c. La relación de las faltas que se le imputan, con las consideraciones necesarias sobre los hechos, los descargos, las pruebas, así como las razones que da el motivo a la sanción.
- d. Antecedentes disciplinarios del trabajador y sus incidentes en la provincia.
- e. Circunstancias atenuantes o agravantes de la falta.

Cláusula 34 Formación y Examen de Expedientes

Para los efectos de formación y examen de los expedientes en los procesos disciplinarios contra los trabajadores, se aplicarán en cuanto resulten posibles, los criterios estipulados en el artículo 125 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, con las modificaciones contenidas en el artículo 1 del Decreto especial de 2282 de 1989 o las normas que las reemplacen contenidas en el Código General del Proceso (Ley 1564 de 2012).

Cláusula 35 De las Sanciones

Se establecen las siguientes sanciones cuya aplicación será gradual:

- a. Amonestación verbal-
- b. Amonestación escrita.
- c. Multa de hasta una quinta parte del salario básico mensual devengado por el trabajador.
- d. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por ocho (8) días sin derecho a remuneración.
- e. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por quince (15) días sin derecho a remuneración.
- f. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por treinta (30) días sin derecho a remuneración.
- g. Destitución del cargo.

Cláusula 36 Trámite disciplinario para investigación de faltas e imposición de sanciones y despidos.

El MUNICIPIO no podrá imponer sanciones, ni despedir a sus trabajadores sin haber cumplido previamente los siguientes requisitos:

- a. Llamar a diligencia de descargos al trabajador mediante escrito que contenga perfectamente especificado, los cargos que se le formulan indicando el lugar y la fecha de ocurrencia de los hechos constitutivos de la presente falta. Copia de este escrito se deberá enviar a los miembros de la Comisión de Reclamos nombrada por el SINDICATO.
- b. La citación anterior deberá entregarse a los miembros de la Comisión Laboral y al trabajador con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles, a la fecha en que se efectuará la diligencia de descargos.
- c. En la diligencia de descargos el MUNICIPIO debe presentar las pruebas de las presuntas faltas cometidas por el trabajador.
- d. De la diligencia de los descargos se levantará un acta en la que se hará constar la plenas pruebas presentadas por el MUNICIPIO los cargos formulados al trabajador, las explicaciones, justificaciones, razones y pruebas presentadas por éste, así como lo manifestado por los miembros de la Comisión Laboral.
- e. Los miembros de la Comisión Laboral de común acuerdo resolverán si se absuelve el trabajador, se le impone una sanción o se le da por terminado el contrato de trabajo.
- f. Si no hay acuerdo entre los miembros de la Comisión Laboral, se nombrará un árbitro que definirá la controversia, el cuál se escogerá de una lista de diez (10) personas de reconocida honorabilidad, que no tengan vinculación económica o laboral con entidades oficiales, integrada paritariamente por el MUNICIPIO y el SINDICATO. El árbitro se sorteará en presencia de los miembros de la Comisión Laboral y la lista de personas podrá ser modificada a criterio de las partes, cada seis (6) meses.
- g. Designado el árbitro, notificado y aceptado el nombramiento, éste tendrá un término de diez (10) días hábiles para emitir el concepto, los cuales comenzaran a contarse a partir del día en que se le entrega el expediente. La decisión del árbitro será de plano.

Parágrafo: La sanción o despido, que se imponga sin el cumplimiento escrito de los anteriores requisitos será nulo.

D

Cláusula 37 Prescripción

Cuando el MUNICIPIO no llame a diligencia de descargos a un trabajador que haya cometido una presunta falta, dentro de los quince (15) días siguientes a que el MUNICIPIO conoció por cualquier medio idóneo, el hecho u objeto de sanción o despido, éste prescribe y no podrá tenerse en cuenta para sanción o despidos posteriores.

Parágrafo 1º: Todas las sanciones o llamadas de atención que hayan sido aplicadas antes de la presente convención, no tendrá ninguna validez, y serán retiradas de la hoja de vida de todos los trabajadores afectados.

Cláusula 38 Accidentes de conductores

En la eventualidad de que alguno de los conductores que presta sus servicios al MUNICIPIO, sufra un accidente estando en ejercicio de sus funciones o le sea hurtado el vehículo o sus accesorios, el MUNICIPIO reconocerá el total de los gastos que se causen para la reparación de daños o lesiones a él o a terceros. El MUNICIPIO, le asignará un apoderado para que le asista y represente. Lo anterior cuando el trabajador se ha declarado exento de culpa o dolo.

Cláusula 39 No Represalias

El MUNICIPIO se compromete a no ejercer directa o indirectamente ninguna clase de represalias contra el personal afiliado al SINDICATO y/o contra quienes se hayan adherido al pliego de peticiones negociado entre el SINDICATO y el MUNICIPIO sin perjuicio de las facultades constitucionales.

Cláusula 40 Comisión Laboral

La Comisión Laboral de que trata la presente Convención, estará integrada de la siguiente manera: el señor Alcalde o su delegado, el Jefe de Personal del MUNICIPIO de San José del Guaviare; dos (2) representantes del SINDICATO de trabajadores del Municipio de San José del Guaviare, designados por la Junta Directiva.

Parágrafo: En aquellos asuntos en los que sea necesaria la intervención de la Comisión Laboral, los trabajadores serán representados por la Comisión Estatutaria de Reclamos del SINDICATO.

CAPÍTULO QUINTO SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

Cláusula 41 Salud Ocupacional

La salud de los trabajadores, será una responsabilidad fundamental del MUNICIPIO a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Por lo tanto de común acuerdo con el SINDICATO se tomará todas las medidas necesarias conducentes a la aplicación de las disposiciones legales vigentes a fin de "promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social, de los trabajadores, evitar el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo, ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos; ubicar y mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus actitudes fisiológicas y psicológicas y en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo"(Comité Conjunto Organización Mundial de la Salud y

2007

la Organización Mundial del Trabajo). Lo anterior consistente de que cualquier alteración configura un riesgo patronal que debe ser asumido por intermedio de entidades de seguridad social legalmente creadas para tal fin y por el MUNICIPIO.

El MUNICIPIO en ningún caso podrá despedir un trabajador afectado por una enfermedad profesional y deberá proceder a su total rehabilitación.

Cláusula 42 Riesgos

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo el MUNICIPIO asumirá los riesgos de toda enfermedad que se haya adquirido por causa o con ocasión al trabajo o cuyo desarrollo se haya acelerado por el mismo motivo.

Aquellos gastos médicos de salud ocupacional que afecten a trabajadores serán asumidos y pagados por el MUNICIPIO a través de especialistas.

El MUNICIPIO asumirá todas las prótesis ortopédicas que requieran sus trabajadores sin limitación alguna. La rehabilitación médica del trabajador estará a cargo del MUNICIPIO así como su reubicación en el trabajo.

Parágrafo: Lo estipulado en la cláusula anterior se reconocerá a través de la entidad de previsión, o la entidad perteneciente al sistema general de la seguridad social en la cual se encuentre afiliado (s) el (los) trabajador(es).

Cláusula 43 Prótesis Dentales

El MUNICIPIO reconocerá y pagará a sus servidores públicos afiliados al SINDICATO el 50% del valor total de la prótesis dental que se haga a partir del primero de enero de 1994, con previo examen odontológico para determinar el estado actual y sujetandose a los servicios de la entidad de previsión social donde se encuentren afiliados.

Cláusula 44 Fondo de Calamidad Doméstica

El MUNICIPIO cuenta con un rubro con dos (2) SMLMV que durante la presente vigencia se incrementara semestralmente con un (1) SMLMV adicional, con destino al fondo SINTRAMUNICIPAL.

Cláusula 45 Servicios Médicos a Trabajadores

El MUNICIPIO cancelará mensualmente a la entidad de previsión correspondiente, a través de un fondo asistencial, el valor total de los gastos ocasionados por prestación dentro y fuera del departamento de los servicios médicos generales, quirúrgicos, hospitalarios, odontológicos, de laboratorio y demás que requieran los servidores públicos del MUNICIPIO.

Los familiares beneficiarios serán atendidos de conformidad con el reglamento interno del sistema de seguridad social a que se afilie el trabajador.

Cláusula 46 Vacaciones

El MUNICIPIO concederá a los servidores públicos afiliados al SINDICATO vacaciones remuneradas en la forma consagrada en la Ley y además concederá días adicionales remunerados según la siguiente reglamentación:

Por diez (10) años de servicio o más, tres (3) días adicionales.

Entre cinco (5) y diez (10) años de servicio, dos (2) días adicionales.

Entre dos (2) y cinco (5) años de servicio, un (1) día adicional




Cláusula 47 Licencia no Remunerada

El MUNICIPIO otorgará a todos sus servidores públicos licencias no remuneradas renunciable y prorrogable, hasta por un término de noventa (90) días por un (1) año en caso de exista justa causa a juicio del MUNICIPIO la licencia puede prorrogarse hasta por treinta (30) días más.

Parágrafo: El trabajador al que se le otorgue una licencia sugerirá el nombre de la persona quien deberá reemplazarlo con el objeto de no causarle traumas a la administración.

Cláusula 48 Vivienda

La presente cláusula quedará así: el alcalde del MUNICIPIO de San José del Guaviare, asignará el diez por ciento (10%) de la cofinanciación para un programa de vivienda, de los trabajadores del MUNICIPIO con prelación a los afiliados al SINDICATO.

Cláusula 49 Días Libres Remunerados

El MUNICIPIO reconocerá días libres remunerados los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Cláusula 50 Permisos para lactancia

Las trabajadoras tendrán derecho a dos (2) horas diarias remuneradas durante su periodo de lactancia.

Cláusula 51 Educación

La Administración Municipal durante la vigencia del año 2016 deberá presentar al Consejo Municipal un proyecto de acuerdo que permita incorporar criterios diferenciales a los créditos que se conceden por el "Fondo de Excelencia Académica", a favor de los empleados Públicos y trabajadores oficiales de la Alcaldía Municipal de San José del Guaviare, afiliados al Sindicato "Sintramunicipal" y de sus hijos, proyecto que se regirá en todo momento bajo parámetros de meritocracia y excelencia, el padre será el codeudor del crédito solicitado.

Cláusula 52 Dotación de vestido de labor y calzado

El MUNICIPIO de San José del Guaviare suministrará elementos de dotación a todos sus servidores afiliados al SINDICATO, como se indica a continuación:

- a. Personal vinculado a la construcción de obras (obreros) tres (3) pares de zapatos, un (1) par de botas de caucho, dos (2) capas, tres (3) vestidos completos y un (1) overol impermeable para la protección de la salud de los obreros.
- b. Operario, mecánico, ayudantes, conductores, técnicos, mensajeros y celadores; tres (3) pares de zapatos, un (1) par de botas, dos (2) capas, tres (3) vestidos completos.
- c. Secretarias, auxiliares de oficina y aseadoras, la dotación se entregará en común acuerdo con la administración.

Cláusula 53 Gastos Funerarios

En caso de muerte de un trabajador o trabajadora, el MUNICIPIO pagará el valor total de los gastos funerarios y de entierro, también reconocerá y pagará un aporte adicional de quinientos mil (\$500.000) pesos en cada caso. Dichos recursos serán cancelados al conyugue sobreviviente o a los hijos del causante a más tardar en diez (10) días hábiles de ocurrido el fallecimiento.

Cláusula 54 Gastos por Maternidad

El MUNICIPIO reconocerá el 50% de salario que se esté ganando el empleado o empleada.

Parágrafo: A esta prestación tendrán derecho las esposas de todos los trabajadores oficiales del MUNICIPIO sin retroactividad. Requisito presentación de Certificado Nacido Vivo y solicitud escrita del empleado.

Cláusula 55 Pago de Deudas Laborales

Todas las deudas laborales contraídas por el MUNICIPIO con sus servidores públicos por todos los conceptos, serán canceladas de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, siempre y cuando estén fundamentadas en disposiciones vigentes o se justifiquen legalmente.

Cláusula 56 Incapacidades Médicas

Las incapacidades médicas las pagará el MUNICIPIO con el 100% del salario que devengue el servidor público, cuando no se le nombre remplazo.

**CAPITULO SEXTO
PRIMAS Y SALARIOS**

Cláusula 57 Salarios Primas y Demás derechos

Con retroactividad desde el primero (01) de enero al treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil diecisiete (2017), la asignación básica del salario mensual de los trabajadores del Municipio de San José del Guaviare, afiliados al SINDICATO se incrementara en 7% para vigencia 2017.

Cláusula 58 Subsidios, Auxilios, Bonificaciones y Primas

Auxilio de Transporte: El MUNICIPIO reconocerá a todos los servidores públicos afiliados al sindicato el auxilio de transporte en la forma en la cual ha sido reconocida por la Administración Municipal.

Subsidio de Alimentación: A partir de la firma de la presente Convención el MUNICIPIO pagará a todos sus servidores públicos que devenguen un sueldo básico no superior a tres salarios mínimos legales, el Subsidio de Alimentación.

Prima de Servicios: El MUNICIPIO reconocerá y pagará la prima de servicios de acuerdo con la Ley y teniendo en cuenta los siguientes factores: quince (15) días de sueldo básico, el 50% de auxilio de transporte y del subsidio de alimentación. Gastos de representación y de bonificación por servicios prestados.

Bonificación por Servicios Prestados: El MUNICIPIO continuará pagando la bonificación por servicios prestados como se venia pagando anteriormente a todos los servidores públicos al servicio del MUNICIPIO.

Prima de vacaciones: La prima de vacaciones se liquidará y se pagará al momento de cumplirse un (1) año de servicio a todos los servidores del MUNICIPIO, considerando los siguientes factores: Asignación básica mensual, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de servicios, bonificación por servicios prestados y prima técnica aclarando que la asignación básica es de quince (15) días.

Indemnización por Vacaciones: El MUNICIPIO pagará a todos sus servidores públicos la indemnización por vacaciones de acuerdo a las normas legales vigentes.



Compensación de Vacaciones en Dinero: El MUNICIPIO continuará pagando la compensación de vacaciones en dinero a sus empleados de acuerdo a las normas y Leyes vigentes de la nación.

Prima de Navidad: El MUNICIPIO seguirá reconociendo y pagando a todos los empleados al servicio del mismo el 100% del sueldo básico, del auxilio de transporte, del subsidio de alimentación y una doceava parte de la prima de servicios prestados; a más tardar en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

Cláusula 59. Actualización de información y cancelación de saldos pendientes con los Fondos de Cesantías y Pensiones y el Seguro Social, derivado de la morosidad en el pago de los correspondientes aportes.

Para efecto de dar cumplimiento a esta cláusula, la Administración Municipal:

1. Verificará los saldos pendientes por cancelar con cada uno de los Fondos públicos y privados de pensiones y cesantías.
2. Concertará con los Fondos públicos y privados de pensiones y cesantías los mecanismos para cancelar los citados saldos.
3. El municipio en el presupuesto de cada año dispondrá la partida correspondiente para la cancelación de los saldos respectivos.

Cláusula 60 Vacantes

Cada vez que se presente una vacante en el MUNICIPIO, la Junta directiva del SINDICATO sugerirá el nombre de un trabajador para ser nombrado para esa vacante.

Cláusula 61 Subsidio Familiar

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención, una comisión conformada bilateralmente por el MUNICIPIO y el SINDICATO celebrará un estudio con el objeto de determinar la conveniencia de seguir reconociendo el subsidio familiar por conducto del Banco Agrario o si por el contrario se reconoce en forma directa por la nómina según convenga a los beneficiarios de dicha prestación.

Cláusula 62 Pago de Dominicales y Festivos y Días Compensatorios

El trabajo elaborado en dominicales y festivos y los días compensatorios se cancelarán de acuerdo con la Ley al mes siguiente de causados.

Parágrafo: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, ningún servidor público municipal estará obligado a prestar sus servicios en dominicales y festivos, ni laborar en horas extras sin recibir previamente orden escrita del jefe de personal o el jefe inmediato sin que haya elaborado y suscrito por el superior, las respectivas planillas en caso de trabajos por turnos.

Cláusula 63 Indemnización por mutuo acuerdo o Terminaciones Unilaterales de los contratos de Vinculación Laboral.

La siguiente cláusula quedará así: en caso de que el MUNICIPIO decida terminar unilateralmente y/o por mutuo acuerdo la relación laboral de alguno de los trabajadores afiliados al SINDICATO, deberá atenerse en un todo a pagar una indemnización de cinco (5) veces la suma ordenada legalmente.

Cláusula 64 Beneficios para todos los afiliados a "Sintramunicipal"

El MUNICIPIO beneficiará a todos los trabajadores afiliados al SINDICATO a la fecha que se firme la presente Convención, de acuerdo a la lista presentada y que hace parte de este pliego, tanto en aumento salarial, como en dotaciones y demás auxilios que logre obtener el SINDICATO.

Cláusula 65 Pago de Dotaciones a Guardianes

La presente cláusula quedará así: El MUNICIPIO dotará a cada uno de los guardianes de tres (3) uniformes completos, una (1) reata, dos (2) cordones de mando y dos (2) pares de botas.

Cláusula 66 Prima de Riesgo.

El MUNICIPIO se compromete a adquirir ante una administradora de riesgos profesionales y seguro de vida para todos los trabajadores y empleados del MUNICIPIO.

Cláusula 67 Vigencia de la Convención

La presente Convención Colectiva de Trabajo, para todos los efectos legales será vigente por un (1) año. Es decir del primero (1º) de enero al treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil diecisiete (2017). Actual Vigencia.

Parágrafo: El SINDICATO se compromete con el MUNICIPIO a respaldar su política de moralización de la Administración Pública. Al igual el MUNICIPIO con el SINDICATO, de lo pactado en la presente Convención se le de estricto cumplimiento para una buena imagen administrativa ante sus trabajadores.

Cláusula 68 Cumplimiento de Acuerdos Anteriores

El municipio se obliga a cumplir con los acuerdos anteriores que a la fecha no hayan sido cumplidos por omisión de la administración y sus entidades descentralizadas, sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales que se les pueda atribuir con ocasión a los incumplimientos y los perjuicios que con ellos se ha causado.

Cláusula 69 Apoyo al Día Internacional del Trabajo (1º de Mayo)

El MUNICIPIO coordinara con el SINDICATO la celebración del DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, fiesta del movimiento obrero mundial que se lleva a cabo todos los primero (1º) de mayo de todos los años y en el cual se pretende resaltar el fortalecimiento sindical y se realizan reivindicaciones sociales y laborales.

Cláusula 70 Jornada Laboral

La jornada laboral ordinaria máxima para los servidores públicos afiliados al SINDICATO será así:

La Secretaria de Obras Públicas y la Unidad Municipal de Asistencia Técnica (UMATA):

De lunes a jueves de 7:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a las 5:00 p.m. y el viernes de 7:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a las 5:00 p.m.

Las demás dependencias de la entidad: De lunes a jueves de 8:00 am. a 12:30 p.m. y de 2:00 p.m. a las 6:00 p.m. y el viernes de 8:00 a.m. a 12:30 p.m. y de 2:00 p.m. a las 5:30 p.m.

D

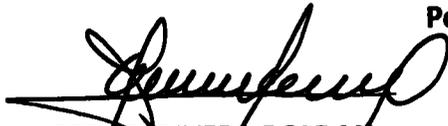
Parágrafo 1º: EL MUNICIPIO concertadamente con el SINDICATO constituirá una comisión bipartita para buscar los mecanismos necesarios a fin de garantizar una jornada de seis (06) horas para los padres o madres cabeza de familia, discapacitados o con hijos en condición especial o discapacidad.

Parágrafo 2º: En todo caso ningún servidor público laborara más de sesenta (60) horas semanales y el tiempo que exceda las horas determinadas como jornada laboral, se le reconocerá como trabajo suplementario o complementario.

Concluida la discusión de todos los puntos de Negociación del Pliego de Peticiones de "Sintramunicipal", Se suscribe la presente acta en cuantas sean las partes y uno (1) más con el fin de efectuar el depósito correspondiente ante la autoridad competente: en este caso el Ministerio de la Protección Social. Siendo las 08:45 p.m. se da por terminada la presente diligencia quedando constancia escrita por los que en ella intervinieron. En San José del Guaviare, febrero 28 de 2017.

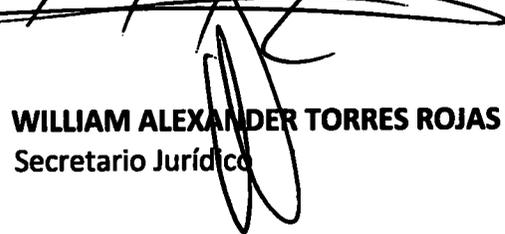
=====

**Firmas autorizadas participantes en la negociación del Pliego de Peticiones
Por el Municipio de San José del Guaviare**


EFRAÍN RIVERA ROLDAN
Alcalde Municipal

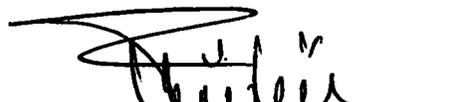

SEVERO GUERRERO DIAZ
Secretario Administrativo


LUIS ROBERTO ABRIL GONZALEZ
Secretario de Hacienda


WILLIAM ALEXANDER TORRES ROJAS
Secretario Jurídico

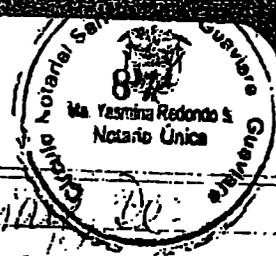
**Por el Sindicato de Trabajadores del Municipio
"SINTRAMUNICIPAL"**


JOSE OMAR SANCHEZ CALDERON


FLOR MARIA RUIZ CANDELA

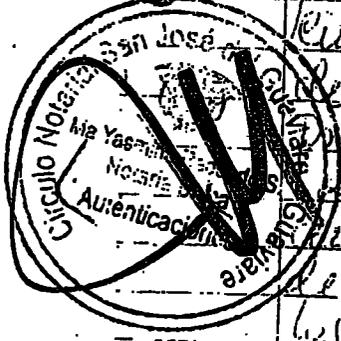

JOSE LUIS OSPINA HUERTAS


PEDRO LUIS SERRANO CARDONA



ACTA 00.6

REPUBLICA DE COLOMBIA
Municipalidad del Cusibira - Cusibira
MARIA YASMIRA REDONDO SIERRA
23 FEB 2016
Es Fiel Copia Tomada del Original

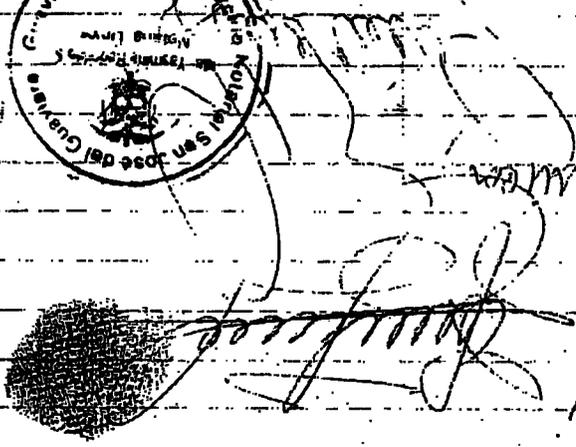


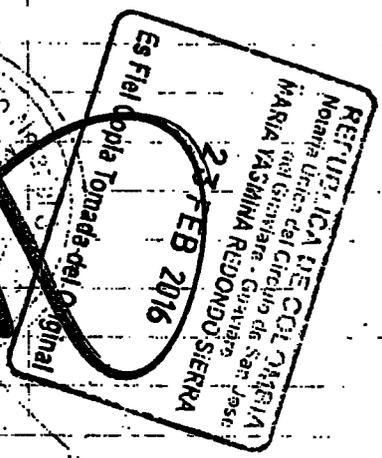
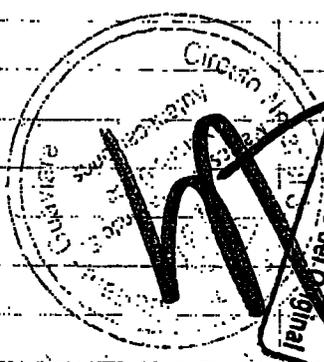
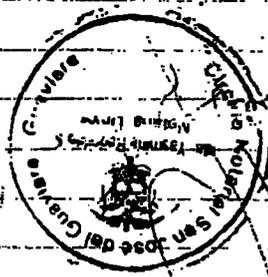
En el Municipio de Cusibira del Departamento del Guaviare, a las veinte y un días (21) del mes de diciembre del año dos mil quince (2015) siendo las 5:30 de la tarde, ante mi: MARIA YASMIRA REDONDO SIERRA, Notaria Unica de este Circuito, se presentó el doctor FERRAN OLIVERA ROLDAN, identificado con la cédula de ciudadanía número 18.221.555 expedida en San José del Guaviare, con el fin de tomar posesion del cargo de "ALCALDE" del Municipio de San José del Guaviare, Departamento del Guaviare, para el cual fue elegido por voto popular en las elecciones adelantadas el día veintinueve (29) de octubre del año 2015, para el periodo comprendido entre el día primero (1º) de Enero del año dos mil dieciséis (2016) al treinta y uno (31) de Diciembre del año dos mil diecinueve (2019). En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, presentó los siguientes documentos: Fotocopia de la cédula de ciudadanía; Declaración Juramentada de "Asistencia a la Ley"; Certificación de Antecedente y Reguermientos Judiciales; Certificación de Antecedente expedido por la Fiscalía General de la Nación; Certificación expedida por la Contraloría General de la Republica, donde no se encuentra reportado como responsable Fiscal; Cédula expedida por los miembros de la Comisión Ejecutiva Municipal Organización Electoral Administrativa Nacional del Estado Civil; Polimerización Juramentada de Bases y Letras; Certificación sobre Endeudamiento expedido por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Acto seguido se votó a tomar el juramento de fidelidad de acuerdo a lo establecido por la Constitución Política de Colombia, con voz clara, firme y preceptible expresó:

JURAS A DIOS Y PROMETED AL-

QUERIDO QUILLIE FIELLENTE LA CONSTITUCION
 POLITICA DE COLOMBIA LAS LEYES Y LOS
 ACUERDOS 279 SI SURD. - Si así lo hicieras
 que Dios y la patria os lo permitan o sino que
 sea y ella os lo demanden. - No siendo otra el
 motivo de la presente diligencia se le a prueba
 y firma conmigo y ante mí en Notaría, de todo
 lo cual doy fe y AFEUERBO
 Dado todos los efectos fiscales con fecha 29 a mayo a
 partir del primer (1º) de Enero del año 2016.
 Que así desearse (2016).

El Resesionario,


 María Yasmína Rendón Sierra



D

REPUBLICA DE COLOMBIA
 Notaria Unica del Circulo de San Jose
 de Guaviare - Guaviare
 MARIA YASMINA REDONCO SIERRA
 23 FEB 2016

Es Fiel Copia del Original

Circulo Notarial de San Jose de Guaviare - Guaviare

Yasmine Redondo S.
 Notaria Unica
 Administraciones

REPUBLICA DE COLOMBIA
 IDENTIFICACION PERSONAL
 CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 18.221.555
 RIVERA ROLDAN

APELLIDOS
 EFRAIN

NOMBRES

[Signature]

[Portrait Photo]

[Fingerprint]

INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 14-SEP-1967
 CHARALA
 (SANTANDER)
 LUGAR DE NACIMIENTO

1.67 ESTATURA A+ G.S. RH M SEXO

25-FEB-1987-SAN JOSE DEL GUAVIARE
 FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

[Signature]
 REGISTRADOR NACIONAL
 CARLOS ANIBAL SANCHEZ TORRES

[Barcode]

A-5400100-00132513-M-0018221555-20081130 0007281548A 2 8150001831



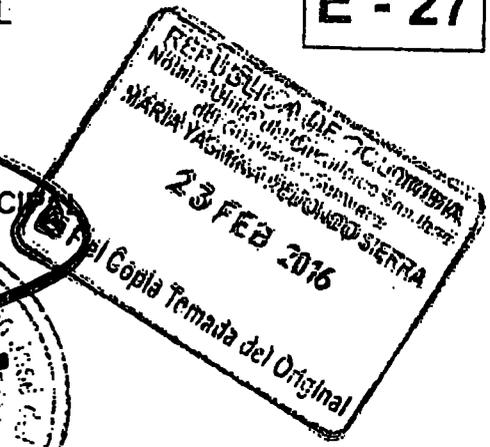
REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

REPÚBLICA DE COLOMBIA ORGANIZACIÓN ELECTORAL REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

E - 27

LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN ESCRUTADORA MUNICIPAL

DECLARAMOS



Que, EFRAIN RIVERA ROLDAN 18.221.555 ha sido elegido ALCALDE por el municipio de SAN JOSÉ DEL GUAVIARE, Depto. GUAVIARE para el periodo de 2016 al 2019, por el COALICION PROGRAMATICA Y POLITICA ENTRE EL PARTIDO LIBERAL Y ALIANZA SOCIAL INDEPENDIENTE ASI.

En consecuencia, se expide la presente CREDENCIAL, en SAN JOSÉ DEL GUAVIARE el 30 DE OCTUBRE DE 2015

MARTHA ALICIA ARAGON MONTILLA

OLGA CANAVERAL PARRA

COMISION ESCRUTADORA

JUSTIN PADILLA SEQUERA
SECRETARIO



San José del Guaviare, cuatro (04) de enero de 2016

EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO Y DE DESARROLLO SOCIAL MUNICIPAL

CERTIFICA:

Que el Doctor EFRAIN RIVERA ROLDAN, identificado con la cedula de ciudadanía número 18.221.555 expedida en San José del Guaviare (Guaviare), ejerce como Alcalde del Municipio de San José del Guaviare, elegido por voto popular el veinticinco (25) de octubre de 2015, para el periodo constitucional comprendido entre el primero (1) de enero de 2016 hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2019.

La presente se expide para trámites judiciales y extrajudiciales.

MARIA YASMIN REDONDO SIERRA
 Es el Copia Tomado del Original

Ordenó	Severo G.
Proyectó	Dolly R.
Digitó	Dolly R.

¡Un Gobierno de Acción y Paz!

Conmutador 5849214- 5849483- 5840889
 Calle 8 No. 23-87 Barrio El Centro, Telefax 5840402
 Código Postal 950001
contactenos@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co
administrativa@sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co
www.sanjosedelguaviare-quaviare.gov.co





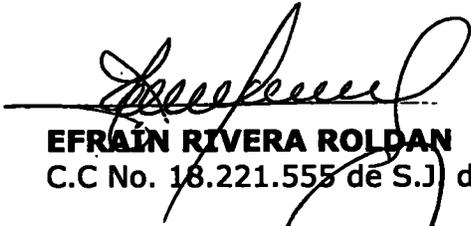
Doctor
CRISANTO RODRIGUEZ BRAVO
Director Territorial
Ministerio de Trabajo
San José del Guaviare.

ASUNTO: OTORGAMIENTO DE PODER

EFRAÍN RIVERA ROLDAN, identificado con la cédula de ciudadanía No. 18.221.555 expedida en San José del Guaviare, obrando en calidad de Alcalde del Municipio de San José del Guaviare, conforme se acredita con los soportes legales que adjunto al presente escrito, respetuosamente manifiesto que confiero poder especial, amplio y suficiente al Dr. **WILLIAM ALEXANDER TORRES ROJAS**, mayor de edad y con domicilio en esta ciudad, Secretario Jurídico del Municipio, identificado con la cédula de ciudadanía No. 11.411.432 de Caqueza, para que deposite en su despacho Convención Colectiva de Trabajo vigencia 2017.

Mi apoderado **WILLIAM ALEXANDER TORRES ROJAS**, cuenta con las facultades inherentes para el ejercicio del presente poder, y en general todas aquellas necesarias para el buen cumplimiento de su gestión.

Cordialmente,


EFRAÍN RIVERA ROLDAN
C.C No. 18.221.555 de S.J del G

Acepto,


WILLIAM ALEXANDER TORRES ROJAS
C.C. No. 11.411.432 de Caqueza
T.P. 105.878 del C. S. de la J.

ORDENÓ: EFRAIN RIVERA ROLDAN
REVISÓ: WILLIAM ALEXANDER TORRES ROJAS
ELABORO: SANDRA AGUDELO ALVAREZ

¡Un Gobierno de Acción y Paz!

Conmutador 5849214- 5849483- 5840889
Calle 8 No. 23-87 Barrio El Centro, Telefax 5840402
Código Postal 950001
contactenos@sanjosedelquaviare-quaviare.gov.co
juridica@sanjosedelquaviare-quaviare.gov.co
www.sanjosedelquaviare-quaviare.gov.co

