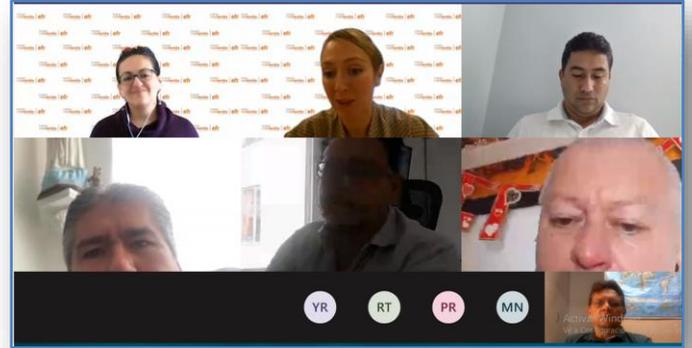




## LA PREVISORA COMO EFR Y LA CONVENCION

En la mañana de hoy, representantes de SINTRAPREVI participaron en una cordial reunión no presencial con Laura Sánchez y Milena Zarate, representantes de la Fundación MASFAMILIA, organización que viene certificando a LA PREVISORA como EFR (Empresa Familiarmente Responsable).

El propósito principal de la reunión era dejar claro, por parte de la organización sindical ante dicha fundación, un aspecto que ha quedado ambiguo e impreciso en las diferentes comunicaciones e informaciones que se envían: El origen de las llamadas “medidas de conciliación”, que no son otra cosa sino beneficios que hacen parte de la Convención Colectiva de Trabajo vigente suscrita por las partes: LA PREVISORA Y SINTRAPREVI.



En dicha reunión se recalcó, que si bien la Previsora es la que entrega dichos beneficios, en su calidad de empleadora, pues así debe hacerlo; éstos, han sido el resultado de propuestas elaboradas por el sindicato a través de los años y conseguidas luego de arduas luchas y difíciles negociaciones, con el propósito de satisfacer en la medida de las posibilidades, las necesidades y expectativas de los trabajadores de la empresa. Han sido logros que van más allá de la legislación laboral vigente colombiana, con el objetivo de proveerles a los trabajadores y sus familias, un proyecto de vida más equilibrado entre lo personal y lo profesional, más pleno, en definitiva, una mejor calidad de vida.

Estos logros, luego, se convierten en cláusulas: Bonificación de Navidad (cláusula 37), Aporte a Fimprevi (cláusula 46), Auxilio Odontológico (cláusula 61), Auxilio de Anteojos (cláusula 59), Préstamo personal (cláusula 49), Créditos Hipotecarios (cláusulas 63 a 66), Crédito de Reparaciones Locativas (cláusula 62), Créditos Educativos (cláusulas 52 a 54), Seguro de Vida (cláusula 69), Póliza de Salud (cláusula 56), Días Adicionales de Vacaciones (cláusula 41); que para todos hoy son familiares, y que utilizamos y disfrutamos, de acuerdo a las condiciones y requerimientos de cada trabajador.

De igual manera, se hizo énfasis en que si bien, las administraciones deben cumplir a cabalidad con lo establecido en la convención, no es desconocido que en algunas ocasiones, el sindicato y los trabajadores han tenido que ejecutar acciones sindicales y legales para que se cumpla lo plasmado en la misma. En la actualidad, por ejemplo, existe controversia por la interpretación sobre algunos aspectos relacionados con los créditos educativos. Por ello, se espera que la compañía como EFR cumpla en su totalidad el beneficio a favor de los trabajadores. Es decir, las “medidas” no solamente deben “anunciarse” para mostrar su responsabilidad social, sino que deben ser cumplidas para demostrarla.

Finalmente, se solicitó que como empresa certificadora, considere junto con la compañía, que ser una EFR no solo debe significar el cumplimiento de la convención, sino que debe ir más allá y abarcar otros aspectos que afectan a los trabajadores y su entorno familiar: Velar porque en el trabajo en casa se cumpla el horario laboral y no se extienda más allá de lo establecido, que no se labore los fines de semana, evitar a toda costa la RECARGA LABORAL por exceso de trabajo, efectuar los reemplazos de vacaciones y licencias y no distribuir funciones, surtir las vacantes a tiempo y cuidar la salud física y mental de los trabajadores, entre otros.

**-ESTAMOS Y ESTAREMOS JUNTOS-**

**COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL SINTRAPREVI**

**Bogotá, noviembre 25 de 2020**