

HORIZONTE SINDICAL

PUBLICACION DIGITAL DE SINTRAPREVI



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO

EDICIÓN JULIO 2015

LA VOZ DEL PENSIONADO

La Ley 33 de 1985
no define taxativamente
factores a incluir en liquidación
de mesada pensional

HABLEMOS DE SEGUROS

Del SOAT

CALEIDOSCOPIO

Donal Trump nos recuerda
porque el Jazz
nacio en Estados Unidos y
no en otra parte

HUMOR EN SERIO

PEGGY Y MARGARA

AMBITO LABORAL

¿Qué es y cómo se previene
el acoso laboral?

ACONTECER SINDICAL

Seguiremos luchando
por el trabajo decente



**38 años... seguimos
cumpliendo**

28 de julio de 1977 – 28 de julio de 2015



Un año más de luchas

38 años

El 28 de julio de 1977 nació SINTRAPREVI, sindicato de base de la Previsora. Durante estos 38 años de lucha incansable, se han logrado y mantenido los beneficios de una Convención Colectiva de Trabajo que hoy envidian muchas organizaciones sindicales. Hemos aguantado las embestidas de administraciones del pasado e incluso de la actual, las cuales buscan menoscabar las garantías consignadas en la convención.

Queremos informarles a todos los funcionarios de la Previsora que SINTRAPREVI ha realizado todas las acciones judiciales tendientes a rees-

tablecer los derechos que se pretenden quebrantar: El pago quincenal a los trabajadores, la violación del Manual de Vinculación de la Compañía y el tema de la Cláusula de Confidencialidad..

La organización sindical a través de estas querrelas busca mantener las condiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo vigente. De igual manera, se está elevando ante la Procuraduría General de la Nación, solicitud de investigación disciplinaria, en cabeza del Vicepresidente Camilo Andres Meza, directo responsable de los actos administrativos que afectan a todos los trabajadores de la Previsora.

Se acerca la negociación

Conforme al cronograma de actividades establecido por la organización sindical, en el mes de septiembre se reunirá la comisión redactora del pliego de peticiones elegida por la Asamblea Nacional de Delegados, para llevar a cabo esta labor.

Próximamente estaremos informando sobre la encuesta a realizar a todos los funcionarios, para evaluar y tabular las propuestas presentadas para la próxima negociación de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

Esperamos el respaldo incondicional de todos los trabajadores en este proceso. ■



El 28 de julio nuestra organización sindical SINTRAPREVI cumplió 38 años de creación, tiempo durante el cual se han obtenido grandes logros. Han sido años de lucha continua en pos del mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de la Previsora y sus familias.

Con grandes esfuerzos, los dirigentes sindicales en los inicios de la organización fueron construyendo lo que hoy es nuestro mayor patrimonio: la Convención Colectiva de Trabajo.

Como en cada aniversario, es necesario y merecido hacer un reconocimiento a quienes han estado al frente del sindicato, representando a los trabajadores, desde su creación:

Presidentes

MARIO ACOSTA POVEDA: 1978-1979.

HERNANDO OVALLE OVALLE: 1979-1980.

ERNESTO CARDOZO ORTIZ: 1980-1982.

LUIS CRISANTO MORALES: 1982-1989.

JAIME PEDRAZA AMAYA: 1989-1990.

LOURDES POLANIA TOVAR: 1990-1992.

SEGUNDO MARTINEZ RUGE: 1992-1994.

ANA ISABEL FORERO MALDONADO: 1994-1996.

ALDEMAR ZAMORA SERNA: 1996-1999.

ANA ISABEL FORERO MALDONADO: 1999-2011

JOSE ANTONIO BECERRA CAMARGO: 2011-2012

GONZALO JIMENEZ MARIN: 2012-2013

JOSE ANTONIO BECERRA CAMARGO: 2013-Actualmente

Como en toda organización, han sido vastas las experiencias y frecuentes los altibajos en la labor realizada, pero siempre tratando de mantener y mejorar las condiciones laborales, económicas y de bienestar de los trabajadores.

En la actualidad se encuentra consolidado como mayoritario en la empresa, con un grado de afiliación sindical bastante alto (97%), si se compara con el nivel de sindicalización en el país.

En este momento el sindicato está enfocando todo su esfuerzo dos aspectos: Reivindicar los derechos que se pretenden desconocer por parte de la empresa, mediante decisiones unilaterales que afectan a los trabajadores y la negociación de la Convención Colectiva de Trabajo, que tendrá lugar a finales del presente año. ■

CONSEJO EDITORIAL

Jose Antonio Becerra Camargo

Gonzalo Jiménez

Nancy Mendoza

Yesid Rodriguez

Alejandro Llanos

Mariela Vásquez

COORDINACIÓN EDITORIAL

Jairo Richard Obando, Pablo Sarmiento

Sindicato Nacional de Trabajadores de

La Previsora S.A. Compañía de Seguros

SINTRAPREVI.

Afiliado a la CUT y a FENASIBANCOL

Transversal 9 No. 55-67 Piso 6o.- Bogotá,

Colombia www.sintraprevi.org

E-mail: sintraprevi@previsora.gov.co

info@sintraprevi.org

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

Jose Antonio Becerra Camargo, Presidente

Gonzalo Jiménez Marín, Vicepresidente

Aldemar Zamora Serna, Fiscal

Jairo Richard Obando Luna, Secretario

María Isabel Rocha Nieto, Tesorera

Osman Alberto Piñeros, Subtesorero

Ruth Mariela Vasquez Torres, Subfiscal

Nancy Stella Mendoza Moncada, Secretaria de Educación, Bienestar

Social y Comunicaciones

Alejandro Llanos Restrepo, Secretario de Relaciones Intersindicales

COMISION NACIONAL DE RECLAMOS

Edward Torres Morero y Mireya Leonor Cortes Blanco

La Ley 33 de 1985 no define taxativamente factores a incluir en liquidación de mesada pensional



El Consejo de Estado, mediante sentencia del 9 de febrero del presente año de la Sección Segunda, con ponencia del magistrado Alfonso Vargas, aclaró que los factores de liquidación de la pensión para servidores públicos contenidos en la Ley 33 de 1985 no son los únicos a tener en cuenta.

Explicó que para establecer el ingreso base de liquidación de la pensión deben incluirse todos los

ingresos que habitualmente recibió el respectivo trabajador como remuneración por el servicio, independientemente de la denominación que se les dé.

A su juicio, no se debe acudir a la relación taxativa de factores salariales señalados en el artículo 3° de la Ley 33 de 1985 (modificada por el artículo 1 de la Ley 62).

Por un lado, puede interpretarse que solo los factores allí fijados se deben incluir, excluyendo otros

frente a los que el trabajador realizó aportes.

Sin embargo, dice, también sería válido pensar que todo factor salarial podría integrar el cálculo, deduciendo el pago que por aportes debía haberse efectuado.

Así, dado que la aplicación del artículo 53 de la Constitución exige resolver los casos de duda en favor del trabajador, se impone acoger la segunda concepción, puntualizó. ■

Reunión con pensionados de Asoprevi



Recientemente se realizó en SINTRAPREVI una reunión con los pensionados asociados en ASOPREVI. Además del significado que tiene el encuentro fraterno con quienes en diferentes épocas forjaron la empresa, se tuvo la oportunidad de intercambiar opiniones sobre puntos concretos de su interés, relacionados con la próxima negociación de la convención colectiva de trabajo. ■



¿Qué es y cómo se previene el acoso laboral?

Carlos Sierra*, portador de VIH en etapa sintomática prestó sus servicios durante cinco años en calidad de trabajador en misión a una empresa de mensajería. En ese lapso, los controles y las incapacidades médicas generaron inconvenientes con su jefe directo hasta que la empleadora terminó unilateralmente el contrato de trabajo con base en la supresión de su cargo. Luego de una tutela interpuesta por el trabajador, la Corte Constitucional corroboró que la razón real del despido fue la discriminación por la enfermedad de Carlos, a quien se le impidió cumplir dichas citas y, además, recibió recargas de trabajo que no podía desarrollar por su condición de salud. Así, el alto tribunal ordenó el reintegro del trabajador al cargo que venía desempeñando u otro equivalente, debido a la afectación a su supervivencia.

Ese caso es solo uno entre los cientos que son reportados anualmente sobre acoso laboral al Ministerio de Trabajo, entidad que recibió 361 quejas en 2013, y otras 346 en el primer semestre del 2014, lo que evidencia que este fenómeno, también llamado *mobbing*, no es inusual en la actualidad.

La existencia extendida y cotidiana de esta práctica motivó al Congreso a expedir la Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.



Conductas

Si bien la Ley 1010 definió el acoso laboral como toda "conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia", ese concepto puede resultar bastante amplio al momento de estudiar los casos concretos.

De hecho, la misma normativa prevé seis modalidades: maltrato, inequi-

dad, desprotección, entorpecimiento, discriminación y persecución laboral. Carlos fue víctima de estas dos últimas.

Entre tanto, la ley presume la existencia de se fenómeno, si se realizan conductas como agresiones físicas, uso de expresiones injuriosas o ultrajantes, comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, injustificadas amenazas de despido, burlas sobre la apariencia física o la vestimenta, alusión pública a la intimidad del afectado, imposición de deberes extraños a las funciones y la

negativa a suministrar materiales o información indispensable, entre otras.

Por el contrario, las exigencias de lealtad empresarial, la solicitud de cumplir deberes extras de colaboración necesarias para la operación de la compañía y la formulación de circulares o memorandos tendientes a mejorar la eficiencia laboral, son ejemplos de comportamientos que no constituyen acoso.

Vale la pena aclarar que en principio, la Ley 1010 solo rige en el marco de la relación laboral y no civil o comercial derivada del contrato de prestación de servicios, salvo que en esta realidad demuestra la dependencia o subordinación.

Más vale prevenir

Una de las obligaciones en cabeza de las empresas es establecer mecanismo de prevención en sus reglamentos, específicamente un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo. Por eso, la Resolución 2646 de 2008 de Mintrabajo ordenó conformar los comités de convivencia laboral (CCL), cuya función es proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales que afectan su salud en el ámbito laboral.

En concepto de Adriana Camacho, docente de Derecho Laboral de la Universidad del Rosario. "Se debe escuchar a los trabajadores porque, muchas veces, para lograr un verdadero acercamiento entre dos partes que generalmente están contrapuestas, se necesita solo la voluntad de entender un punto de vista que históricamente poco ha interesado conocer".

No obstante, en ese contexto, las opiniones de los trabajadores no son obligatorias para el empleador ni eliminan la subordinación laboral, señala la ley.

Camacho resalta la importancia de que los empleadores constituyan el CCL, realicen capacitaciones en este campo y tomen las demás medidas pertinentes, teniendo en cuenta que una omisión en este sentido se con-

sidera tolerancia del acoso, a lo cual se suma el deber de evitar conductas retaliatorias o vengativas contra los denunciantes o testigos.

Aun así, una medida más efectiva es divulgar la ley 1010 a todos los jefes y dependientes, no solo obedeciendo a la obligación que tiene el empleador de realizar campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre *mobbing*, sino dado que entre más claro sea un tema, menos problemas surgirán, añade la experta.

Según el socio líder de la unidad de Derecho Laboral y Seguridad Social de la firma VS+M Abogados, Diego Valdivieso: "SE deben atender todas las quejas que se presenten al CCL, pero es indispensable propiciar eventos de solución restaurativa donde la supuesta víctima y el victimario puedan limar asperezas para que haya reconciliación, sin que exista un ganador en la reclamación".

También es necesario que las empresas interioricen y acepten este fenómeno, se consideren vulnerables y asuman labores correctivas "que van desde la optimización de los procesos de selección, la promoción de los escenarios de autocomposición donde se premie el mejoramiento del ambiente laboral y tener reacciones eficientes, cuando no sea posible superar el conflicto y efectivamente exista un perfil acosador", agrega Valdivieso.

¿Cómo enfrentarlo?

Quien se considere víctima de acoso laboral podrá interponer su queja escrita con prueba sumaria de los hechos ante los inspectores de trabajo, el inspector de policía, el personero municipal o la Defensoría del Pueblo, quienes conminarán preventivamente al empleador para que en adelante los procedimientos correspondientes y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones. Igualmente, el interesado puede solicitar la intervención de un centro de conciliación autorizado.

De cualquier modo, los jueces laborales son los competentes para

imponer la sanciones, con alcance jurídicos y económicos, consagradas en la Ley 1010, para lo cual es necesario celebrar una audiencia en los 30 días siguientes a la presentación de la queja, en los que se podrán practicar pruebas y se proferirá la decisión, que es apelable.

Esos castigos se pueden agravar cuando la conducta es reiterada, hay una motivación fútil o un precio, recompensa o promesa remuneratoria; existe ocultamiento, aumenta deliberadamente y de forma inhumana el daño a la víctima, se utiliza la posición predominante del autor en la sociedad o este se vale de un tercero o un inimputable.

No se puede olvidar que las conductas también serán sancionadas penalmente si constituyen ilícitos como los de tipo sexual, el constreñimiento ilegal, la injuria o la calumnia. ■

Sanciones

El acoso laboral debidamente probado acarrea las siguientes sanciones:

- Multa de dos a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes aplicable a quien cometa el acto y al empleador que lo tolere.
- Pago por parte del patrón a las EPS y ARL del 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas.
- Se considerará una terminación del contrato sin justa causa, si el trabajador renunció o abandonó el empleo. En este evento procede la indemnización prevista.
- Presunción de justa causa de finalización del vínculo por el trabajador, quien estará exonerado del pago de preaviso ante su renuncia o retiro.
- Cuando el acoso es causado por un compañero o subalterno, habrá justa causa de culminación de la relación laboral, según la gravedad de aquel.

HABLEMOS DE SEGUROS

DEL SOAT



Por: **Javier Guillermo Enrique Zambrano** – Profesional Sucursal Pasto – Miembro Subdirectiva Pacifico

En esta oportunidad trataremos el tema del SOAT, respecto a tres aspectos; el primero, sobre las principales modificaciones que trajo la nueva reglamentación; el segundo sobre la situación actual del mercado; y por último la situación interna en el manejo del ramo:

PRINCIPALES MODIFICACIONES DEL DECRETO 056 DE 2015.

El Decreto 056 de 2015 fue bien concebido desde la óptica del contrato de seguros, no obstante, presenta algunas inconsistencias. Por lo demás, estableció condiciones, plazos, alcances, precisión de trámites y unificación

de conceptos. Entre las principales modificaciones e imprecisiones tenemos:

- En la definición de accidente de tránsito dio vía libre a las afectaciones mentales como consecuencia de un accidente de tránsito.

- Reconoce que las aseguradoras dan ilegalmente descuentos por debajo de las tarifas máximas fijadas por las normas vigentes, (aún por debajo de la prima pura).

- Acertadamente estableció una tabla para el pago de indemnizaciones para la afectación del amparo de incapacidad permanente, pero nada dijo sobre quien deberá correr con el costo del examen que hace la Junta Regional

de Calificación de Invalidez, para establecer el porcentaje de invalidez, por lo que la víctima tiene que recurrir a interponer una acción de tutela para que este costo, que equivale a un salario mínimo mensual vigente, sea asumido por las aseguradoras.

- En concordancia con el estatuto del consumidor, prohíbe la solicitud de documentos adicionales a los estipulados en el decreto.

- Se establece la verificación de requisitos y el cruce de datos.

- Estatuye la obligación de las aseguradoras de generar certificaciones de pólizas inexistentes o falsas o del agotamiento de cobertura.

- Si bien fundamenta la prescrip-

ción en el artículo 1081 del Código de Comercio, anuncia que los términos para el amparo de indemnización por muerte y gastos funerarios, se cuentan a partir de la fecha de defunción de la víctima, olvidándose que el verbo rector del mencionado artículo en la prescripción ordinaria es el “conocimiento”. Tampoco hizo claridad sobre el régimen prescriptivo aplicable a las facturas por atención médica a las cuales se les aplica un término de 5 años conforme a sentencias reiteradas.

- De acuerdo con el numeral 5, artículo 41 del Decreto 056 de 2015, el Decreto 3990 de 2007 y la Circular Externa 007 de 1996 de la Superfinanciera, establece la irrevocabilidad de la póliza SOAT a excepción de la chatarrización, por error de digitación y cuando no ha iniciado la vigencia, esto es que si un cliente por error saca dos seguros para la misma vigencia y vehículo, pierde el dinero invertido en uno de los seguros, violando el principio indemnizatorio del contrato de seguros y la aseguradora incurriendo en un enriquecimiento sin causa.

SITUACION DEL MERCADO

1. Fraude externo: Conforme a información suministrada por Fasecolda: “En el año 2014, gracias a la acción oportuna de las aseguradoras, se detectaron más de 215 mil reclamaciones por una cuantía superior a 86 mil millones de pesos en intentos de fraude”, por conductas como:

- La atención de personas por eventos diferentes a accidentes de tránsito.
- Utilización de pólizas falsas o adulteradas para la reclamación de una indemnización.

- Cobros duplicados a las aseguradoras Servicios no prestados por las algunas IPS que son facturados a las aseguradoras. .

- La existencia de diferencias inexplicables en los costos de las atenciones entre IPS por procedimientos similares, y el cobro de medicamentos e insumos a precios superiores a los del promedio del mercado.

- Eso sin tener en cuenta el pase de la muerte por la guerra entre ambulancias y centros clínicos”.

2. Canales de comercialización: Algunas aseguradoras utilizan canales de comercialización como montallantas, tiendas, tramitadores, oficinas de diferentes profesiones, lo que conlleva a una pérdida de imagen de las aseguradoras por una inadecuada asesoría, sobre todo en las reclamaciones.

3. Prácticas prohibidas: La cesión de comisiones vía regalos o detalles por parte de los aliados es una práctica prohibida, pero muy común en el mercado: “Artículo 207 Numeral 3 del Estatuto Orgánico del Sector Financiero. Prohibiciones. La colocación de un seguro bajo un plan distinto al ofrecido, con engaño para el asegurado; la cesión de comisiones a favor del asegurado; el ofrecimiento de beneficios que la póliza no garantiza o la exageración de éstos, así como la sugestión tendiente a dañar negocios celebrados por otras sociedades corredoras, agencias o agentes colocadores de la misma u otras compañías; el hacerse pasar por agente o representante de una compañía sin serlo; y en general todo acto de competencia desleal, dará lugar a la suspensión de la sociedad corredora, de la agencia o del agente responsable, por el término que falte para vencerse la respectiva autorización y a la pérdida del derecho a obtener la renovación de la misma. A igual sanción estará sujeta la sociedad

corredora, la agencia o el agente que violare cualquier norma legal o reglamentaria sobre seguros”. (subrayado fuera de texto).

Los intermediarios por ejemplo hacen participar en rifas gratuitas de motos y carros, regalan pólizas de Accidentes Personales, dan bonos para gasolina, descuentos en el certificado técnico mecánico, bonos para tratamiento odontológico, entre otros.

4. Soat digital: En el país ya se está trabajando el proyecto del SOAT digital. Pero las aseguradoras no tienen un pronunciamiento oficial al respecto que incluso podría migrar la administración del ramo y su recaudo al Ministerio de Transporte (modelo Ecuatoriano). De darse esta práctica violaría todas las disposiciones sobre el derecho público de seguros.

5. Venta de SOAT asociado a ventas atadas: “Ley 1480 de 2011 Estatuto del Consumidor, Artículo 36. Prohibición de ventas atadas. Sin perjuicio de las demás normas sobre la materia, para efectos de la presente ley no se podrá condicionar la adquisición de un producto a la adquisición de otros. Tampoco se podrá, condicionar el recibo de un incentivo o premio a la aceptación de un término contractual”. Probado está que las aseguradoras, intermediarios o el canal de distribución asocian la venta del seguro a otros productos de seguros como a tarjetas de crédito.

6. Plataforma RUNT ineficiente: Por lo que se generan reclamos a las aseguradoras. La información de los SOAT expedidos no suben a la plataforma RUNT por lo que se hacen reclamos por parte de los clientes.

7. Negativa a la prestación de servicios: Los centros hospitalarios no prestan los servicios de odontología, psiquiatría, oftalmología y otras especialidades, por lo que obligan a la víctima a pagar el tratamiento y solicitar el reembolso a la aseguradora, yendo en contravía de las disposiciones legales que hablan sobre el tratamiento médico integral por lo que deben sufragar los gastos o recurrir a una acción

HABLEMOS DE SEGUROS

de tutela frente al centro médico y el reembolso por parte de la aseguradora. Si no se aplican las sanciones previstas a las IPS, esta conducta seguirá presentándose toda vez que el SOAT se encuentra regulado por el manual tarifario que no es conveniente económicamente para el sector salud.

8. Subcontratos: Intermediación de la intermediación. Si al intermediario principal la aseguradora (operador masivo) le paga una comisión, éste a su vez le paga al intermediario subcontratista una comisión alta, si además tenemos en cuenta las retenciones contables aproximadamente son del 11% y los gastos de distribución y administración y si las ventas son multimillonarias, se podría afirmar que el intermediario principal está trabajando a pérdida o estamos frente a una estructura delictiva de lavado de activos.

9. Infraestructura logística: Para el manejo de grandes volúmenes de documentos y con fines de control y archivo, sobre todo en las reclamaciones, las aseguradoras han implementado tecnologías como biometría para el control de los trabajadores, código de barras a la documentación soporte del reclamo y radio frecuencia para archivos; tecnologías que tímidamente se están implementando en algunas aseguradoras.

10. Tecnología: Con el fin de atemperar el fraude, FASECOLDA adoptó un modelo colaborativo de suministro de información denominado Sistema de Avisos de Siniestros SOAT (SASS), con el fin de cruzar información entre aseguradoras que atienden reclamos, no obstante, esta herramienta aún no se integra con otros ramos.

SITUACION INTERNA

1-Fraude interno: Por todos es conocido que se ha detectado fraude como el pago doble de la misma factura, cambio de modelo, cilindraje o capacidad de pasajeros para tarificación y los famosos reemplazos de pólizas que ha conllevado a la salida de la compañía de algunos funcionarios, asumiendo ellos mismos las pérdidas, o en aplicación a la póliza de responsabilidad civil de servidores públicos.

2- Contratos de investigadores: Se han implementado contratos de investigación de siniestros, que es una práctica muy acertada para tratar el riesgo de fraudes, pero por un lado tenemos el problema del costo y por el otro que la investigación es selectiva y aleatoria.

3- Centralización operativa: La centralización ha llevado a la demora en el pago de las indemnizaciones, lo que provoca un riesgo jurídico y reputacional con las eventuales demandas y pago de intereses. La solución no está en colocar cuotas de cuentas revisadas para cada uno de los funcionarios porque eso es acolitar el acoso laboral vía exceso de trabajo, la solución es descentralizar el proceso y contratar nuevos funcionarios.

4- Auditoría médica: No existe auditoría médica presencial en todas las ciudades, por lo que no se hacen estudios en el sitio sobre pertinencias médicas, estancias, intervencionismo (Ej. elaboran una imagen diagnóstica por medio de RX pero lo cobran como un TAC, la diferencia en precios es de un millón de pesos aproximadamente), lo que ocasiona sobrecostos. Adicionalmente se hacen conciliaciones a control remoto igualmente por la centralización de procesos.

5- Convenios: El convenio Alkosot (no sabemos cómo operara el nuevo



convenio Red Servi) causa reprocesos al tener que digitar la misma información que digitan los funcionarios en los puntos de venta vía pre liquidaciones.

6- Disminución ventas: Se desincentiva la venta de SOAT en las oficinas pues no se recibe dinero en efectivo ni cheques. O sea, se disminuyen las ventas por el errado concepto que todo es país esta bancarizado, cuando el 75% de la población aun prefiere el pago en efectivo según estudios de la Superfinanciera.

7- Inoperancia de la subrogación: No obstante de que el Artículo 1096 del Código de Comercio, permitía la acción de subrogación, esto se ratificó en el nuevo Decreto 056 de 2015:

“Artículo 40. Repetición. 2. Las compañías aseguradoras podrán repetir contra el tomador del seguro por cualquier suma que hayan pagado como indemnización, cuando quien esté conduciendo el vehículo en el momento del accidente haya actuado con autorización del tomador y con dolo, culpa grave o dentro de aquellas circunstancias en que el seguro adolece de vicios o defectos coetáneos a su contratación, de conformidad con lo establecido en el numeral 4 del artículo 194 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero”.

Pero el problema no es que haya o no norma pre existente, el problema es que la aseguradora no ejerce el derecho de repetición por falta de una logística jurídica por la centralización de procesos.8- Domicilios: Se desaprovechan las ventajas del SOAT a domicilio. Siendo este sistema una he-

rramienta comercial importante dentro de la dinámica comercial.9- Falta de publicidad: El reconocimiento de marca es importante para el aumento de las ventas en el ramo comentado, pero igualmente no se asignan recursos para estos rubros.

10- Rentabilidad del ramo: Existe pérdida técnica en el ramo atribuible a la corrupción externa y siniestralidad por lo que la aseguradora le apunta a la utilidad financiera. Para el año 2014, Previsora tuvo una pérdida técnica en el ramo que asciende a la suma de \$ 17.281.893.321. Es de resaltar que el SOAT no tiene reaseguro, es decir, que la pérdida es cuenta compañía. Ahora, el ramo no puede dejar de comercializarse, pues quedaríamos excluidos de muchas licitaciones, lo que se requiere es optimizarlo.

11- Falta de personal: El problema de siempre, la falta de personal, que dado el exceso de trabajo no permite hacer análisis ni en la expedición ni en

el estudio de los documentos base de la indemnización.

12- Vencimientos: La competencia hace control telefónico y escrito de vencimientos, para fidelizar al cliente, otorgándole descuentos por renovación para compra anticipada del SOAT, hasta del 15% del valor, modelo ÉXITO.

13- Comisiones poco competitivas: Colpatria por ejemplo paga una comisión del 25%. Previsora paga una comisión diferencial por tabla que en promedio es del 21%, aunque Previsora paga una sobre comisión y la producción es factor de calificación para convenciones o también llamados planes de formación.

14- Práctica prohibida. El numeral 7 del artículo 41 del Decreto 056 de 2015 establece que cuando se transfiera la propiedad del vehículo, el contrato seguirá vigente y otorga el término de diez días para asistir a la aseguradora para el cambio del nombre dentro de la misma vigencia. En la práctica, se hace el cambio de nombre pero se obliga a extender la vigencia por un año y no la que traía el seguro, estamos frente a un ejemplo de venta atada.

Esperamos que este estudio crítico constructivo del mercado sirva de base para que se tomen los correctivos respectivos y se aminoren las pérdidas para intentar optimizar el ramo. ■

Fuero de tercerizados es eficaz

Por: Ramón Paba, Abogado litigante al servicio de los trabajadores, especialista en Derecho Contencioso Administrativo y Función Pública.

Los trabajadores “tercerizados” del sector privado sí pueden hacer efectivo el fuero sindical ante la empresa principal, aun cuando ésta no los reconozca como trabajadores suyos y afirme que son trabajadores de la empresa subcontratista.

Así lo ratificó el año pasado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia al resolver una acción de tutela que dispuso dejar sin efecto una sentencia inhibitoria del Tribunal Superior de Bogotá y ordenar dictar una nueva en

la que se desataran las controversias planteadas por el accionante en torno a la existencia de la relación laboral con la empresa principal.

En la nueva sentencia ordenada el Tribunal declaró la existencia de la relación laboral entre el trabajador “tercerizado” y el empleador real, condenando a éste al reintegro del aforado y al pago de salarios y prestaciones sociales con incidencia salarial, causadas entre el despido y el reintegro.

Con este precedente la mayoría de trabajadores “tercerizados” despedi-

dos con fuero sindical tiene la posibilidad real de que judicialmente se declare la existencia de la relación laboral con la empresa principal y a que se le impongan a ésta las condenas referidas. Hecho relevante por la tendencia creciente de los empresarios a abaratar los costos de personal, ocultando para ello su condición de empleadores reales, mediante la subcontratación a través de empleadores aparentes, como lo son las empresas de servicios temporales, los outsourcing, las SAS y cooperativas, entre otros.

Caso concreto:

La empresa Alpina S.A. no reconocía como trabajador directo a un empleado que venía laborando en su beneficio desde mayo de 2006, mediante contratos a un año celebrados con empresas intermediarias. Cansado de su inestabilidad laboral y de no tener derecho a la negociación colectiva, el trabajador “tercerizado” decidió, el 6 de febrero de 2012, aceptar su nombramiento como miembro de junta directiva de uno de los sindicatos que funcionan en dicha empresa.

Menos de dos días después de que la organización sindical le noti-

ficara a Alpina S.A. que el trabajador “tercerizado” hacía parte de su junta directiva, esto es, el día 8 del mismo mes y año, la empresa intermediaria Ayuda Integral S.A. le comunicó al trabajador su despido, aduciendo la finalización de la obra para la cual había sido contratado.

En ejercicio de la acción de fuero sindical, el aforado “tercerizado” demandó a Alpina S.A. y el Tribunal de Bogotá declaró la existencia de la relación laboral desde mayo de 2006, ordenando su reintegro y el pago de salarios y prestaciones sociales hasta cuando sea reintegrado. Logrando con dichas decisiones, ser

ahora un trabajador directo de Alpina S.A. y que su contrato, que había sido a término definido a un año con las intermediarias, hoy sea a término indefinido.

Finalmente, en relación a los trabajadores “tercerizados” por el Estado, principal violador de los derechos laborales en el país, es de esperarse que el juez laboral se abstenga de hacer similares declaraciones, dada la postura consolidada por la jurisdicción contenciosa administrativa a no declarar la calidad de empleado público sino existe un acto administrativo de nombramiento. ■



Por Yezid García Abello,
Concejal de Bogotá por
la Alianza Verde. Sem-
inario virtual Caja de
Herramientas

Seguiremos luchando por el trabajo decente



La lucha por formalizar el empleo, conseguir condiciones óptimas para tener “trabajo decente”, disfrutar de derechos laborales básicos que dignifican la labor productiva y garantizar la vigencia de libertades y derechos sindicales como el de organización sindical y huelga, son tareas eminentemente democráticas en un mundo en el cual el gran capital ha pretendido imponer su orden neoliberal para aplastar y derrotar a los trabajadores.

Recientemente se celebró la 104 Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo OIT en Ginebra, Suiza. Reunió delegados de todo el mundo que representan a los trabajadores, Estados o gobiernos y a los empresarios. Por Colombia la delegación de los trabajadores estuvo conformada Luis Alejandro Pedraza, Fabio Arias, Julio Roberto Gómez, Miriam Luz Triana, Luis Morantes y Rosa Flórez, presidentes y secretarios generales de las centrales CUT, CGT y CTC, respectivamente; y otros importantes

delegados y asesores.

La delegación colombiana a través de sus voceros sindicales presentó una serie de ponencias e iniciativas, denunciando las violaciones que los trabajadores colombianos sufren a manos de un régimen neoliberal perseguidor de los derechos de los trabajadores, entre ellos el derecho a la organización sindical.

Además solicitó – una vez más – la sanción al gobierno colombiano en los siguientes escenarios internacionales: 1. Incluir a Colombia en la lista

de países llamados por la Comisión de Normas; 2. La NO ratificación del Tratado de Libre Comercio suscrito entre la Unión Europea y el gobierno colombiano; 3. Oposición a la inclusión de Colombia en la OCDE, por cuanto los requisitos para ser recibida constituyen un ataque frontal contra los derechos de los trabajadores y de los ciudadanos en general.

El informe denominado “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo



de un empleador”, revela ese estudio.

El documento indica que más de 60% de los trabajadores carece de cualquier tipo de contrato; la mayoría están empleados por cuenta propia o como trabajadores familiares auxiliares en el mundo en desarrollo. Sin embargo, aún entre los asalariados, sólo 42%

apoyándose en los grandes avances tecnológicos en cibernética y computación, que le permitió al gran capital separar los procesos productivos en favor de la súper-explotación de los trabajadores, centralizar los montajes más

tecnificados y automatizados, descentralizar y deslocalizar las actividades de manufactura que requieren mayor cantidad de mano de obra hacia regiones en donde se violan los derechos laborales o se pagan bajos salarios, e impulsar una serie de reformas legales que se denominaron más tarde la “desregulación laboral”.

Así fue como aparecieron en el mundo – Colombia incluido –, una serie de formas de contratación que atacaron la esencia del contrato indefinido, la estabilidad laboral y la posibilidad de realizar la negociación colectiva. Los contratos temporales, a destajo, la intermediación de los contratos utilizando inicialmente agencias de empleo y más tarde las denominadas Cooperativas de Trabajo Asociado, los contratos de prestación de servicios, y posteriormente la promoción del llamado “emprendimiento” con la creación de millones de microempresas (PYMES) en donde los trabajadores más calificados cuentan con mínimos medios de producción para producir bienes y servicios, pero están totalmente subordinados, programados y explotados por poderosos consorcios y conglomerados capitalistas transnacionales.

2015”, elaborado por la OIT con ocasión de este evento, muestra que en los países de los cuales se dispone de datos (que abarcan 84 por ciento de la población activa del mundo), tres cuartas partes de los trabajadores están empleados con contratos temporales o a corto plazo. “El modelo de empleo tradicional es cada vez menos representativo del trabajo: sólo una cuarta parte de los trabajadores del mundo tiene una relación de empleo estable, es decir, de tiempo completo, con contrato y un salario dependiente

tiene contrato permanente. La primera edición de “El empleo en plena mutación” (<http://bit.ly/1JFhjv>) muestra que si bien el trabajo remunerado y asalariado aumenta, aún representa sólo la mitad del empleo mundial”.

Es importante entender que la ofensiva del gran capital contra los trabajadores y sus derechos laborales, hace parte de un proceso de transformación profunda de los procesos productivos, iniciada en la década de los años 70s del siglo pasado en Japón, que se denominó la “reestructuración post-fordista”, que se implementó

De esa manera los grandes centros productivos y factorías que eran el escenario principal de la organización de los trabajadores fueron desmantelados, las fuerzas laborales fueron dispersadas en múltiples pequeñas empresas, en donde se utilizan muchas figuras empresariales y legales para reducir totalmente la posibilidad de asociación y organización sindical con el arma del despido o “la no renovación del contrato”, en caso de que el trabajador decida afiliarse a un sindicato y/o reclamar sus derechos.

Este es un proceso iniciado hace 45 años, y que llegó a su punto más alto, en el caso de Colombia, con todas las reformas estructurales de carácter neoliberal a partir de los años 90's (apertura económica e internacionalización de la economía), le ha permitido al gran capital no sólo obtener inmensas ganancias con la sobre-explotación del trabajo sino reducir el trabajo formal (“decente”) al mínimo en muchas regiones y países del mundo, destruir sistemáticamente a grandes organizaciones sindicales, disminuir el número de afiliados sindicales y oficializar todo ese proceso con reformas en la legislación laboral, legalizando de forma cínica la política de la “tercerización laboral” (leyes 50, 100, 142 y 789).

Todo este proceso de transformación de la vida laboral está acompañado por el incremento del desempleo, la informalización de todas las relaciones laborales y de la vida misma, el subempleo y la aparición de múltiples expresiones de economías paralelas, ilegales, “informales”, que les permiten a las empresas transnacionales y al capital financiero obtener pingües ganancias en gran

cantidad de “actividades de rebusque” (vendedores ambulantes, vendedores de minutos de teléfono móvil, moto-taxistas, etc.) sin que tengan ninguna obligación con esos millones de trabajadores.

Es indudable que los trabajadores están en una situación de desventaja ante esa ofensiva del gran capital. El movimiento sindical ha realizado todos los esfuerzos para impedir la profundización de estos fenómenos que afectan la vida de cientos de millones de personas en todo el mundo. Es posible que se requiera un cambio sustancial en las estrategias de organización que deberán ser fruto del estudio, la investigación y el debate entre sus dirigentes, que tendremos que fortalecer y acompañar hacia el futuro. ■



Si trabajás en negro. Si tenés un contrato flexible o de tiempo parcial. Si no tenés beneficio social. Si no tenés el derecho a organizarte junto a otros trabajadore/as. Si cada día trabajás más, ganás menos y en peores condiciones:

SOS UN TRABAJADOR/A PRECARIO/A.



Colaboración: Nancy Stella Mendoza, Secretaria de Educación, Bienestar Social y Comunicaciones de Sintraprevi. Fuente: www.upsocl.com

5 sorprendentes datos que no sabías sobre el aspartame (sustancia presente en algunas gomas de mascar sin azúcar y otros alimentos).

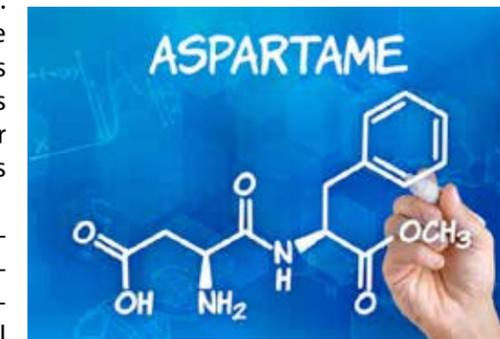
Si todavía no sabes lo que es el aspartame, es hora de que prestes atención, ya que en la actualidad se encuentra en más de 6.000 productos. Es mucha la controversia que atrae uno de los endulzantes artificiales más utilizados en el mundo: el aspartame (también conocido como NutraSweet, Aminosweet, Equal). Ya van más de 30 años desde que el químico fue sometido a procesos regulatorios debido a los intereses de importantes farmacias, a pesar de los ampliamente documentados efectos secundarios.

Hoy aún existen muchas personas que no están al tanto de la historia tras el aspartame, ni de sus componentes o la forma en que afecta al cuerpo y al cerebro. Muchos piensan que este endulzante es simplemente otra alternativa al azúcar, aprobada por todos los organismos existentes, y que por lo tanto debe ser saludable, sino no estaría en el mercado ¿cierto?

Lamentablemente, esas personas no están en lo correcto. La verdad acerca del aspartame es bastante más oscura, sobre todo la forma en que logró ser aprobado para su consumo y comercialización. A continuación en-

contrarán 5 razones para no consumir productos que contengan aspartame nunca más.

1. El aspartame se transforma en formaldehído en el cuerpo humano
Este corresponde a un conocido agente cancerígeno. El aspartame está formado por tres compuestos



únicos, y es un producto químico tóxico de forma sinérgica, lo que significa que la suma de sus partes es exponencialmente más tóxica que sus componentes por separado. Incluso por separado, los tres compuestos principales que se encuentran en el aspartame (fenilalanina, ácido aspártico y metanol) son tóxicos en sí mis-

mos. El contenido del metanol es especialmente tóxico; primero se convierte en formaldehído y luego de su consumo, en ácido fórmico. Para que quede claro, no es como el metanol que se encuentra en las bebidas alcohólicas o las frutas y verduras, ya que el metanol producido por el aspartame no está acompañado por el etanol, que protege contra la intoxicación por metanol. Por sí mismo, el metanol embalsama tejidos vivos y daña el ADN, además puede causar leucemia, linfoma, y otros cánceres.

2. El aspartame produce obesidad y síndrome metabólico

Los edulcorantes artificiales son masivamente aceptados como una alternativa saludable para evitar el consumo de azúcar, sin embargo, poco a poco la gente está empezando a aceptar la realidad. Se ha publicado información que demuestra que en lugar de ayudar a la pérdida de peso, el consumo de aspartame en exce-

so puede provocar aumento de peso y desórdenes metabólicos como diabetes. Además, diversos estudios demuestran que incluso el consumo moderado de este endulzante puede ser dañino para la salud, por lo que se recomienda dejar de consumirlo por completo. Un estudio publicado en la revista *Apetite* en el año 2013, demuestra que en comparación con el azúcar, el aspartame promueve el aumento de peso. Es decir, tiene el efecto contrario del esperado por alguien que cree estar siendo más saludable al no consumir azúcar. Investigaciones similares en el *Yale Journal of Biology and Medicine* (YJBM) encontraron que el aspartame altera la producción natural de hormonas, y aumenta el apetito y los antojos de azúcar, y eso claramente no es lo que uno busca cuando intenta perder peso ¿cierto?



3. El comisionado de la FDA nombrado por Reagan ayudó a que el aspartame fuera aprobado a pesar de las evidencias de sus posibles daños para la salud

El aspartame fue descubierto accidentalmente por científicos que trabajan en una droga para úlceras para la compañía GD Searle, compañía farmacéutica que en 1985 fue comprada por Monsanto. Los científicos notaron que el compuesto era dulce

por Ronald Reagan, que ya había sido comprado para que el químico pasara sin problemas el proceso de aprobación.

4. El aspartame está hecho de los desechos de la bacteria genéticamente modificada, E. coli.

Al igual que el proceso de fermentación, las bacterias E. coli se modifican con genes especiales

que producen altos niveles de una enzima especial que produce la fenilalanina, necesaria para la producción de aspartame.

5. El Aspartame cruza la barrera de sangre en el cerebro, lo que podría causar daños permanentes en éste

El aspartame está compuesto aproximadamente por un 40% de ácido aspártico ¿Qué es el ácido aspártico? Es un aminoácido de forma libre que puede cruzar

el tejido hematoencefálico. Y cuando entran cantidades excesivas de este compuesto en el cuerpo, nuestras células cerebrales se ven saturadas de calcio. El resultado es el daño celular neuronal e incluso la muerte celular, lo que puede llevar a un daño cerebral grave. En casos extremos, la exposición al ácido aspártico, también conocido como aspartato, puede causar condiciones neurológicas tales como la epilepsia y la enfermedad de Alzheimer. También está implicado en la causa de esclerosis múltiple y demencia.

Los trastornos endocrinos, o la inadecuada producción de hormonas, también están vinculados a la llamada exposición "excitotoxina", o exposición a los aminoácidos de forma libre como aspartato, que estimulan en exceso al cerebro. ■

Podría tener que declarar renta y no lo sabe



2015 Calendario Tributario Agosto

RETENCIÓN EN LA FUENTE DECLARACIÓN JULIO
CREE MENSUAL DECLARACIÓN Y PAGO AUTORRETENCIÓN JULIO
RENTA PERSONAS NATURALES DOS ÚLTIMOS DÍGITOS DE LA CÉDULA
IMPUESTO A LA GASOLINA Y AL ACPM

NIT	1	2	3	4	5	6	7
	11	12	13	14	18	19	20 ^G
	01-02	03-04	05-06	07-08	09-10	11-12	13-14
	8	9	0				
	21	24	25	26	27	28	31
	15-16	17-18	19-20	21-22	23-24	25-26	27-28

La declaración de renta es pesadilla de miles de colombianos. Todos han escuchado nombrarla, pero pocos saben qué se debe hacer para declarar y si efectivamente deben hacerlo. La declaración de renta es un proceso que deben realizar las personas naturales que durante 2014 tuvieron un patrimonio bruto de 123.6 millones o más, cifra que se mide por las propiedades que estén a su nombre.

Adicional a esto, el proceso lo deben realizar las personas que en el año tuvieron ingresos brutos (antes de res-

tarle gastos) por 38.4 millones de pesos, o que equivaldría a 3.2 millones de pesos mensuales.

Además también tendrán que hacerlo aquellos que hicieron compras con tarjeta de crédito o pagos en efectivo por más de 76 millones de pesos.

Esto no significa que necesariamente deba pagar alguna suma, puesto que al aplicar las deducciones que sean posibles el valor del impuesto a pagar puede ser cero.

Los plazos para declarar se empiezan a vencer el próximo 11 de agosto, de acuerdo con los dos últimos números de la cédula. ■

¡Fiesta Sampedrina!

En el mes de junio, los trabajadores de la Sucursal Neiva fueron participantes y anfitriones de la celebración que se llevó a cabo con motivo de la Fiesta de San Pedro, en la que el Huila recibe a los colombianos con los brazos abiertos.



¡Nos seguimos capacitando!



SINTRAPREVI saluda y felicita a los trabajadores que han culminado de manera exitosa los cursos y seminarios programados en cumplimiento del objetivo de la ECSSI (Escuela de Capacitación Sindical de Sintraprevi), de capacitar de manera permanente y continua a los afiliados. Leonilde Correa (C.E. Corporativo), Olga Rocio Méndez

(Casa Matriz) y Jose Fernando Carvajal (Sucursal Masivos) realizaron el Seminario de Derechos Laborales y Sindicales en Bogotá organizado por la Corporación Aury Sara Marrugo.

Jairo Richard Obando culminó el Diplomado Economía Política del Sistema Financiero y Política Monetaria, que realizaron Fenasibancol y la Universidad Nacional. ■



Por: Jairo Richard Obando, Secretario General de Sintraprevi

Donal Trump nos recuerda porque el Jazz nacio en Estados Unidos y no en otra parte



Las recientes declaraciones del millonario ultraderechista Donal Trump, ponen nuevamente en la palestra pública la gran enfermedad social y política que históricamente ha padecido el país más poderoso del mundo, los medios han hecho un despliegue noticioso del tema, en el cual la comunidad latina ha manifestado su descontento por las lesivas palabras y conceptos xenofobos expresados por el connotado hombre de negocios. Pero lo que para la mayoría de latinos encierra aversión

y rechazo, no lo es tanto para el inmenso pueblo norteamericano que siempre ha abanderado las grandes causas encaminadas al poder y al dinero, y queda demostrado en la forma vertiginosa como Donald Trump, después de sus xenofóbicas declaraciones ascendió del puesto doce al segundo en las encuestas del partido republicano para las próximas elecciones de su país, es decir, se manifiesta el racismo gringo nuevamente.

Ahora bien, que tiene que ver Donal Trump y la sociedad racista norteamericana con el jazz?, pues mucho; Esta música que hasta hoy fue el fenómeno cultural y artístico más influyente e importante del siglo XX en los Estados Unidos, está fundada en el racismo y en la explotación esclavista. Según Noam Chomsky el racismo en Estados Unidos continúa vigente. El intelectual asevera que en la actualidad la población afroamericana en general es convertida en "fuerza de trabajo esclava", como lo cita Telesur. Así las cosas, ¿Qué nos puede extrañar que el poderoso magnate Trump denigre de los latinos?

El jazz es producto del encuentro de la cultura africana con la europea, pero su contexto social e histórico tenemos que verlo desde la óptica de la opresión y la devaluación del negro como sujeto social en la sociedad norteamericana, es importante tener en cuenta que en la segunda década del siglo XX, el jazz era considerado una música inferior y reprobable por parte de la comunidad blanca. Triste es la anécdota de Besie Smith "la emperatriz del blues" quien en 1937 era víctima del paseo de la muerte por no ser atendida en ningún hospital para blancos, después de sufrir un accidente de tránsito; años más tarde en la década del sesenta, Janis Joplin pondría lapida a su tumba porque fue enterrada sin esta.

EL JAZZ Y SU RESPUESTA A LA SEGREGACION

A pesar de que en los Estados Unidos de Norteamérica se abolió la esclavitud después de la guerra de secesión en 1865, la cultura social y política de la nación de la libertad



CALEIDOSCOPIO

se tradujo en una segregación racial flagrante que hasta hoy persiste obviamente con la población negra, latina y de otras culturas siempre y cuando sea población pobre; porque el negro adinerado nunca será segregado.

En este ámbito de segregación se formó el jazz, cuando en la primera década del pasado siglo fueron cerrados los sitios del distrito de Storyville en Nueva Orleans y los músicos de jazz como Jerry Roll Morton inopinadamente tuvieron que trasladarse a Chicago, cuna de la industria discográfica. La discriminación a los músicos negros se evidenciaba en algunas medidas como las siguientes:

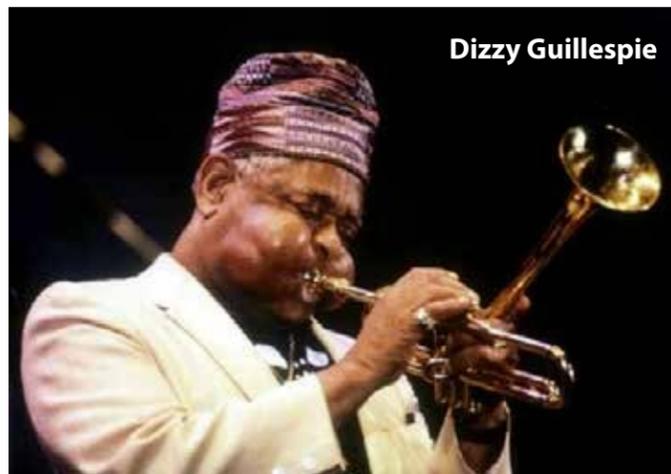
No se permitía ingresar a los músicos negros por la misma entrada donde ingresaba la gente blanca, sino por las puertas de la servidumbre ubicadas en la parte de atrás. No se permitían músicos negros en orquestas de músicos blancos.

Los sellos disqueros eran de negros o de blancos

Los músicos negros ganaban mucho menos que los músicos blancos

El jazz no solamente era atacado por que sus realizadores fueran negros, se aducía que era una música fácil y ordinaria que no revestía intelectualismo a lo que los artistas de color respondieron en la década de los cuarenta con el movimiento Bebop, el siguiente paso al swing. Este estilo mucho más cerebral que visceral posiciono al jazz como una música más elaborada que manifestaba una posición de inconformidad en contra de la segregación racial, se inscribió como la estética de los artistas negros, entre ellos: Charlie Parker, Thelonious Monk, Dizzy Gillespie, Max Roach y Charles Mingus y muchos mas que expresaron su desenfado mientras la lucha por los derechos civiles se gestaba en el país del norte, en los años cincuenta y sesenta de la mano de los movimientos raciales encabezados por líderes como Martin Luther King y Malcolm X.

Por fuerza de las circunstancias, con el tiempo los norteamericanos fueron aceptando la cultura del jazz a medida que la industria discográfica se desarrollaba, y los medios de comunicación informaban los atropellos de los que eran víctima la raza negra, pues ya no se podían colgar negros en los caminos de cualquier estado sin que no pasara nada, como



Dizzy Gillespie



El modern jazz quartet elaboro música de canones sofisticados.

lo describe Billie Holiday en Strange Fruit, que dura canción.... Ahora la opinión pública en general sabía lo que ocurría, es entonces cuando entra en acción el presidente Kennedy en los sesenta.

Gillespie a la presidencia

Nina Simone contribuyo a radicalizar la lucha con la canción Mississippi Godman, mientras Dizzy Gillespie un trompetista de Bebop que junto al cubano Chano Pozo diera origen al jazz latino, se atrevía a postularse como candidato presidencial fuera del bipartidismo de demócratas y republicanos. Esta historia casi quimérica ocurrió en los sesenta cuando Lyndon Jhonson enfrento a Barry Goldwater.

Gillespie de hecho compuso su propio tema musical de campaña con letra escrita por Jon Hendricks el vocalista de Bebop, que con swing decía ¡Vota por Dizzy, Vota por Dizzy! Al mejor estilo de Bill Clinton quien años después utilizaría "Don't Stop de Flewood Mac" para su campaña.

Finalmente Gillespie renuncio a sus aspiraciones presidenciales, pero sentó un precedente de como una cultura desdeñada aspiraba a la presidencia de los Estados Unidos. ¿Qué diría el señor Donald Trump de esta aspiración de un Afroamericano ajeno a las elites del poder

que solo hacia jazz, música de negros y desposeídos si hubiese vivido en esos años?

Es corto este espacio para exponer con más profundidad sobre el impacto del jazz en la sociedad y la cultura Norteamérica, pero lo que si podemos concluir es que como movimiento es relevante su aporte a la cultura de Estados Unidos que hoy a la mejor manera de la segregación racial quiere a través de voceros ultraderechistas como Donald Trump negar el gran aporte a su país por parte de la comunidad latina. El jazz seguirá siendo un lenguaje estético que refleja emociones y pensamiento crítico, un vehículo de ideas innovadoras en la

música que hasta hoy persiste por su inagotable poder de creación, que fue originado en espacios ajenos a la opulencia y refinamiento de las clases blancas privilegiadas norteamericanas. ■

HUMOR EN SERIO



PEGGY Y MARGARA

ADVERTIMOS A NUESTROS LECTORES, QUE LO QUE DECIMOS EN ESTE ESPACIO, PUEDE TENER PALABRAS FUERTES, PERO QUE TODO SE AJUSTA A LA REALIDAD. POR LO TANTO SOLICITAMOS QUE SE ABSTENGAN DE LEERLO, O QUE LO LEAN CON UNA PERSONA MAYOR DE EDAD.



- Ve Peggy ¿Qué traes ahí en esa caja con tanto misterio....?

- Ay miija, ni te lo imaginas, una torta como pa' chuparse los dedos.

- Ve, parcera... ¿y a quien le vas a partir el bizcocho...?

- Ay mijita, envidiosa si no... pues a este gente del sindicato... no vistes que están de cumple....? Nada más ni nada menos que 38 años. Y por ahí por el ladito, vamos a celebrar los 61 que está a punto de cumplir la Previsora.

- No freguemos, o sea que de chismes y peliculones nada de nada...?

- Pues Margara querida, te toco aguantarte hasta la próxima.

- Y yo que te traía noticias y noticias.... Los nombramientos del octavo piso, todas las movidas del séptimo, las reuniones del sexto, los nombra-

mientos del cuarto piso, los movimientos internos del sindicato...

- No pues... estabas chiviadisima con todos los pisos... pero mirá que yo no me quedo atrás y te traía un buen repertorio... las buenas noticias judiciales por los lados de Barranquilla, las últimas de Masivos, la recarga laboral en Operaciones, los permisos de las tardes de los viernes, el apretón en cuanto a horarios, la charla sobre disciplinarios que aterrorizó a algunos trabajadores y todo lo que está pasando con los prepensionados y reencarnados...

- Reencarnados... y esos quienes son....?

- Ay bobba, pues los que han salido del Desafío Previsora y han vuelto. Pero tranquila miija, que esas ganas de chisme, nos las quitamos con la tortica...

- Tocará mi parcerita...

- Ay Margara, no te pongas así... hacele, arremangate y ayúdame que está gente ya está por llegar pa' cantarles el japy... y nos vemos en la próxima. ■

UNA

PUBLICACIÓN DE



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO

UNIDOS SI PODEMOS