

HORIZONTE SINDICAL

PUBLICACION DIGITAL DE SINTRAPREVI



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO

EDICIÓN
Mayo 2013

EDITORIAL

CHOQUE DE TRENES

AMBITO LABORAL
SINDICALISMO Y
LOS TRABAJADORES

EL RINCON DE
SINTRANORTE
UN GRAN AMIGO

EL EMPLEO EN
COLOMBIA

NOTICIA EXTRA: DESDE
LAS 6:00 DE LA TARDE
SERÍAN RECONOCIDAS
LAS HORAS EXTRAS

PEGGY Y MARGARA
Y LA EXCLUSIVA DEL
ARGENTINO

1° DE MAYO DE 1929.
APARECE EL MURALISTA
DIEGO RIVERA Y LA
PINTORA SURREALISTA
FRIDA CALO



José Antonio Becerra Camargo
Presidente Sintraprevi

CHOQUE DE TRENES

Hace 21 Meses, recién llegado el nuevo Presidente de la Previsora Dr. Alejandro Samper, SINTRAPREVI, le presento un oficio con todos los problemas que nos había dejado la nefasta administración de Diego Barragán Correa. Por aquella época, se rumoreaba, sobre al choque entre algunas Vicepresidencias, hecho que nos estaba creando inconvenientes en el desarrollo normal de las operaciones de la Compañía, incluso se llegaron a perder negocios por la diferencia de criterios. No era fácil la situación para un Presidente que acababa de llegar y ya tenía que tomar los correctivos, de toda una crisis que había dejado la anterior administración,

y especialmente en las políticas Técnico Comerciales.

Hoy en día las cosas no han cambiado, incluso consideramos que están, cada día peor, y lo podemos ver reflejado en los Estados Financieros al mes de marzo de 2013, en donde se observa claramente unas primas decrecientes en casi tres mil millones de pesos, y por consiguiente una disminución en las utilidades en más de 4 Mil Millones de pesos, con respecto al mismo mes de marzo de 2012.

Se han realizado millonarias inversiones en publicidad, capacitaciones para que se trabaje en equipo (que es lo ideal), y resulta que los

Vicepresidentes no lo aplican, hay que tomar correctivos urgentes, de lo contrario será un año catastrófico para el crecimiento que se tiene proyectado.

No nos habíamos terminado de recuperar de las actuaciones indebidas de funcionarios de la Secretaria General y la Sucursal de Manizales, cuando se destapan otras presuntas irregularidades en la Sucursal de Yopal, y la verdad es que quedamos estupefactos con lo que viene ocurriendo, porque si los trabajadores se remiten a los periódicos de Sintraprevi, hemos realizado muchas recomendaciones sobre los controles que se deben volver a fortalecer, como es el área de la Gerencia Contable y Tributaria, específicamente en los analistas de los paquetes contables que llegan de las Sucursales. Consideramos que este Control está fallando, porque no es posible que las sucursales envíen soportes inconsistentes y no se les realice seguimiento de manera oportuna, igualmente manifestamos, que no estamos de acuerdo, en que este control lo realice personal de Outsourcing, como tampoco compartimos que algunas sucursales se demoren días en el reporte de los Paquetes Contables.

Es evidente que muchos inconvenientes obedecen a la falta de personal en las sucursales, situación que también lo hemos manifestado, pero lamentablemente las decisiones de la Vicepresidencia Financiera y Administrativa, son tan lentas que pareciera que no existiera.

La Gerencia de Soporte Comercial, había recomendado desde hace más de dos años, que las Sucursales no podían recibir dinero en efectivo, es decir, se había solicitado que los clientes pagaran en Tarjetas Crédito o tarjetas Débito, solicitud que no se tuvo en cuenta, por cuanto no vienen cumpliendo. Los resultados de la no aplicación a esta recomendación, obligo a la administración, de acuerdo con lo manifestado en el último Comité Laboral, prohibir recibir dinero en efectivo, medida que en nuestro concepto tiene objetivos sanos.

Finalmente Sintraprevi, advierte que algunos Gerentes siguen prestando las claves personales para que otros funcionarios realicen autorizaciones, lo que denota la falta de conciencia. Invitamos a los directivos y a todos los funcionarios de la Compañía para que trabajemos con responsabilidad.

CONSEJO EDITORIAL

Jose Antonio Becerra Camargo
Nohora Bojaca
Gonzalo Jiménez
Nancy Mendoza
Yesid Rodriguez (Subdirectiva Pacífico)
Alejandro Llanos (Subdirectiva Norte)
Pedro Nel Cruz (Subdirectiva Occidente),
Mariela Vásquez Subdirectiva Occidente)
Jairo Richard Obando
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
Nohora Marlene Bojaca, Vicepresidente
Alexandra Sanchez Marin, Fiscal
Oscar Alexis Ruiz Dimate, Secretario
Ivan Triviño Nieto, Tesorero
Gonzalo Jimenez Marin, Subseretario
Jhon Jairo Segura Madrigal, Subtesorero
Ruth Mariela Vasquez Torres, Subfiscal
Nancy Stella Mendiza Moncada, Secretaria de Educacion y P.
Alejandro Llanos Restrepo, Secretario de Asuntos Intersindicales

COMISION NACIONAL DE RECLAMOS

Edward Torres Morero
Mabel Rocio Martinez



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO

¡Unidos para el cambio!



SINDICALISMO Y LOS TRABAJADORES

Mucho ha evolucionado el sindicalismo desde los trabajadores ingleses Carlistas que se sacudían del moho y el embrutecimiento por las jornadas de 15 horas, además lucharon por derechos como: la educación, la salud, la cultura, la igualdad y por los tres ochos diarios; es decir ocho horas de trabajo, descanso y familia, e incluso protestaron contra los EU por el robo de Panamá. El obrero se volvió más audaz como en (la comuna de París donde la clase obrera y el pueblo toman los destinos del Estado a pesar

de los 30.000 muertos de represalia). También deja profundas huellas las luchas obreras en los EU (1° de mayo y en lo cultural el día de la mujer). En la URSS, toma el obrero el poder, implanta un sistema socialista donde es el hombre quien domina el capital y el mercado, no a la inversa.

En Alemania, por el temor de que el gran movimiento sindical Spartaquista trasplantara la revolución rusa y toda la inteligencia social del trabajador llevaron a la dictadura del nazismo que asesinó millones de obreros en toda

Europa. Sin embargo, después de la guerra se fundó la Alemania Democrática. Pero estos pasos gigantescos que dio la humanidad fueron traicionados a través de hechos como: (El Papa instigando en Polonia, caída del Muro de BERLÍN y el debilitamiento de toda la aspiración de democracia participativa en el mundo).

Si los trabajadores corrigieron los errores de la comuna de París casi a los cincuenta años con la revolución rusa, ahora tienen que corregir los errores que derrumbaron los sistemas

socialistas que se desvanecieron como témpanos de hielo y le produjeron un retroceso social a la humanidad, donde el mercado como el Dios de la edad media está por encima del hombre.

En Colombia el trabajador, ha incidido profundamente en la vida del país. Recordemos la represión sangrienta de 1928 en las Bananeras donde los trabajadores evitaron que el departamento del Magdalena fuera otro Panamá. También a los obreros del petróleo les han dado tratamiento insurreccional desde 1924 pero gracias a ellos existe Ecopetrol. No olvidemos las matanzas cementeras de Santabárbara; la represión política por parte de cierto sindicalismo paramilitar (Tulio Cuevas en UTC y Mercado en CTC). Pero aparte de represión y corrupción hay una historia de confrontación, de politización revolucionaria de los sindicatos, de errores y anarcosindicalismo, así como de correcciones y enderezamientos con demostraciones de fuerza como el paro cívico de 1977, cuyas luchas con alianzas obrero-populares le pegaron tremendo susto histórico al Estado.

Con el trabajador actuante y pensante apareció la disciplina de la negociación. A su vez, empresarios y gobiernos han sido estratégicos aplicando aquello de "a Dios rogando y con el mazo dando" (Código de derecho laboral muy democrático pero compuesto a la vez con asesinatos y desapariciones de cinco mil sindicalistas en 30 años donde el sobreviviente sindical y su familia viven amenazados).

Todo ha evolucionado con rapidez y el trabajador no es solamente aquel personaje con casco y overol, porque han aparecido grandes sectores de la clase media aportándole al obrero raso y al técnico especializado, poblando puestos de trabajos administrativos y ha sido decisivo el ingreso de la mujer.

Es necesario para el dirigente sindical unificar los beneficios del universitario y el trabajador raso, debe componer sabiamente los intereses de las escalas salariales por las cuales se han dividido insensatamente esos trabajadores. Hay que negociar y reclamar, tanteando bien el terreno, dominando las tácticas de supervivencia sindical, elevando al nivel cultural del trabajador, desarrollando conocimientos reales que comienzan con la geografía, la historia y demás gamas de la cultura del país en que estamos viviendo, y no otro, porque se dispersan energías.

Además de lo salarial, se necesita desarrollar una inteligencia donde el trabajador debe convertir su empresa en una universidad, desarrollar dentro de ella un profundo conocimiento, sea esta empresa privada o del Estado; ya sea que venda servicios, o produzca mercancías, de alta tecnología industrial, del espectáculo o de las comunicaciones, porque así la fuerza de trabajo se valoriza más y se defiende en el mercado donde son frecuentes los despidos y los remplazos son fáciles.

Hay que llegar a la mesa de negociación con una estructura de convencimiento antes que de choque si el sindicato es pequeño y está en desventaja.

El sindicalismo moderno, necesita de la participación de todos sus miembros y no puede conformarse con elegir una Junta directiva y esperar a que negocie por el resto de afiliados, porque esta Junta necesita del apoyo de todos los afiliados. También debe cuidar benéfica esa Junta directiva porque si es honesta, al perder en una negociación colectiva, sufre el desprestigio o desmoraliza las bases como el mago ante la tribu cuando no puede hacer llover ni dominar la naturaleza. Es importante que todos los trabajadores afiliados estén diariamente incidiendo en diferentes campos como: las finanzas, los asuntos antisindicales, la cultura, los asuntos familiares, comité de reclamos, auxilios para la educación, diversiones, etc. Sería saludable hacer movilizaciones frecuentemente y no solamente el primero de mayo. Por ejemplo, al salir del trabajo o dentro de la empresa, (aunque se tengan relaciones cordiales con ella), para dotar de energías sociales a los miembros del sindicato.

A veces el trabajador, se afilia y se conforma con pagar una cuota, espera milagros y si no llegan desata un aparato crítico contra los directivos sindicales, se amarga y le merma a la organización la capacidad de hacer las cosas con creatividad y este escepticismo –o incapacidad– se vuelve contagioso para sus compañeros, volviendo entre todos el trabajo rutinario o de castigo y se va marchitando la visión del mundo y se convierte ese trabajador en un personaje gris.

DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Compañeros de la Sucursal Bogotá



Compañeros de la Sucursal Ibagué

Es habitual el calendario de fiestas o días festivos a través del año en nuestro país, pero en esta amalgama de jornadas no laborales existe una que demanda de nuestra participación activa como sujetos sociales y ante todo como trabajadores y es por supuesto el 1° de Mayo.

Esta fecha con la cual nos hemos familiarizado desde nuestros noveles años, nos recuerda en cada anualidad que la lucha de los trabajadores sigue activa y vigente, que los esfuerzos de generaciones precedentes por dignificar nuestros trabajos no han sido en vano sí, no al contrario; que sus logros que no son suficientes hasta hoy deben llenarnos de orgullo y coraje para continuar



Compañeras de la Sucursal Cúcuta



EL RINCON DE SINTRANORTE

velando por un trabajo que dignifique nuestra sociedad.

SINTRAPREVI no es ajeno a la celebración del día internacional del trabajo, nuestro sindicato ha participado activamente en las diferentes marchas de mayo y este 2013 no fue la excepción, en diferentes ciudades de nuestro país en las cuales La Previsora hace presencia con sus sucursales y oficinas nuestros compañeros salieron a marchar con cultura democrática y sindical demostrando su compromiso con la causa de los trabajadores, Las sucursales de Ibagué, Cúcuta, Neiva, Barranquilla, Cali,

Bogotá a través de sus delegados y afiliados contribuyeron a la marcha nacional.

En Bogotá la jornada del pasado miércoles 1º de mayo de 2013, transcurrió con entusiasmo y participación de las diferentes agremiaciones de trabajadores, la marcha y su colorido que se inició desde la carrera séptima con calle 26 hasta la plaza de Bolívar que marca el tradicional camino de manifestación popular que este año como los anteriores se pronunció ante las medidas del actual gobierno que van en detrimento del bienestar de

millones de trabajadores y pensionados, que forman parte del conjunto nacional de trabajadores al cual pertenecemos todos. SINTRAPREVI presente en esta jornada internacional del trabajo, seguirá trabajando de la mano de todos sus afiliados por consolidar un camino de bienestar para todos nosotros como cuerpo y fuerza de trabajo de la Previsora Seguros con el firme animo de mantener el bienestar de sus afiliados y sus familias, para ser ejemplo de unidad y entendimiento, con el fin de contribuir al engrandecimiento de nuestra compañía y el mejoramiento del país.



Compañeras de la Sucursal Barranquilla.

UN GRAN COMPAÑERO



El pasado del mes de enero del presente año, se retiró de la empresa y de nuestra organización sindical, el compañero MARCOS MEJIA OBREGON, quien se desempeñaba como presidente de la Subdirectiva Regional Norte.

El compañero MARCOS MEJIA OBREGÓN ingresó a la compañía un 2 de enero de 1986 a ocupar el cargo de mensajero y desde entonces mostró responsabilidad, respeto y entrega total al trabajo, pero lo que lo hizo muy especial fue desde un principio su gran sentido de solidaridad y servicio hacia sus compañeros, características que acompañadas de su vocación de servicio lo llevaron rá-

pidamente a ascender al cargo de auxiliar administrativo en el área de archivo y posteriormente llegó al cargo de técnico I del área comercial.

En el plano sindical el compañero MARCOS se afilió al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PREVISORA S. A. COMPAÑÍA DE SEGUROS SINTRAPREVI, tan pronto se dio la posibilidad legal y estatutaria, es decir a los dos meses de haber superado el periodo de prueba laboral y desde ese momento siempre participó de las distintas actividades programadas por la dirigencia sindical.

Posteriormente ingresó como directivo sindical en la Sub-

directiva Regional Norte de SINTRAPREVI, de la cual fue su presidente desde el año 2.000 aproximadamente hasta el día de su retiro como trabajador activo de la Compañía y en esta dignidad demostró una vez más su vocación solidaria y de servicio a sus compañeros.

Al compañero MARCOS MEJIA OBREGON, la dirigencia nacional de SINTRAPREVI y en especial la SUBDIRECTIVA REGIONAL NORTE DE SINTRAPREVI, le desean toda la suerte del mundo en esta nueva etapa de su vida y que la mano de nuestro señor lo cuide y lo guie por el mejor camino para el bienestar de él y de su familia.

Protección laboral reforzada ¿en qué casos el trabajador la tiene?



Sigue presentándose malas interpretaciones y abusos respecto a la desvinculación de trabajadores con más de 180 días de incapacidad o en terapias o con restricciones médicas. Recordemos las normas y la posición garantista de la Corte

Constitucional, con ocasión de una sentencia de tutela muy cuantiosa en contra de Almacenes Éxito.

La protección laboral reforzada del trabajador discapacitado o afectado con limitaciones.

Si bien no se ha tenido un desarrollo sobre el concepto de discapacidad, la Corte Constitucional ha reiterado la siguiente definición para identificar a quienes gozan de una protección laboral reforzada:

“la protección especial de quienes por su condición fí-

sica están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.”

Cómo se observa, se habla también de aquellos que tengan un impedimento o dificultad sustancial para el desempeño de sus labores en condiciones regulares, de tal manera que podemos extraer de la Sentencia de Tutela T-614 de 2011 los supuestos de hecho, de quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desarrollo de sus funciones, por padecer lo siguiente:

- **Deficiencia:** entendida como una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función;

- **Discapacidad:** esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano;

- **Minusvalidez:** que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales. (Sentencia T-198 de 2006)

Como se observa, la merma o disminución en las condiciones de salud de un trabajador puede hacer del mismo susceptible de una protección laboral reforzada que corresponde a la idea de estabilidad en el trabajo y que resulta de una aplicación directa de la Constitución Política, que en artículos como el 13, 48 y 53 obliga al Estado a la custodia especial de aquellas personas que presenten una disminución en sus facultades físicas, mentales y sensoriales. Esto coincide con aquella interpretación del concepto de limitación que se ha venido pregonando.

De igual manera, la Ley 361 de 1997, artículo 1, es en consideración “a la dignidad que le es propia a las personas con limitación”, para proteger sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, en procura de su completa realización personal y total integración social.

Ley 361 de 1997 “Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior,

tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el C.S.T. y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Ojo, téngase claro que, no basta con pagar las indemnizaciones que establece la norma anterior para que el despido o terminación del contrato se considere eficaz, pues la Corte Constitucional mediante la sentencia de constitucionalidad C-531 de 2000, condicionó el artículo 26, bajo el entendido de que en dichos eventos el despido o la terminación del contrato de trabajo por razón de la limitación del empleado “no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización”.

De tal manera que las indemnizaciones mencionadas en el artículo 26 NO otorga, por sí, eficacia al despido o terminación del contrato, que se efectúe sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social, sino que constituye una sanción para el empleador que contraviene esa norma, “adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustancial laboral” en otras palabras, pagar la indemnización no convierte el despido en legal sino cuenta con la autorización previa del Inspector de Trabajo y por ende, así se haya pagado dichos valores, el despido es ineficaz y procede el reintegro del trabajador al mismo empleo u otro de igual o superior nivel, que esté acorde

con su situación. (Estabilidad laboral reforzada: "conlleva la reubicación en un puesto en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas.... Sentencia T-504 de 2008)

Incapacidad superior a 180 días, NO es causal automática de despido

Si bien el artículo 62 numeral 15 faculta al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa cuando el trabajador tenga una incapacidad superior a 180 días, la interpretación a dicha norma es restrictiva. Veamos la norma primero:

"Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

[...]

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días. El despido por

esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad."

Como ha establecido la Corte Constitucional, el cumplimiento de los 180 días continuos de incapacidad no da derecho al empleador, por sí, para terminar unilateralmente el contrato laboral por justa causa, posibilidad que no es absoluta, ni puede ser ejercida irrazonablemente, pues se debe reincorporar al trabajador que ha recuperado su salud cumplido ese período, o reubicar a quien presente incapacidad parcial, según lo que médicamente se haya dictaminado.

Además, el empleado que por causa de una enfermedad no profesional, ha estado en incapacidad laboral superior a 180 días, goza de estabilidad laboral reforzada, precisamente por la situación de mayor vulnerabilidad que le causa su limitación física.

Por ello, le corresponde al empleador mantener el vínculo laboral y continuar con el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, tanto en salud como en pensiones y riesgos profesionales, por el lapso que señale el concepto médico para su rehabilitación, o hasta que éste se expida, o se pueda efectuar una nueva calificación de la invalidez que permita consolidar el derecho a pensión, o



lo habilite para retomar su labor, conservándose así el acceso del afiliado al servicio de salud

Caso Lizardo Antonio Holguín vs Almacenes Éxito

El trabajador ingresó a laborar en enero de 1995. Sufrió un accidente de tránsito de origen común que ocasionó incapacidad entre julio de 2005 a junio de 2006.

Estando incapacitado, la empresa decidió terminar uni-

lateralmente el contrato de trabajo en marzo de 2006, sin autorización previa del Inspector de Trabajo (Art. 26 Ley 361 de 1997).

Tras diversos procesos judiciales ordinarios laborales y constitucionales de tutela, llegó a revisión de la Corte Constitucional quien el pasado 16 de agosto de 2011, después de más de cinco (5) años del despido, ordenó a Almacenes Éxito a pagar todo lo siguiente:

- Reincorporación laboral inmediata a un cargo igual o de mayor jerarquía el cual pueda desempeñar según su disminución física.
- Pago de salarios dejados de recibir entre marzo de 2006 a agosto de 2011 (64 salarios).
- Prestaciones sociales dejados de percibir entre marzo de 2006 a agosto de 2011 (5 cesantías, 5 vacaciones, 10 primas).
- Pago de seguridad social entre marzo de 2006 a agosto de 2011.
- Además, al pago de 180 días o 6 meses más de salario, por haberlo despedido sin autorización del Inspector de Trabajo como establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Señores empleadores: ¿Será negocio echar a un trabajador que goza de protección laboral reforzada sin autorización previa del Inspector de Trabajo?

PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR DISCAPACITADO

Debilidad manifiesta, impedimento o dificultad sustancial

Algunas definiciones claras:

- Deficiencia:** Entendida como una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, sea psicológica, física o anatómica de estructura o función.
- Minusvalidez:** Desventaja humana que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales.
- Discapacidad:** Cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desorden en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano.

Para tener en cuenta

No basta con pagar las indemnizaciones establecidas para que el despido o terminación del contrato se considere eficaz, ya que la Corte Constitucional bajo el despido o terminación del contrato de trabajo "no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización".

Sanciones

Las indemnizaciones no otorgan, por sí, eficacia al despido o terminación del contrato, que se efectúa sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social, sino una sanción para el empleador.

Pago de la indemnización

Pagar la indemnización no convierte el despido en legal si no cuenta con la autorización del Inspector de Trabajo. Así se hacen pagados los valores, el despido es ineficaz y procede el reintegro del trabajador al mismo empleo u otro de igual o superior nivel.

actualicese.com

Los sindicatos: factor de bienestar y de civilización de las relaciones laborales

Mientras el Ministro del Trabajo señalaba el pasado primero de mayo que “el sindicalismo no crece lo que se quisiera” (Periódico El Tiempo 01-01-13), al otro día el periódico El Mundo de Medellín publicaba los resultados de una encuesta en la que 72% de su lectores tenía una opinión negativa de los sindicatos, el 7% era indiferente, y apenas el 21% tenía buena imagen. En Colombia nunca se ha tenido una opinión favorable de los



sindicatos. Desde que surgieron a principios de los años 20 del siglo pasado contaron con la más abierta oposición de las élites gobernantes (el Partido Conservador, los terratenientes y el clero), quienes difundieron una opinión negativa a través de los medios, asociándolos con las ideas que se tenían como negativas en esa época.

Este imaginario negativo se mantiene hasta hoy, asociando los sindicatos con la guerrilla, o como los causantes del cierre de empresas, un imaginario que expresa la cultura antisindical que prevalece aún en gran parte de las élites gobernantes y empresariales y que, en parte, explica la violencia que le ha tocado padecer en los últimos 30 años, con cerca de 3.000 sindicalistas asesinados.

El sindicalismo ha sido decisivo en la civilización de las relaciones laborales. Sin necesidad de acudir a la crítica que Marx hizo del capitalismo del siglo XIX, sino a las novelas de Dickens, cualquiera que compare la situación que hoy tienen los obreros ingleses con la que se describe en las obras del escritor británico, podrá establecer diferencias abismales: se eliminaron las jornadas de 16, 18 y más horas diarias en que trabajan sin distinción hombres, mujeres y niños; se reconoció la protección social en salud, riesgos, pensiones y desempleo; se mejoraron radicalmente los ingresos de los trabajadores y el nivel de vida de la clase obrera inglesa, su nivel de educación, sus barrios; se estableció una legislación laboral protectora de los derechos, con vacacio-

nes pagas, jornadas de 40 horas, negociación colectiva, políticas de salud ocupacional, etc.

Todas estas mejoras se extendieron por toda Europa y por la mayoría de los países del mundo gracias al sindicalismo. Se implementaron en contra de la voluntad de la mayoría de los empleadores, quienes tenían la idea de que cualquier intromisión del Estado en la regulación del mercado de trabajo afectaba el empleo y la competitividad de las empresas y los países.

Cualquiera que visite o se informe de la situación económica y de competitividad de los países nórdicos (Noruega, Suecia y Finlandia), se da cuenta de la estrecha relación entre Estados de bienestar, distribución del ingreso, democracia económica y social, y competitividad industrial, con una fuerte implantación del sindicalismo (tasas de afiliación sindical superiores al 75%) y de la negociación colectiva: más del 85% de la población ocupada se beneficia de convenios colectivos de trabajo.

En Colombia los desarrollos que han tenido los derechos del trabajo (jornada laboral de 8 horas, obligación de afiliarse a los trabajadores a salud, pensiones y riesgos profesionales, descansos remunerados y vacaciones pagas, auxilios de cesantías, dotaciones, licencia de maternidad, entre otros) han sido todos un resultado de la acción de los sindicatos, no obstante el contexto legal, institucional y cultural tan ad-

verso en el que le ha tocado actuar.

Y si Colombia es aún uno de los países con la peor distribución del ingreso; si aún los ingresos de los trabajadores son tan malos (según el DANE el 55% de los trabajadores tiene ingresos inferiores a un salario mínimo); si aún los niveles de pobreza son tan altos, (la tercera parte de la población está por debajo de la línea de pobreza), ello se debe al poco sindicalismo y a la poca negociación colectiva que tenemos: menos del 5% de la población ocupada está afiliada a un sindicato y se beneficia de algún convenio colectivo de trabajo.

Aun así, en las empresas donde hay sindicatos y convenciones colectivas, los trabajadores tienen más estabilidad laboral, son menos vulnerables a la arbitrariedad de los patronos, y tienen mejores salarios y prestaciones sociales. Mientras el salario promedio era de \$770.000 en 2012, el salario promedio de los que se beneficiaban de una convención colectiva era de \$1.500.000.

Y un dato adicional: todavía no se tiene noticia de una sola empresa que haya sido cerrada por causa de los sindicatos. En cambio sí se sabe de muchas que se cerraron por causa de la apertura económica, o la competencia China, o de la falta de inversión en modernización por parte de sus dueños. O en el sector público por causa de la corrupción, la politiquería y el clientelismo.

Agencia de Información Laboral.



Información:
Nancy Mendoza Moncada

Secretaria de Educación y Propaganda Sintraprevi

Hábitos que mejoran la salud de nuestro **MEDIO AMBIENTE**



Cuidar del medio ambiente, de cara a mantener un equilibrio entre el desarrollo humano y la naturaleza, se ha ido convirtiendo en una preocupación de cierta relevancia para los ciudadanos de muchos países, que ha ido cobrando conciencia de la importancia de cuidar el único planeta que tenemos. Y es que los avances tecnológicos, la generación constante de residuos y basuras, y el imparable ritmo de crecimiento de la población

humana, obligan a un compromiso por parte de todos para no dañar de forma irreversible la Tierra.

Seguir unos pequeños consejos de ecología en nuestra vida diaria favorecerá nuestro bolsillo además de suponer un descanso para la naturaleza, ya que la reutilización y el reciclaje ayudan muy directamente al sostenimiento del medio, y a sentirnos en equilibrio con el planeta. Precisamente por

esto conviene conocer algunos de los hábitos más útiles que debemos seguir para mejorar nuestro entorno.

• No tires cigarrillos por la ventanilla del automóvil y apaga bien el fuego cuando lo enciendas en el campo, para cocinar alimentos. Estos dos elementos son los causantes de los grandes incendios, y de la destrucción de la flora y la fauna del lugar sinistrado.

• Evita arrojar basura al suelo. Los residuos tardan cientos de años en descomponerse perjudicando gravemente a la naturaleza. Además de esto, la imagen del parque, jardín o fuente donde tires basura quedará dañada y tendrá un aspecto descuidado y sucio.

• Desenchufa siempre los aparatos eléctricos cuando no los estés usando, incluso el piloto rojo que puede quedar encendido. Del mismo modo, apaga siempre las luces al salir de una habitación y no gastes más energía de la necesaria.

• Recicla siempre los medicamentos caducados llevándolos a la farmacia y no los tires nunca en la papelera, ya que los medicamentos son elementos que

pueden resultar especialmente dañinos. Del mismo modo, lleva pilas y aceite a sus contenedores específicos y evita que lleguen a ríos u otras zonas con agua, ya que sus componentes resultan altamente contaminantes.

• Controla la presión del aire de los neumáticos para evitar su desgaste y ahorra un 5% en combustible. Evitarás además sustituirlos antes de tiempo con un consiguiente ahorro para tu bolsillo y para los recursos naturales del planeta.

• Separa las basuras y recicla. Diferenciar entre vidrios, plásticos, y papel, conseguirá que gran parte de nuestra basura encuentre una segunda vida e impedirá una explotación desproporcionada de la materia

prima, como la tala de árboles sin control.

• Usa formatos de ahorro o familiares. Los envases grandes duran más y suponen un ahorro de materia prima en proporción con el contenido. Del mismo modo, cuando estés en la cocina usa servilletas de tela en lugar de las clásicas de papel y cierra el grifo mientras enjabones los platos evitando que el agua corra sin control.

• Educa a tus hijos en conductas sostenibles. No olvides que los niños son el futuro, por lo que inculcar a tus hijos respeto y afecto por la naturaleza y los animales les ayudará a entender el consumo con responsabilidad en la edad adulta.



SINTRAPREVI CELEBRA EL DÍA DE LA MADRE

Un afectuoso homenaje rinde nuestro sindicato a todas nuestras compañeras madres y no madres porque en ellas está el milagro de la vida en el día de la madre

Madre Guía (Antonio Machado)

Galerías del alma...

¡El alma niña!

Su clara luz risueña;

y la pequeña historia,

y la alegría de la vida nueva...

...¡Ah, volver a nacer, y andar camino,

ya recobrada la perdida senda!

Y volver a sentir en nuestra mano

aquel latido de la mano buena

de nuestra madre... Y caminar en sueños

por amor de la mano que nos guía.



Compañeras de la Sucursal Estatal reciben el bono obsequiado por SINTRAPREVI



Compañeras de la Subgerencia de SOAT

NOTICIA EXTRA: DESDE LAS 6:00 DE LA TARDE SERÍAN RECONOCIDAS LAS HORAS EXTRAS

La comisión séptima de Senado de la República aprobó en primer de cuatro debates un proyecto de ley encaminado a devolverles a los trabajadores el derecho de cobrar horas extras, después de las 6:00 de la tarde.

La iniciativa obligaría igualmente de nuevo a las empresas a pagarles el triple del valor normal de un día, a los empleados que laboren los días festivos.

Según el senador Alexander López, autor de la iniciativa, estos derechos que fueron sustraídos en el Gobierno del expresidente Álvaro Uribe Vélez, no permitieron la generación de más empleo en el país.

“Busca en concreto eliminar la ley 189 del 2002, que eliminó el pago de horas para los trabajadores y extendió el día hasta las 10 de la noche, eliminó el cargo nocturno y eliminó el pago de festivos y dominicales a los trabajadores con el pretexto de que se iban a crear 700 mil empleos”, señaló el legislador del Polo Democrático Alternativo.

Dentro de la argumentación para aprobar el proyecto, el senador vallecaucano incluyó



El desmonte de ese pago se dio durante el gobierno de Álvaro Uribe.

estudios de la Universidad de los Andes y otros centros de investigación que demuestran que esta medida no generó más de 30 mil empleos en los tres años.

“Los trabajadores han perdido poder adquisitivo y año a año están perdiendo casi dos billones de pesos por el no pago de las horas extras, festivos y recargos nocturnos”, aseguró.

La iniciativa de momento cuenta con el respaldo de la mayoría

de los partidos políticos en el Congreso de la República. Sin embargo, este proyecto en varias ocasiones ha fracasado en la Cámara de Representantes y el Senado en el trámite en las plenarios.

Por: *Elespectador.com*

Tags

Alexander López

Senado de la Republica

empleo en Colombia

Estimados compañeros de La Previsora S.A. Compañía de Seguros



El pasado 1 de mayo se le rindió un homenaje a los mártires de Chicago y se conmemoran las luchas libradas en todo el mundo por la consecución de ocho horas de trabajo, ocho de estudio y ocho de descanso, la lucha por “Los

tres ochos”. Con el transcurrir de los años, el 1 de Mayo se convirtió en la fecha propicia para celebrar las gestas de los trabajadores por establecer sociedades más justas y naciones verdaderamente soberanas, libres del maltrato laboral a todo nivel.

Las políticas neoliberales y de imposiciones del capital financiero internacional y las multinacionales gringas, han conllevado el despojo de las conquistas laborales y las libertades sindicales alcanzadas en casi un siglo de luchas. El por-



centaje de sindicalización está por debajo del 4%, menos de 1 millón de afiliados de un total de 23 millones de ocupados; el trabajo informal supera el 59%; los trabajadores con contrato basura o tercerizados son mayoría; tenemos uno de los tres salarios mínimos legales más bajos del Continente y padecemos una de las mayores violencias antisindicales del Planeta.

En el panorama de violación reiterada de los derechos laborales, salariales y prestaciones, de violación de los derechos humanos, de violación de las libertades políticas y derechos democráticos; la lucha de la clase obrera y los pueblos han sido incesantes. Con la participación cada vez mayor de las grandes mayorías para los cambios que se requie-

ren en el gobierno de turno, en el modelo económico y se siga avanzando en un cambio del sistema social imperante.

En este primero de mayo, LA SUBDIRECTIVA PACIFICO DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PREVISORA S.A. COMPAÑÍA DE SEGUROS, les manifestamos nuestro apoyo en la lucha por el recobro de sus más caras reivindicaciones y los insta a engrosar el más vigoroso frente de lucha por la defensa de la soberanía, el trabajo y la democracia.

En la práctica se han perdido los derechos de asociación, negociación y huelga. Con la participación en estas luchas como la participación en la marcha del 1 de Mayo de 2013, se reivindican nuestros derechos

y el de nuestros hijos, con trabajadores como ustedes estos derechos perduraran en el tiempo, las personas pasan pero las instituciones quedan, creemos que estamos dejando huella y ustedes seguirán, el día de mañana, defendiendo los derechos democráticos tanto personales, de la Empresa y de la sociedad civil.

**VIVA EL PRIMERO DE MAYO:
DIA INTERNACIONAL DEL
TRABAJO**

**VIVA EL PRIMERO DE MAYO:
PARTICIPATIVO Y SOLIDARIO**

**VIVA EL PRIMERO DE MAYO:
POR UN TRABAJO DIGNO Y
DECENTE.**

**¡¡¡¡¡UNIDAD, MOVILIZA-
CION Y LUCHA¡¡¡¡¡**

PEGGY Y MARGARA



- **Ve hija, te cuento que nos están criticando, dizque porque nos mandan chismes y no los publicamos, por consiguiente para calmar a nuestra clientela, soltamos el chisme, por la impunidad y por el mal manejo que la Compañía, realiza con el pago de las Indemnizaciones.**

-Ve y ahora que paso, te volviste loca.

- **Loca no, locura la que realizan algunos funcionarios, veamos...**

- El otro chisme Bomba, de la familia Buitrago Lizarazo, pero ahora, de la Subgerente de Administración de Personal, dizque el 31 de enero/13, radicaron una denuncia por un posible detrimento patrimonial, en el pago de un Siniestro del vehículo de su progenitor. Para que entiendan el chisme, es que en el momento del siniestro octubre 17 de 2011, no habían pagado la cuarta cuota de la prima que se vencía el 15 de octubre/11, y solamente se pagó el 21 de octubre/11, se

afirma también que el asegurado nunca realizó los pagos puntualmente.

- **Aquí en este chisme, nos detendremos un poco, porque aquí descubriremos una gran debilidad de la Compañía desde hace varios años, y creo más exactamente desde la Administración Barragán. Al parecer, la Vicepresidencia Jurídica tiene como política aplicar lo que dice el Código de Comercio, para estos casos, es decir, que si existe un incumplimiento en el convenio de pagos por parte del asegurado, nanay cucas, no se le paga el Siniestro.**

- Pero Para la Vicepresidencia Comercial, dizque hay que ser flexibles y darle un manejo comercial, cuando se presentan casos de clientes importantes que tienen muchos negocios en la Compañía, pero para este caso de este bochinche, no sabemos quién autorizo su pago, lo cierto es que, se conocen varios casos en donde a funcionarios de Base(técnico o profesionales), no les recono-

cieron el pago del siniestro, es decir, la Ley es solamente para los de ruana o los indiecitos como dice el refrán.

- **Bueno hija, pero toda esta joda de cátedra canónica que acabas de relatar, para que nos ilustra....**

- No hija, tu si pareces que estuvieras de verdad de carnaval, no entiende nada....

- **Pues te lo explico, en pocas palabras. Primero la Compañía debe definir el manejo que se le da a estos casos, como una política clara y sin ambigüedades, para el futuro. Dos, tendría que pagar todos esos siniestros que por esas mismas fechas declinaron, o que se proceda a realizar las investigaciones correspondientes por un posible DETRIMENTO PATRIMONIAL, y no sigo más porque, lo que aprendí en la SanMarino, es de mucho cascumen. Se acabó el chisme.**

- Lamentamos mucho lo que viene ocurriendo en Yopal,

unas tras de otras, venimos de golpes fuertes como La Secretaria General y Manizales, y ahora otro chicharron.

- **Si hija sorprendente, pero algunos funcionarios dicen que eso del Carrusel, no sabían que estaba prohibido.**

- hay mijita, se dice en la academia jurídica, Que el desconocimiento de la Ley, o Normas, no los exime de responsabilidades, y esa joda está muy complicada, porque al parecer es una afectación masiva.

- **Te cuento mijita, que los manes del Sindicato de Base, o sea nuestros patrones, han dado muestra de cumplir con ser moderados en la solitud de permisos.**

- Ve y eso que tiene que ver..

- **Pues el chisme, es que mientras que los dirigentes sindicales si cumplen, dizque los directivos, no acatan las instrucciones y se la pasan viajando por todo lado.**

- Ahora si endendi, o sea que lo decis, por los viajes de la Vicepresidente de Operaciones y sus pollitos(Superdani, Supercarlitos).

- **Verdad mijita, eso no tiene presentación, que tres grandes Ejecutivos viajen durante dos días a la Sucursal de Yopal, para visitar dizque un taller.**

- Ve Boba con razón el área de Sistemas esta despelotada,

si la Vice, no hace si no viajar con sus pollitos, o no será que dentro de poco Superdani, y Supercarlitos, resultan en mejores cargos??? Pio, pio, pio, hasta guevito dicen que tendría la gallina.....

- **Ve hija, hablando de Viajes, la Secretaria General, dizque por todo el rollo del robo que paso el año pasado en esa área, dizque la premiaron y la mandaron a Portugal, en el mes de abril, para que evaluara toda la logística del viaje de los ganadores de los premios de la Comercial.**

- Pues el cuento, no nos parece como lógico, pero bueno ya que carajo. Ahora si el chisme, resulta que dizque el viaje de la logística, se realizó a medias, dizque porque a la Dotorcita Susana, quien sabe que culebra se comió por esos lados y le cogió mal de estómago, y le toco devolverse de manera urgente. Se dan cuenta lo que no es para uno, no es para uno, peroooooo.....

- **Pero sin embargo en el viaje de todos los premiados nuevamente, dizque la volvieron a enviar a Portugal, con toda la comitiva. ¡No será que tiene alguna entretención que la consienten tanto!.....**

- Ve la verdad. no estoy entendiendo, lo que viene ocurriendo en la Compañía, no te daz cuenta que todos los que la embarran los premian....buen ejemplo.... Por eso es que ocurre lo que ocurre....

- **Bueno hija, pasemos a otro orden, que es como para un cuenta chistes. Resulta que en Casa Matriz, termino en algunos pisos la remodelación de los baños, y las mujeres así como nosotras están que no quieren entrar al baño.**

- No friegues, que paso.

- **La quejadera y pujadera, es porque el bizcocho, dizque les quedo muy chiquito, y para algunas compañeras, les queda el aquello, por fuera, y están que echan chispas.**

- Pues con razón, a quien le gusta en ese instante tan maravilloso, tenerlo por fuera. Esperemos que don Jhoncito, comience a tomar medidas y les pueda solucionar muy pronto el Bizcocho al baño de las damas, o para que sea democrático, uno grande y otro pequeño y solucionado el problema.....

- **Bueno otra del Pollito, Superdani, dizque el pollito se puso a estudiar, dizque porque si no se profesionaliza, dizque la Gallinita no le colabora para otro ascenso, como le parece..**

-Bueno pero eso que tiene que ver.

- **Pues el chisme, es que las tareas se las realiza una funcionaria del área, como le parece el aventajado.**

- Ve hija, preocupante lo de la Gerencia de Indemnizaciones, dizque la Gerente

PEGGY Y MARGARA

no se la pasa en su puesto, dizque la mayor parte del tiempo laboral se la pasa incapacitada, y el área no anda muy bien que digamos, y la Vicejuridica, dizque ni se da cuenta.....

- **Boba como se va a dar cuenta, si en ese piso hasta se puede jugar a las escondidas, y todos se pierden, por el desorden de expedientes, son montones, tanto así que el funcionario que mida menos de metro y medio de estatuta(1.50), pues fácilmente se puede quedar en la casa, porque no lo notan si está o no trabajando.**

- Qué bueno que el Presidente Samper, baje un día de estos, sorpresivamente, y observe lo que viene ocurriendo y se busquen los correctivos inmediatos....

- **Nos siguen llegando chismes del "paquete Argentino", que nos metieron, dizque los cursos que viene dictando de Couching, son solo "maricaiditas de Che", pero nada productivo, se perdió la platita.....**

Ve hija, el argentino es tan avioooooon, que convenció a los manes de Sintraprevi, y nos quitaron espacio de muchos años, por lo que sigue para abajo, no respondemos, que responda el argentino.....



Ete,Critinaychoooooo no nos entendimos entonces le dije me voy para Colombia a hacer Coach, bueno... sí es que esos boludos saben que es hacer Coahchch y aquí etoy en eta empresa, ois como he que se llama? Eso, pibo gracia ¡La Previsora!

Che, choooooo creo que falta mano dura para etos ato-

rrantes, que no entienden mi lenguaje evolucionado traído de la pampa, por eso me toca enseñarle que choooooo siempre tengo la razón y como dijo Diego Armando: Argentina arriba, Colombia abajo boludos, adema las traigo loquitas a todas.

Porque chooooo quisiera ser cualquier boludo, para poder tener un jefe como choooooo, es decir; no sé si me entienden pero que sería de Previsora sin gente de acción como chooooo.

Como convenci a otros boludos, de ahora en adelante dictare un curso en estas paginas, asi que a estudiar Coaching:

PRIMERA CLASE

¿ Boludos saben que es un Coaching?

Sí, un proceso en el cual yo, como Coach, ayudo a otras personas a esclarecer sus metas, ya sean personales, laborales, de relaciones, etc., y a ponerse en camino para conseguir las, y el que no entienda



PEGGY Y MARGARA

te jodes porque comienzo a gritarlos, para que entiendan.

¿Y cómo se hace eso?

Yo no lo hago, es la propia persona quien lo consigue. Sólo le ayudo a sacar lo mejor de sí mismo y a buscar el camino que le lleva desde donde está ahora hasta donde quiere estar, y si no sigue entendiendo te sigues jodiendo porque te sigo gritando..

¿Algo así como un psicólogo?

El psicólogo, más bien, estudia pautas de conducta mirando hacia el pasado de la persona. Yo miro al presente y al futuro y le ayudo a sacar todo su potencial para llegar lo más bajo posible, y si no entiende me convierto un psicópata, hasta que entienda.

Ya sé lo que haces. Motivavas a la persona.

Es la propia persona la que tiene que estar ya motivada a crecer y creer que puede llegar a ser más feliz, pero sí la motivaré y animaré en sus momentos difíciles, o si no preguntale a mi compañera Clau. Lo que hago

es canalizar esa motivación para que se convierta en un trabajo improductivo. Primero se establecen las metas que se quieren conseguir, analizamos la realidad actual y comenzamos a trabajar en el plan de acción contrario para conseguirlo, y si, sigues sin entender nada, por boludos te sigo jodiendo hasta que encuentres tu infelicidad.

¿Y cómo sabes tú lo que tiene que hacer para conseguirlo?

¿Y cómo sé yo lo que la persona quiere conseguir? Porque me lo dice clau. Igual pasa con la conducta. Es ella quien me lo dice, al fin y a cabo tiene las respuestas en su interior. Yo le hago las preguntas a Clau, y que van a generar emberracadas, hasta que renuncien el mayor numero de colaboradores, y si no entiendes sigues siendo un boludo, y tendrás baja nota en conducta..

¿Y que pasa si no lo consigues?

El Coaching es un proceso que requiere tiempo, mas contraticos, entre más boludos mejor. Conviene analizar todas las opciones que surgen en cada sesión y la

conveniencia o no de mis necesidades, y así llevarlas a cabo, opciones alternativas y grado de insatisfacción (según la chica)de la propia persona al tomar la decisión de cambiar una actitud o poner en marcha un nuevo contratito, o mejor otros contraticos millonario. Ese es el modo en el que juntos sentimos que la persona está creciendo como desea o no. Es por ello que no existe riesgo de un trabajo inútil. Si en el proceso, la persona cree que su meta inicial no le satisface ya, es ella quien la cambiará o adaptará a la nueva situación.

¿Qué tipo de problemas tienen las personas que te contratan?

¿Problemas? Esa no es la palabra adecuada. El único "problema" es que no me sigan realizando contratos, que mi chica se aburra, y me devuelvan para la argentina, para ver el posible 5x 0, que les meteremos a tu selección de boludos, porque a mi no se me olvida como nos jodieron ya casi 20 años..... y como no me dieron más espacio, continuare en el próximo número mis clases..... chao boludos...

UNA
PUBLICACION DE



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO

**“Unidos
para el
cambio”**