

HORIZONTE SINDICAL

PUBLICACION DIGITAL DE SINTRAPREVI



Edición marzo-abril 2017

¿Qué pasa en Previsora?

Vendiendo mentiras.

La voz del pensionado

La reliquidación de las pensiones en el sector público, un debate sin fin.

Humor en serio



Peggy y Margara

Actualidad laboral

¿Debo contestar o no?
El nuevo derecho a desconectarse

Sabía usted que...

La Previsora no cumple lo establecido legalmente frente a la gestión documental

BARCO a la DERIVA



NOS DEJARON UN **BARCO** A LA DERIVA

Sorprendidos aun están los trabajadores de la Previsora con la renuncia irrevocable y antes de cumplir su periodo, del Doctor Andrés Restrepo Montoya. Cuando los trabajadores estén leyendo estas páginas, ya habrá transcurrido más de un mes de su renuncia y aun el Barco está a la deriva, y con todos los problemas de índole financiero y de ambiente laboral, que dejó a su salida el anterior presidente.

Consideramos que es necesario que haya una definición respecto a quien va a ser el nuevo Presidente de la Compañía. Sabemos que los trabajadores conocen de sobra su labor y la llevan a cabo de la mejor manera. Sabemos también que todas las áreas tiene muy claros sus derroteros, pero es importante que sepamos quien va estar al frente del timonel para encaminar el rumbo de la empresa hacía un norte seguro, desarrollando el Plan Estratégico 2017-2021, recientemente lanzado.

Problemas de índole financiero
Los trabajadores estábamos celebrando con bombos y platillos que el año 2016 hubiera terminado con unas utilidades de más de \$37.500 Millones, pero lamentablemente tenemos que decirlo, esas cifras presuntamente no reflejan la realidad económica de La Previsora. Al parecer, según pudo establecer la Unidad Investigativa de SINTRAPREVI, se dejaron de contabilizar reservas por más de \$7.000 millones de pesos, de los Ramos de Automóviles y Soat, en los meses de Noviembre y diciembre de 2016, con el único propósito de reflejar importantes utilidades, para que la Junta Directiva de la Previsora, les aprobara la Bonificación de los directivos. Recordemos que esta bonificación hace un año ascendió a la suma de \$1.500 Millones, y que en promedio cada directivo recibió cerca de 20 millones de pesos, mientras que a los trabajadores convencionales, se les pago solamente \$750 mil.

Haciendo evocación del pasado, en estos días hemos recorda-

do que en épocas del Dr. Alejandro Samper como presidente, se anunció también que la Previsora había obtenido utilidades del periodo fiscal de 2011 por un valor cercano a los \$50Mil millones, hecho que no era tan cierto, dado el famoso tema de las utilidades de la Fiduciaria. Estas estaban mal contabilizadas y con la denuncia de SINTRAPREVI, se logró que se corrigieran los estados financieros, y como consecuencia de este error, la Junta Directiva de la Previsora de ese entonces, no aprobó el pago de la Bonificación a los Directivos. Eran claro, otras épocas, otro presidente y otra Junta Directiva.

Estaremos a la expectativa de lo que pueda ocurrir en los próximos días con esta situación, sin embargo, como es nuestro deber, procedimos a solicitar la debida investigación ante la alta dirección de la empresa y que se haga claridad por parte de la Revisoría Fiscal de la Previsora DELOITTE & TOUCHE LTDA. De ser necesario, acudiremos también a los entes de control

Problemas laborales

Valoramos de manera vehemente la labor que el Presidente Dr. Andrés Restrepo Montoya realizó, sin embargo quedo faltando mucho, e incluso consideramos que en sus últimos meses de administración descuidó cada una de las áreas de la Compañía. Es por ello, que hoy están vigentes en un alto porcentaje las denuncias realizadas por la organización sindical y plasmadas en “Actualízate, así va la Previsora con Andres”. Recordemos algunas situaciones que durante mucho tiempo no han sido solucionadas:

A nivel tecnológico: Si bien la administración ya informó que se va a realizar un cambio de la plataforma tecnológica, mientras que este se concreta, lo que va a generar un tiempo considerable, se siguen presentando inconvenientes con el Sise 3G, existen muchas quejas de todas las sucursales. SISTRAN, la firma que ha estado al frente de este proceso desde su inicio, conserva aún un contrato para mantener, revisar y solucionar los problemas en los diferentes procesos, pero sin soluciones de fondo.

Políticas comerciales: Se debe revisar el famoso tema de las delegaciones o autonomías que les dieron a algunos aliados. De acuerdo a la información recaudada, al parecer les dieron licencia para expedir siniestros.

Es necesario también revisar la labor de los directores comerciales. Como lo hemos afirmado muchas veces, ellos deben salir a conseguir de verdad nuevos negocios. Aún se mantienen realizando trabajos operativos, que no brindan resultados.

Otro aspecto que se debe mirar con lupa es la gestión de los directivos que están al frente de sucursales que durante largos periodos vienen generando pérdidas.

Y revisar también nuevas estrategias que no brindan resultados positivos, tal es el caso de las UNT (Unidad de Negocios Tercerizados). El resultado de las pruebas piloto no son nada satisfactorios.

Examinar mediante auditorias serias los procesos de expedición de pólizas de cumplimiento sin las garantías suficientes o sin la exigencia de pagarés que las respalden (caso

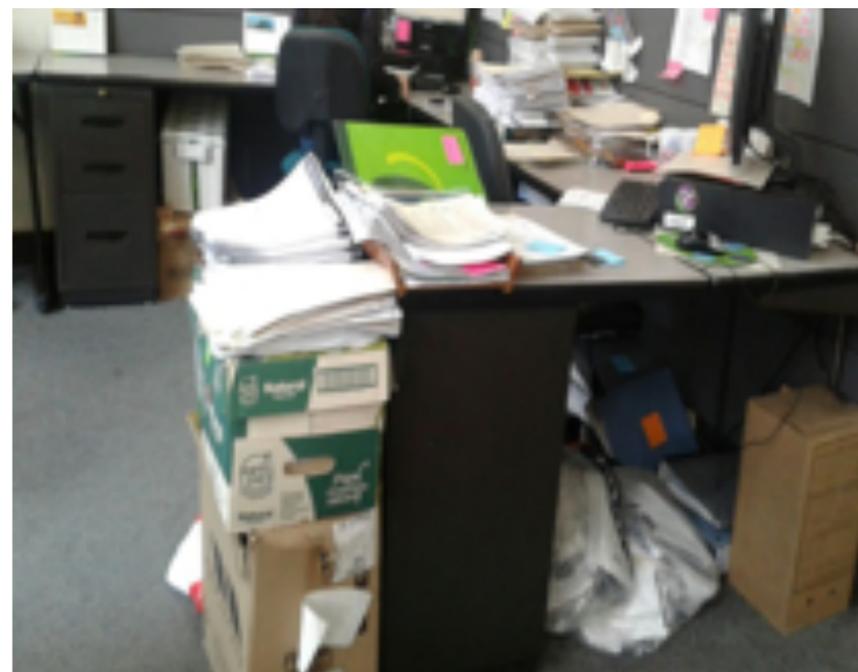
Suc. Pereira). Recomendamos que éstas se inicien por la Sucursal Masivos.

Se deben abrir nuevos mercados, tal como lo viene haciendo la competencia, es necesario tomar decisiones sobre las sucursales de Valledupar, Santa Marta, Barranquilla y Buga.

Mención aparte merece el caso de los presuntos acosos laboral y sexual por parte del Vicepresidente Comercial, hacia algunas trabajadoras de la Compañía. Como consecuencia de ello, se vive un pésimo ambiente laboral en algunas áreas. Independientemente de los resultados que arroje la investigación realizada por el Comité de Convivencia, la posición de SINTRAPREVI al respecto, es que el presidente encargado de la Previsora, debe tomar medidas ejemplarizantes.

Por todo lo anterior, solicitamos al Gobierno Nacional, que nombre de manera inmediata al nuevo Presidente de la Previsora Seguros, en razón a que **“EL BARCO ESTA A LA DERIVA”**. ■

Vendiendo mentiras



En la última charla “Actualízate con Andrés” el expresidente de la Compañía afirmó sin titubeos que el SOAT había cerrado a 2016 al día, es decir, que la Subgerencia Nacional de Indemnizaciones SOAT y AP, estaba al día en sus procesos y que no se tenía ningún tipo de problemas con los diferentes reclamantes, tanto así, que llegó a decir que las reservas y pagos estaban al día. ¿Hasta dónde son ciertas semejantes afirmaciones? Algunos creyeron en ellas, al fin y al cabo, era la palabra del Presidente; pero al profundizar en las cifras y situación que realmente muestra esta área,

¿Se podrá afirmar que son ciertas? Concluya usted mismo:

Para comenzar, a corte de febrero de 2017, según las cifras publicadas en PREVINET por la Gerencia de Servicio, desde que llegó a esa área la actual subgerente, las quejas y reclamos han aumentado. Esto se puede concluir luego de un sencillo comparativo: Las PQRs recibidas de junio a diciembre de 2016 fueron 182, mientras que, para el mismo periodo de 2015, fueron 144 (un aumento del 26%). Para lo que va del 2017, a febrero se han recibido 48 quejas y reclamos, mientras que en el primer bimestre de 2016 fueron 25

(un incremento del 92%). Si a esto le sumamos la cantidad de derechos de petición que son reportados por la misma Gerencia de Servicio, el total sería de 392 PQRs, por lo cual surge la siguiente pregunta: ¿Será que los reclamantes se quejan o ponen derechos de petición porque sus reclamaciones se están atendiendo o pagando dentro de los tiempos establecidos por la ley?

Adicional a esto, hemos conocido que se ha efectuado, en el mes de febrero de 2017, un nuevo pago

mente en dicha subgerencia existen aproximadamente 13.000 reclamaciones pendientes por definir por parte del proveedor de auditoría médica, desde junio de 2016 a febrero de 2017, y aproximadamente 20.000 reclamaciones pendientes para efectuar los respectivos pagos.

Como si esto fuera poco, hemos conocido que al parecer se dejaron de constituir reservas de siniestros avisados de este ramo en los meses de noviembre y diciembre de 2016 por considerables sumas.

A todo este “pastel” no podía faltarle la “cereza” que lo adorna y es lo que se puede observar en las respectivas gráficas. ¡Una imagen vale más que mil palabras!:

Las fotos reflejan la cantidad de documentación que está pendiente de ser tramitada, la cual, a su vez refleja la enorme carga laboral que esto implica y por ende el cansancio y la desmotivación. El aspecto que tienen los puestos de trabajo en la actualidad no corresponde al último mes, sino al último año de represamiento, sin una gestión adelantada a capacidad y con excusas permanentes: “No hay personas para que puedan hacer esta labor”, “No hay presupuesto para personal temporal o aprendices SENA”. Pero aquí cabe preguntar: ¿Si Gestión Humana o la Gerencia Contable y Tributaria, tienen funcionarios del CAD exclusivamente para todo el manejo documental, porque no los tiene esta área?

Ya usted puede sacar su propia conclusión. La nuestra es que no era tan cierto lo que afirmó el entonces Presidente. Simplemente fue una idea que el vendió en su momento, pero que a su vez le fue vendida a él, para hacer creer que las áreas responsables: Vicepresidencia de Operaciones y Tecnología, Gerencia de Operaciones y Subgerencia Nacional de Indemnizaciones SOAT, habían cumplido una excelente gestión. ¡Vaya usted a creer!...■

de intereses moratorios, situación que ya se había presentado el año anterior. Nuevamente surgen las preguntas, que ya habíamos formulado cuando denunciábamos esta situación: ¿Si bien es cierto que esto está previsto en la ley, porque los manuales internos de la compañía, no contemplan y definen el procedimiento a seguir en los casos en que se deban pagar?, ¿Hay un responsable por el pago de estos intereses?, ¿Quién o quiénes son?

Volviendo a las afirmaciones contundentes del Ex-presidente, quien manifestaba que todo estaba al día en este ramo, no entendemos entonces porque actual-

La reliquidación de las pensiones en el sector público, un debate sin fin

Pocos temas de manera reciente han generado tanta inseguridad jurídica, falta de coherencia y de unidad en las decisiones del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional como la reliquidación de las pensiones de los servidores públicos.

Para reducir el problema jurídico a su mínima expresión, el punto de debate se ha centrado en determinar si el ingreso base de liquidación (IBL) está o no cobijado por el régimen de transición previsto en el artículo 36 de la Ley 100 de 1993. Es decir, el debate se centra en una disyuntiva: si las personas a las cuales se les aplica el señalado régimen se les debe tener en cuenta, para efectos de liquidar la pensión, los factores salariales y el periodo previsto en el régimen anterior a la entrada en vigencia del Sistema General de Seguridad Social —que, por lo general, era lo devengado en el último año de servicios— o si, por el contrario, el IBL que regula la liquidación de la pensión de esas personas está por fuera del alcance del régimen transicional y, en consecuencia, es de aplicación el previsto en el artículo 21 de la Ley 100



de 1993, que establece como IBL el promedio de lo devengado en los últimos 10 años anteriores al reconocimiento de la pensión como regla general.

Como se advierte fácilmente, la controversia tiene un impacto directo tanto en el monto de la pensión que recibirán las personas como en las finanzas del Estado, que asume el pago de las mesadas y, en su mayor parte, con cargo al presupuesto de la Nación.

Primeras decisiones

En un primer momento, este debate

fue definido por la Sección Segunda del Consejo de Estado, que, en sentencia de la Sala Plena del 4 de agosto del 2010[1], unificó su jurisprudencia en el sentido de señalar que el IBL hacía parte del régimen de transición y, en consecuencia, tanto los factores salariales como el tiempo que se tenía en cuenta para liquidar la pensión debían ser los previstos en el régimen anterior al de la Ley 100 para el servidor público correspondiente. Por regla general, tanto en los regímenes generales como en los especiales,

este correspondía al último año de servicios tomando como factores salariales la totalidad de los devengados en este periodo.

A partir de tal decisión, casi de manera uniforme, jueces y magistrados de la jurisdicción contenciosa administrativa aplicaron este criterio, entre otras razones, porque constituía un claro precedente cuyo objetivo era garantizar la igualdad y la seguridad jurídica en la aplicación del Derecho.

Tal planteamiento parecía consolidado y definido hasta el año 2013, cuando la Corte Constitucional, con ponencia del magistrado Jorge Pretel, profirió la Sentencia C-258 del 2013, en la cual se declaró inexecutable de manera parcial el artículo 17 de la Ley 4ª de 1992, que regulaba el régimen especial de pensiones de congresistas aplicable a los magistrados de altas cortes. Allí indicó que el IBL no integraba el régimen de transición y, por consiguiente, las pensiones para este grupo de personas debían liquidarse teniendo en cuenta el IBL de la Ley 100, es decir, el promedio de lo devengado en los últimos 10 años como regla general.

Pese a lo anterior, esta decisión, en la parte considerativa, fue enfática en indicar que lo señalado aplicaba a los destinatarios de la norma demandada: congresistas y aquellos a quienes dicho régimen se les aplicara. Por esta razón, en la jurisdicción contenciosa administrativa se siguió con la tesis de la Sala Plena de la Sección Segunda



del Consejo de Estado, pues la mayoría de los casos diarios que corresponde decidir no involucraba a los destinatarios del artículo 17 de la Ley 4ª de 1992.

Nuevo pronunciamiento constitucional

En virtud de lo anterior, la Corte Constitucional profirió la Sentencia SU-230 del 2015, en la cual precisó que las consideraciones sobre el alcance del artículo 36 de la Ley 100 de 1993 que se habían realizado en la Sentencia C-258 del 2013 constituían una interpretación en abstracto de la norma y, por ende, además de ser obligatoria para todos los jueces, debía aplicarse para todos los eventos en los cuales la mencionada norma resultara relevante, con lo cual se determinó que el IBL de cualquier persona que fuera beneficiaria del régimen de transición correspondía al previsto en la Ley 100. En esta decisión, la Corte Constitucional

dejó sin efectos diversas sentencias proferidas por la jurisdicción contenciosa administrativa, entre ellas algunas provenientes de la Sección Segunda del Consejo de Estado.

Cuando parecía que había claridad sobre el tema, la Sección Segunda del Consejo de Estado profirió una sentencia de unificación de Sala Plena de la Sección [2], en la que desarrolla los argumentos tendientes a desconocer lo planteado por la Corte Constitucional en la Sentencia SU-230 del 2015, ratificando la tesis de que el IBL se rige por la norma prevista en el régimen pensional anterior y no por lo establecido en el artículo 21 de la Ley 100.

En el interregno de estas decisiones, en la jurisdicción contenciosa administrativa, jueces y magistrados no tenían certeza sobre qué precedente aplicar y qué tesis acoger, razón por la cual se profirieron sentencias en ambos sentidos con la consecuente pérdida de seguridad jurídica y el desconocimiento del

FOTO: JAIR BLANCO COLMENARES - MIAMI FLORIDA



principio de igualdad y, sobre todo, de la legitimidad de la decisión.

Para quienes pensaron que esta sentencia terminaba con la discusión y, por ende, el tema tenía punto final, los esperaba la Sentencia SU-427 del 2016, en la cual la Corte Constitucional ratifica que el único alcance constitucionalmente admisible del artículo 36 de la Ley 100, conforme a la doctrina consolidada de la Corte, es que el IBL no integra el régimen de transición y, por ello, debe liquidarse con el promedio de lo devengado en los últimos diez años como regla general. Además, el fallo adiciona que desconocer este precedente supone consecuencias disciplinarias e, incluso, penales.

Historia kafkiana

Quien hasta aquí haya podido seguir la lectura, y piense que todo terminó, resta por relatar la parte final de esta historia kafkiana, que lejos está de ser el final, pues la propia Corte Constitucional, que desde el año 2013 viene defendiendo su tesis,

profirió la Sentencia T-615 del 2016, en la que señaló que el precedente de la Sentencia C-258 del 2013 y la SU-230 del 2015 no aplicaba para las personas que hubiesen consolidado su derecho pensional antes de la expedición de esta sentencia, tesis novedosa, inédita y con la cual, en la práctica, ningún proceso de reliquidación pensional terminaría siendo definido con el precedente de la Corte, pues, en casi su totalidad, las personas que demandan la reliquidación consolidaron su derecho antes del precedente.

Pero, nuevamente, aquí no se pone fin al debate. La Sección Quinta del Consejo de Estado, en sentencia de tutela del 15 de diciembre del 2016[3], tuteló el derecho fundamental al debido proceso de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales y dejó sin efectos la sentencia de unificación de la Sección Segunda del Consejo de Estado, por desconocer el precedente de la Corte Constitucional plasmado

en la Sentencia SU-2015 y ordenó proferir una nueva decisión, que, a la fecha, aún no se ha proferido.

A estas alturas y después de dos sentencias de unificación de la Corte Constitucional y de dos de la Sección Segunda del Consejo de Estado, y de más de siete años de debate, lejos de existir certezas, solo quedan muchas preguntas: ¿Cuál es el precedente aplicable? Si es el de la Corte Constitucional, ¿aplica solo para quienes consolidaron su derecho pensional antes de la Sentencia C-258 del 2013 o de la Sentencia SU-230 del 2015?, ¿o acaso lo determinante es que al momento de proferir el fallo ya estuviera vigente el precedente? Y, entre tanto, ¿cómo están decidiendo los jueces y magistrados que día a día resuelve estos procesos? ¿Se están desconociendo el impacto fiscal, la seguridad jurídica y el derecho fundamental a la igualdad?

Resulta difícil que una teoría jurídica pueda explicar y, sobre todo, justificar lo que está pasando en este asunto en el Derecho colombiano y, tal vez, requiramos de una teoría más de naturaleza científica que nos permita entender lo que ha sucedido. Esta teoría señala que un sistema “mirado desde el punto de vista del caos, es decir sistema caótico, es un sistema flexible y no lineal, en donde el azar y lo no predecible juegan un papel fundamental” (Teoría del caos). ■

¿Debo contestar o no? El nuevo derecho a desconectarse



Francia instauro el derecho a desconectarse.

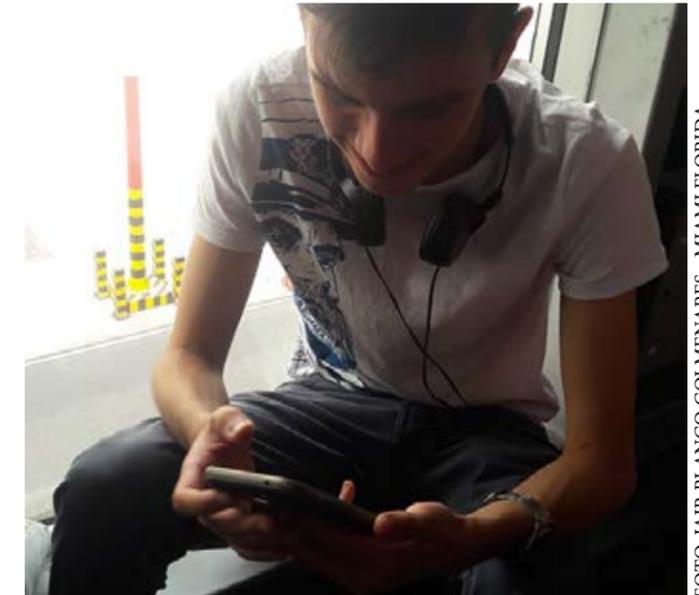


FOTO: JAIR BLANCO COLMENARES - MIAMI FLORIDA

Cada vez es más común que por celular, correo electrónico, SMS o WhatsApp resolvamos todo tipo de asuntos familiares, sociales y laborales, dejando que la presencia física sea sustituida por los medios tecnológicos. Aunque la ubicuidad es un imposible, con estos mecanismos se logra resolver distintos asuntos al mismo tiempo. En los espacios de trabajo, por ejemplo, en una reunión es posible estar también contestando mensajes y resolviendo consultas de otros compañeros.

Además de las discusiones frente a su conveniencia y la necesidad de establecer relaciones presentes y

presenciales, desde el punto de vista laboral, qué pasa cuando el teléfono suena un sábado a las cuatro de la tarde, o en vacaciones, o se recibe un correo electrónico o un chat el viernes a las nueve de la noche. ¿Hay que contestarlo? ¿Se entiende que, si no se hace, el trabajador es poco profesional o comprometido con su trabajo? ¿El jefe puede llamarle la atención a ese trabajador? ¿Es lo mismo la llamada única por una situación extraordinaria a aquella que se hace de manera recurrente? ¿Qué pasa cuando hay un abuso? ¿Realmente es posible una disponibilidad 7 días a la semana 24 horas?

Frente a este tipo de situaciones, la ministra de trabajo francesa,

Myriam El Khomri, señaló que “los empleadores cada vez están más conectados durante los horarios no laborales”, lo que genera que “el límite entre la vida profesional y la personal (sea) cada vez más tenue” y, con ello, los desgastes del trabajador mayores[1]. Y así la sobrecarga de trabajo se traslada de la empresa al ambiente virtual. No es gratis, pues, que la Fiscalía francesa adelantara una investigación contra de la empresa Orange y algunos de sus directivos por considerar que, desde el 2007, se inició “una política de gestión de sus empleados que puede calificarse de acoso moral”, generando, incluso, el suicidio de algunos de ellos[2].

[1] C. E., S. de lo Contencioso Administrativo, Secc. Segunda, Rad. 25000-23-25-000-2006-07509-01(0112-09), ago. 4/10, M. P. Víctor Hernando Alvarado Ardila.

[2] C. E., S. de lo Contencioso Administrativo, Secc. Segunda, Rad. 25000-23-42-000-2013-01541-01(4683-13), feb. 25/16, M. P. Gerardo Arenas Monsalve,

[3] C. E., S. de lo Contencioso Administrativo, Secc. Quinta, Rad. 110001-03-15-000-2016-01334-01, M. P. Lucy Jeannette Bermúdez, dic. 15/16.

Bajo estas consideraciones, dentro de los últimos cambios que se hicieron a la regulación laboral francesa, se incluyó el tan publicitado “derecho a desconectarse”. La norma[3] señala que, a partir de enero de este año, las empresas con más de 50 empleados deberán negociar, en un acuerdo colectivo, el protocolo que se seguirá para no interferir en los días de descanso del trabajador o en horas fuera de la oficina, generando así el derecho de los empleados a desconectarse de su trabajo. Señala, además, que en el evento en que no se logre que las partes lleguen a un acuerdo sobre el mencionado protocolo, la empresa tendrá que redactar uno que disponga cómo se aplicará dicha desconexión laboral. De la mano de este tipo de medidas se encuentran pronunciamientos jurisprudenciales, como el del Tribunal Supremo Español, al declarar como abusivas las cláusulas laborales que obligan al trabajador a informar los datos de su número de celular y correo electrónico, pues, a su juicio, “el consentimiento voluntario” realmente no lo es cuando se está ante la parte débil de la relación laboral, máxime cuando existen serias dificultades de acceso al trabajo. Así, este tipo de regulaciones son nulas y, por ende, “debe excluirse de los contratos de trabajo”[4].

[1] <https://www.nytimes.com/es/2017/01/04/francia-instaura-el-derecho-a-desconectarse/>

[2] <http://www.rtve.es/noticias/20160707/fiscalia-francesa-quiere-encausar-orange-siete-exdirectivos-acoso-moral/1367901.shtml>

[3] https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionid=D3A231E216EA9CFE80149B9442570A.tpdila15v_1?idSectionTA=LE-GISCTA000031086595&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160919

[4] <http://www.rtve.es/noticias/20150921/supremo-considera-abusivas-clausulas-contratos-obligan-trabajador-dar-su-movil/1223861.shtml>

[5] <http://www.rtve.es/noticias/20160720/claves-del-conflicto-reforma-laboral-francia/1352807.shtml>



El Tribunal Supremo de España considera abusivas cláusulas de contratos que obligan al trabajador a dar su móvil.

Resulta paradójico que el “nuevo derecho” esté dentro del paquete de medidas duramente criticadas y que generó múltiples marchas, huelgas y protestas, pues “los sindicatos creen que aumenta la precariedad de los trabajadores y que supone un retroceso histórico de los derechos laborales”[5]. Sin embargo, habrá que ver la aplicación de la ley, pues no prevé sanciones para las empresas que incumplan. Pero, además de ello, porque solo es una obligación para ciertas empresas, ¿si hoy existen tantas facilidades para la compra de celulares inteligentes y tabletas, por qué suponer que este tipo solo llegan a una determinada forma empresarial? ¿La protección no debe-

ría ser para todos los trabajadores?

Aunque el problema puede ser universal, las soluciones son locales. ¿Qué pasaría, entonces, en Colombia? El país cuenta con una regulación alrededor de la jornada de trabajo y el trabajo suplementario, además de una fuerte jurisprudencia en materia de protección de derechos mínimos en el trabajo, dentro de ellos el descanso. ¿Será que “el nuevo derecho a desconectarse” solo es un cambio en la denominación del viejo “derecho al ocio” y “el derecho a la vida personal y familiar”? ¿entonces, no es mejor trasladar la discusión a las prácticas y culturas organizacionales y no a un problema legal? ■

La Previsora no cumple lo establecido legalmente frente a la gestión documental

Desde hace algún tiempo, la Compañía decidió tercerizar a través de outsourcing la gestión integral de la documentación y administración de archivo con el fin de llevar a cabo la custodia, organización y bodegaje de los archivos de gestión e inactivo y la gestión de los documentos recibidos y enviados (actualmente lo ejecuta la firma Suppla). Sobre esta actividad, que no es tan secundaria, como muchas veces se piensa, y que tiene relación con todas las áreas de la Compañía, existe normatividad que es importante que se tenga en cuenta al interior de la empresa y que no está cumpliendo:

El Acuerdo No 163 del 9 de abril 2008 del Consejo Nacional de Bibliotecología, establece:

“ARTICULO 1°. Enviar un comunicado a las entidades del sector público y privado instándolas a observar lo preceptuado en la Ley 11 de 1979, específicamente en la obligatoriedad que se tiene de nombrar a quienes acrediten la profesión de bibliotecólogos, en los cargos de Directores, Jefes o cualquier otra denominación que se dé a éstos, en bibliotecas, centros de documentación y en programas de desarrollo bibliotecario de las siguientes entidades: dependencias, entidades, establecimientos de carácter oficial, empresas industriales y comerciales del Estado, sociedades de economía mixta del orden nacional o instituciones descentralizadas; instituciones de educación superior, oficiales y/o privadas; entidades privadas, con o sin ánimo de lucro cuyo fondo exceda de 3.000 volúmenes; e instituciones privadas u oficiales de educación primaria o secundaria cuyas bibliotecas tengan más de 5.000 volúmenes.” (Subrayado fuera del texto)



Las dependencias responsables de este tema en la Previsora son la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos y específicamente la Subgerencia de Recursos Físicos. Revisando los perfiles profesionales de esta área, definidos en los manuales de funciones y descripciones de cargos que actualmente tiene la compañía, se evidencia que para

ninguno de los cargos (Subgerente, Especialista, Profesional III, Profesional y Técnico) se incluye como requisito la profesión de Bibliotecología, ni profesiones relacionadas con las ciencias de la información o documentación, pues solo se contemplan perfiles de carácter administrativo, jurídico o económico.

Se pensaría entonces que para las personas que van a hacer parte del outsourcing, este sería un requisito obligatorio, exigido por la Ley 594 de 2000 del Archivo General de la Nación y Ley 11 de 1979, reglamentada por el Decreto 865 de 1988. Pero ¡Oh sorpresa! Tampoco ésta profesión es exigida de manera obligatoria para quienes lideran y ejecutan este contrato. Si bien se incluyen las Ciencias de la Información y la Documentación como otra profesión requisito, no se hace de manera obligatoria como lo establece la ley. Así se puede concluir del pliego de condiciones de la contratación. Es decir, quienes lideran y ejecutan esta labor pueden tener carreras diferentes.

Así, se concluye que ni el contratista ni el área encargada de controlarlo, tienen de manera obligatoria a un funcionario con la formación profesional para llevar a cabo el manejo integral e idóneo de toda la documentación tramitada por parte de la compañía, la cual debe estar alineada a la normatividad que regula el tema. Esperamos se tomen los correctivos a los que haya lugar. ■

Las implicaciones de la suspensión provisional del Decreto 583 sobre tercerización laboral

La ley 1429 de 2010 (ley de formalización y generación de empleo) en su artículo 63 estableció que “el personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes, no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral, o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

De esta manera a las empresas y entidades, públicas y privadas, se les prohibía la contratación de trabajadores mediante terceras empresas para realizar actividades misionales y permanentes. Es decir, para realizar labores asociadas al objeto social que son aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción de los bienes o servicios que las caracterizan. Por ejemplo, en un hospital los médicos y personal de enfermería desarrollan actividades misionales, en una empresa de transporte los conductores desarrollan actividades misionales, la función de recaudo de impuestos en la secretaría de hacienda de un municipio es una actividad misional, la docencia en un colegio es una labor misional.



El decreto 583 del 2016, al reglamentar el artículo 63 de la ley 1429 del 2010, dio un retroceso en esta prohibición cuando, en su artículo 6, plantea:

“La tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos: uno, se vincula personal para desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto; dos, se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes».

Lo que dice este decreto no es otra cosa que las empresas sí pueden tercerizar las actividades misionales permanentes, siempre

y cuando al trabajador se le respeten las normas laborales vigentes. Es decir, si la empresa que suministra la mano de obra, sea una fundación, un sindicato, una SAS, una cooperativa, etc., regula la relación con el trabajador tercerizado por medio de un contrato de trabajo y cumple las exigencias mínimas del derecho laboral individual, la tercerización laboral es legal, así sea en actividades misionales permanentes.

Como se puede ver el decreto reglamentario contradice al artículo de la ley que reglamenta.

Pero la cosa no para ahí. El numeral 1 del artículo 3 del decreto 583 habla de los factores que deben tener en cuenta los inspectores del Ministerio de Trabajo al evaluar si una tercerización es ilegal.



Establece que un elemento indicador es si “se contrató al proveedor para hacer las mismas labores que se realizaban para el beneficiario, y los trabajadores no fueron expresamente informados por escrito”. En otras palabras: si la empresa beneficiaria informa por escrito al trabajador que va a tercerizar una actividad misional permanente, lo puede despedir y después subcontratarlo por medio de una empresa proveedora.

En resumen, de forma ilegal el Decreto 583 autoriza a personas naturales y jurídicas, públicas y privadas, para realizar sin ningún límite lo que prohíbe el artículo 63 de la ley 1429 del 2010: la tercerización laboral de actividades misionales permanentes mediante Cooperativas de Trabajo Asociado,

o bajo otras modalidades de vinculación como fundaciones, sindicatos, SAS, etc.

El Consejo de Estado, en providencia del 15 de marzo de 2017, analizó el punto. Para la Consejera ponente, resultó claro que mediante el Decreto Reglamentario 583 de 2016 el Gobierno Nacional, con el propósito de desarrollar el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, excedió los límites materiales que la misma ley con su contenido le impuso, y con base en ello decretó la suspensión provisional de este Decreto Reglamentario.

Así las cosas, con la ejecutoria de la providencia del Consejo de Estado, nuevamente queda en vigor la prohibición de realizar intermediación laboral, entendida esta “como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones en el desarrollo de actividades misionales y permanentes, entendidas éstas como “aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa” (Art. 1, Decreto 2025 de 2011).

En este contexto debe resaltarse que solo las Empresas de Servicios Temporales (art. 71, Ley 50 de 1990) pueden realizar tercerización laboral, pero solo en los siguientes casos:

Cuando se trate de la labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más”.

Las demás empresas u organizaciones que suministren mano de obra a otras empresas en actividades misionales permanentes, sean fundaciones, sindicatos, SAS, cooperativas, entre otras, se encuentran al margen de la ley, y tanto las beneficiarias como las proveedoras de personal tercerizado deben responder de manera solidaria por los derechos vulnerados al trabajador.

El Ministerio de Trabajo y los jueces de la República deben garantizar que se respete el artículo 63 de la ley 1429 del 2010. Pero también los trabajadores y los sindicatos deben emprender acciones ante las autoridades y la jurisdicción laboral para denunciar los casos de tercerización laboral ilegal. ■

Peggy y Margara



“ADVERTIMOS A TODOS NUESTROS LECTORES, QUE LO QUE DECIMOS EN ESTE ESPACIO, CONTIENE PALABRAS QUE PUEDEN HERIR SU SUSCEPTIBILIDAD, PERO QUE SE AJUSTAN A LA REALIDAD”.

- Ve Peggy porque tenés esa cara de sepulcro, no me vayas a decir que estas triste por la partida del Pollo Andrés?

- Pues te cuento que sí Margara...la verdad pensábamos que si nos iban a sacar un plan de retiro voluntario y fue más el gomeleo que cualquier otra cosa y ahora nos toca quedarnos hasta los 70 años, dando cantaleta.

- Uy si Peggy a todos los antiguos nos quieren seguir sacando por la puerta de atrás...ahora sí que se cojan duro porque les toca aguantarnos hasta los 70 años.

- Oistes Margara incluso ya se habla que para la próxima negociación de la convención, se solicitará en el pliego, las siguientes peticiones...ponele cuidado hija: Unos Lockers para guardar los bastones de los trabajadores activos en ese momento.

- Como dicen por ahí Peggy... Si señor

- Dispensadores de pañales desechables

- ...Si señor

- Balas de oxígeno

- ...Si señor

- Adecuación de los baños para que tengan pasamanos

- ...Si señor

- Barandas para las gradas

- ...Si señor

- Timbres de emergencia en los baños.

- ...Si señor

- Aloe Vera, para los males de estreñimiento

- ...Si señor

- Doloran para las articulaciones

- ...Si señor

- Viagra con orqueta, entre otras...

- ...Si señor

- Oistes Peggy como exagerada vos, pero creo que la idea no estaba descabellada...

- Bueno hija, deje la joda y va-

mos al grano con el tema del Pollo Andrés que como ya te conté nos dejó y disque se fue para donde los gringos...pues te cuento que el presidente de Sintraprevi, le pidió una cita al pollo Andrés, y aprovechó para decirle que nos dejó muchos problemas...sin resolver.

- Mirá Peggy no puede ser, se arriesgó, pero contá que pasó con ese chisme.

- Pues resulta Margara que ni corto ni perezoso, el president del Sindi le llevó un cartelito, de esos que se instalaron a nivel nacional, denunciando el caos de todas las Vicepresidencias.

- Nooo jodamos Peggy...me imagino la cara del Pollo?

- Pues mijita, ni se espelucó, ni nada...le dio lo mismito al Pollo, al contrario reconoció que efectivamente entregó resultados positivos pero que hay que trabajar

mucho en los problemas que tienen todas las áreas, y al finalizar la reunión le pidió al President del Sindi, que el cartelito se lo llevara y que se lo entregara al nuevo presidente de la Compañía.

- Caramba Peggy y quien es el nuevo presidente?

- Mi querida Margara... el pollo en la despedida no pronunció nombre alguno, pero lo que si le dejó en claro el Presidente de Sintraprevi, fue que ni por el mas ni por el menos...fueran a dejar al “Minga de Meza”, que sería lo peor que nos pudiera suceder

- La verdad Peggy es que no sabemos que podrá pasar con el nuevo Presidente, pero lo mejor que nos puede suceder es que venga alguien de afuera, porque aquí adentro no hay con quien.

- Ve Margara pero si hay que reconocer que al Pollo Andrés le fue bien en los resultados financieros.

- Si pero sólo en esa área Peggy porque definitivamente no realizó nada para solucionar el Clima Laboral. NO mejoró el Sistema Tecnológico, NO realizó ningún cambio a nivel de Gerentes de las sucursales improductivas, NO fue capaz de exigir a mi doctor Dieguito que realizara un trabajo eficiente de Auditoria.

- Dejáme te ayudo Margara... tampoco se preocupó por investigar los enredos del Vicepresiden-

te Comercial, al punto que me da vergüenza y repudio lo que sentimos nosotras las damas contra este acosadorcito...

- Mejor dicho Peggy para abrir a todos nuestros lectores miren no más las denuncias que realizó Sintraprevi en sus carteles que todas son ciertas, verdacita pa Dios y al final hubo muy pocas soluciones.

- Oistes Margara, pero no podemos informarle a nuestros lectores quien suena para la Presidencia de Previsora?

- Uy si Peggy, pues encargado está el Doctor Barco que viene del Ministerio de Hacienda, inicialmente viene encargado, pero quien sabe si se amaña, vos sabes que aquí todos se enamoran, como le paso al Pollo. Se enamoran de la Compañía, no me malinterpretes. Mi doctor Barco es nada más y nada menos el que viene manejando la holding de empresas públicas estatales (Ecopetrol, Previsora, Colpensiones, Nueva EPS, Positiva Seguros, Fiduprevisora, Findeter, Isa, Metro de Medellin, Coljuegos). Es decir es el encargado de administrar bajo su propia autonomía a las compañías estatales por mandato de la Presidencia de la Republica y de los consejos de la OCDE.

- Ve Margara ya que tocás el tema de los Estados Financieros, supistes que el 2016 se cerró con buena utilidad no... pues te cuen-

to que no todo es color de rosa... porque lamentablemente tenemos que informar a nuestros lectores que al parecer se volvieron a maquillar los estados financieros para reflejar una utilidad que le permitiera cumplir con las metas que les fijó la Junta Directiva... como te parece esa Bomba...

- Uy Peggy vos si sos aguafiestas pendeja...No jodas, eso sí que es BOMBA...contános pues de que se trata...que te veo sangre en los ojos con ese tema.

- Pues al parecer Margara quisque para pagarse la famosa bonificación millonaria de los directivos, se dejaron de registrar importantes reservas de los Ramos de Automóviles y Soat... eso dicen los del sindicato... pero solo para que salgas de la curiosidad, mirate los estados financieros de enero y febrero de 2017 pa' que te sorprendas.

- Ahí te dejo esa bomba... Peggy...cuidadito pues estalla...

- Mira ve Margara y pasando a otro tema chévere...el del famoso Clima Laboral... sabias que, el área administrativa citó a una reunión para mostrar los resultados, y como te parece quisque me cuentan que no fue absolutamente nadie a eso, excepto las amigas de la Gerente de Gestión In-Humana...como te parece la inconformidad en el clima.

- Peggy la inconformidad es grande, lo que pasa es que acá quie-



ren tapar el sol con un solo dedo mija y después de ese tumbao de diciembre, en donde premiaron a la que está al frente de esa gerencia... y con trampa... pues a nadie le dan ganas de presentarse a esos espectáculos tan bochornosos.

- **Pues Margara que ha de esperarse si hasta el mismo Viceadministrativo después que le denuncian que hubo robos en una caja menor dice... “deje así”**

- Oistes Peggy pues no puedo dejar de contar la inconformidad que hay en las diferentes áreas, por la costumbre que cogió el área administrativa de irse de paseo todos los meses.

- **Ayy Margara, quisque ahora lo llaman... “día de diversión”... Que tal ese descaro, bien descuidada que esta el área, y fuera de eso se premian. ¡Qué sinvergüencería esa!...**

- Mira Peggy y para rematarte el cuento ahora han cogido en esa área y ya se les volvió costumbre que cuando van a despedir a un trabajador en el Área de Gestión Inhumana, quisque se reúne toda el Área, mandan a traer onces en “TOSTAO”... cafecito y pan duro... elogian al que van a despedir y a las 5:30 pm... le entregan la carta de despido.

- **Eh mi parcera “qué tal esta Gerente”, ratifica lo que decimos siempre “Gerente In-humana”.**

- No pendeja te tengo otro chisme, quisque hace poco los pensio-

nados agrupados en Asoprevi solicitaron con la debida antelación el préstamo del auditorio de Casa Matriz para realizar su Asamblea y cuando ya estaba todo organizado, la famosa Gerente Inhumana, les dijo que ya no se los prestaba quisque porque ya no son empleados de la Previsora. ¡Qué tal esto!

- **Se le olvidó a mi dotora que los que construyeron esta compañía fueron los pensionaditos y hoy se les trata a las patadas, ¡Qué vergüenza con usted Señora Gerente de Gestión In!**

- Peggy vos estabas hablando ahora de maquilladas...pues me contaron que en el área de QBE3, indemnizaciones de Soat, quisque en diciembre se quedaron guardados muchos siniestricos de Soat, los cuales no quedaron registrados en ninguna parte. ¿Será que por eso es que los multan tan de seguido?

- **Mija, antes de que me hagas olvidar, imagínate que está pasando algo que creíamos que ya era de la historia patria... Quisque todavía los trabajadores prestándose las claves... que por que las jefes les piden el favor cuando hay mucho voleo. ¡Que tal esto! Prestan las claves y después las clavan... pero con un disciplinario. ¡No sean tan ingenuas!**

- Peggy yo también te tengo otra olímpica: ¿Te acordas esa idea del ViceComercial de crear las UNT

(Unidad de Negocios Tercerizados)? Mijita, eso quisque salió requetemal, desorden, nadie responde por nada, expiden como se les da la gana, nadie los controla... quisque les renunciaron los trabajadores... mejor dicho, eso fue un fracaso.

- **Ve Margara para terminar estos corticos pero profundos acontecimientos, les informamos a todos nuestros seguidores que tenemos una SUPERBOMBA, pero que aún no estamos autorizadas a contar, sin embargo próximamente estos manes de Sintraprevi, al estilo de ellos... le solicitarán al presidente de la Previsora entrante, que debe actuar de manera ejemplarizante...no contamos más porque nos mandan otra vez de vacaciones.**

- Pues Peggy invitemos a todos los trabajadores de Previsora a que nos hagan llegar sus más calientes acontecimientos, también los tibios y los fríos...no se queden con nada...colabórenos...sigan haciéndonos famosas...que ustedes saben que cuentan con este espacio para desahogarse de las injusticias que se cometen con la empresa y con los que laboran ahí... hasta la próxima...no se olviden escribanos al correo de sintraprevi: info@sintraprevi.org **SUERTE ES QUE LES DECIMOS...PORTENSEN BIEN. ALGUN DIA ESTO CAMBIARA!!!!!!**

