

SINTRAPREVI NOTICIAS

El informativo de los trabajadores de Previsora

AÑO 2 NUMERO 12

MAYO DE 2012

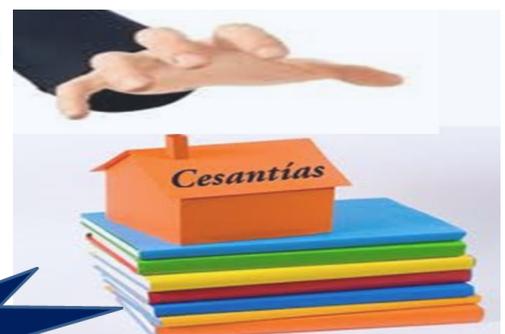
1° de mayo histórico



Tribunal de Libertad Sindical sentenció al Estado



Las horas extras en Previsora



Raponazo a las cesantías

ENTERESE

Barragán sigue haciendo de las suyas

GANATE UN PORTÁTIL

EDITORIAL

Sindicato somos todos

Comienza el segundo año del Comité Ejecutivo de Sintraprevi con grandes expectativas y retos. Dentro de los objetivos trazados para éste período se encuentran el estudio y análisis de las sucursales y áreas donde existen recargas laborales a nivel nacional, articular y definir la propuesta de recategorización de las sucursales, evaluar y proponer una modificación de la manera como se están llevando a cabo los concursos y efectuar una revisión pormenorizada del pago de horas extras y los encargos para los funcionarios, entre otros.

Daremos especial preponderancia a la atención directa a todos los trabajadores, en especial a los afiliados, sin dejar de lado la atención a prepensionados y pensionados. Para ello, contamos con una oficina transitoria ubicada en el 5o. piso de Casa Matriz en Bogotá, el valioso aporte del asesor jurídico de la organización sindical y la presencia de un equipo de especialistas, mediante un acuerdo celebrado con la Asociación de Abogados Laboralistas de los Trabajadores.

Todas estas actividades deben redundar en beneficio de los afiliados; por ello no es posible iniciarlas y concretarlas sin el apoyo y la confianza que hasta el momento los trabajadores nos han brindado.

Como se puede observar, son muchos los frentes que tendremos que abordar, pero

estamos decididos a entregar nuestro mayor esfuerzo en pos de alcanzar las metas pactadas.

SITUACION INTERNA

Han circulado en estos días en la empresa algunos correos que se refieren a situaciones internas de la organización sindical, que pueden confundir a los trabajadores por tratar temas fuera de contexto.

No se puede ocultar que al interior de nuestra organización existen divergencias y puntos de vista diferentes, esto es sano y necesario, pues del debate de las diferencias, de manera democrática y civilizada, es que surgen las decisiones más acertadas que benefician a toda la comunidad.

Desde luego, es necesario revisar algunos temas, con el ánimo de fortalecer la cohesión que debe existir entre el Comité Ejecutivo Nacional y las Subdirectivas regionales.

Por ello, como cabeza de SINTRAPREVI en los actuales momentos, extendiendo un fraternal llamado a todos los miembros de la organización a cerrar filas en torno a ella.

No es momento de divisiones ni de declinar o desfallecer. Por el contrario, es hora de continuar con el empeño que durante todo el año anterior nos caracteri-

zó. Es necesario mantener el ánimo y no olvidar todo lo positivo que hemos conseguido juntos.

El sindicato somos todos y entre todos debemos hacer que avance positivamente y se mantenga posicionado como hasta ahora lo ha hecho, sin perder lo más valioso que tenemos y debemos preservar: LA UNIDAD.

Como lo hemos manifestado en todos los escenarios adonde hemos asistido, pretendemos que Sintraprevi sea un sindicato abierto a los trabajadores y en ese sentido consideramos muy importante todos los aportes que recibamos de los funcionarios con el ánimo de mejorar continuamente,

Agradecemos las voces de respaldo que hemos recibido y ello nos obliga a redoblar esfuerzos y continuar incólumes en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y la Convención Colectiva de Trabajo.

Invitamos a todos los trabajadores de la Compañía a seguir creyendo en este proceso sindical, ya que con sus aportes seguiremos consiguiendo que el sindicato sea la organización que es hoy.

GONZALO JOSE JIMENEZ MARIN

Presidente SINTRAPREVI

SINTRAPREVI NOTICIAS

El informativo de los trabajadores de Previsora

Publicación virtual del

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Previsora S.A. Compañía de Seguros SINTRAPREVI

Afiliado a la CUT y a FENASIBANCOL

Calle 57 No 9-07 5o. piso, Bogotá, Colombia - www.sintraprevi.org

e-mail: isintraprevi@previsora.gov.co Siguenos: Facebook y Twitter

CONSEJO EDITORIAL

Gonzalo Jiménez
Jose Antonio Becerra
Nancy Mendoza
John Jairo Segura
Yesid Rodriguez
Alejandro Llanos
Pedro Nel Cruz

CORRECCION DE TEXTOS

Nancy Mendoza

COLABORACION ESPECIAL

Subdirectivas Pacífico, Occidente y Norte

EDICION Y ARMADA

Pablo Sarmiento



COMITE EJECUTIVO NACIONAL

Gonzalo Jiménez Marín, Presidente
Jose Antonio Becerra, Vicepresidente
Oscar Alexis Ruiz., Secretario General
Ivan Triviño, Tesorero General
Marilyn Herrera, Fiscal
Mireya Cortes, Subsecretaria General
John Segura, Subtesorero General
Angel Vergara, Subfiscal
Nancy Mendoza, Secretaria Educación y Propaganda
Carlos Urbano, Secretario Relaciones Intersindicales

COMISION NACIONAL DE RECLAMOS

Sandra J. Ramirez
Ruth Otalora

COMO VAMOS

Secretarias ganadoras

En el mes de abril, con motivo del Día de la Secretaria, SINTRAPREVI NOTICIAS llevó a cabo un concurso exclusivo para ellas. Las compañeras favorecidas con un bono de \$100.000 fueron:

- MABEL EMILSE MORERA, Casa Matriz
- SANDRA JANET MOYA, Casa Matriz

Los niños también ganaron

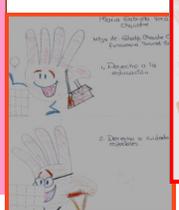
De igual manera, aprovechando la celebración del Día del Niño, realizamos un concurso dirigido a los más pequeños, a los hijos e hijas de afiliados. Ellos, con su ingenuidad, esfuerzo y gran creatividad, nos enviaron las respuestas sobre lo que pensaban de los Derechos de los Niños. Los ganadores fueron:

BONO DE \$100.000:

JOHANN GABRIEL PRATO ORTEGA, 2 años
Afiliada: Liliana Ortega, Suc. Arauca



Bonos de \$50.000 para cada uno:
MARIA GABRIELA VERA CHAUSTRE, 2 años 7 meses
MIGUEL SEBASTIAN VERA CHAUSTRE, 4 años 5 meses
Afiliada: Gladys Chaustre, Suc. Cúcuta



Algunos de los derechos de los niños son muy vulnerados por los adultos hoy en día no existen derechos que se cumplan el 100%, ya que a veces ni los que tienen todo no se cumplen ya que siempre hay alguna cosa que entorpece estos derechos y se cumplen a medias algunos como

No discriminación hoy en día ya no debe haber discriminación por raza, color, género, idioma, religión, nacionalidad, origen social o étnico, o por ninguna opinión política o de otro tipo; ni tampoco debido a tu casta, tu propiedad o tu nacimiento o por alguna discapacidad ya que todos los seres humanos somos iguales

Supervivencia, desarrollo y protección las autoridades de nuestro país deben proteger y garantizar el desarrollo pleno - físico, espiritual, moral y social de todos los niños

Participación tenemos derecho a expresar nuestras opiniones en las decisiones que nos afecten, y que nuestras opiniones se tengan en cuenta con el fin de que conozcan cual es el pensamiento de los niños y había donde queremos ir estos son algunos de los derechos de los niños y mas o menos si se cumplen

tambien hoy en día el gobierno debe ayudar a la infancia que se encuentra en crisis , por tal razon se cumple a medias el derecho de la supervivencia, desarrollo y proteccion

gracias por hacernos partícipes en el sintaprevi de mi mami rosario (quiero que mi mami me regale un perro para que me acompañe cuando estoy solo

Bono de \$100.000
JUAN DAVID GUERRERO ROSERO
Afiliada: Rosario Guerrero, Suc. Pasto

NUESTRA VOZ EN EL C.R.L.

Mensualmente publicaremos en este espacio un resumen de los diferentes temas tratados en el Comité de Relaciones Laborales (Cláusula 26 de la Convención Colectiva), el cual cuenta con la asistencia de representantes de la administración y de las organizaciones sindicales.



Créditos Educativos: Se acordó, tal como está establecido en la reglamentación, que el pensum académico solo se exigirá para el primer semestre universitario.

Los trabajadores del Front en Medellín, estarán más "frescos", pues se aprobó la reparación del aire acondicionado, al igual que el mantenimiento de las cortinas y el mejoramiento de las películas de los vidrios para protección del sol.



Mientras tanto para Cali se solicitó el cambio de la fotocopiadora. ¡Ya es hora!. Para esa sucursal también quedó aprobado el presupuesto para el paseo recreativo de los trabajadores y sus familias.

La administración informó que se entregará a todos los trabajadores un kit corporativo que contiene un lapicero, un vaso y un cuaderno.



Como reiteradamente se ha hecho, ante la gran cantidad de quejas recibidas al respecto, SINTRAPREVI solicitó que sea un ente externo el que esté al frente de la realización de los concursos.

Se acordó que las certificaciones laborales sean expedidas con salario y no con sueldo, como se venía haciendo últimamente.



El Gerente de Gestión Humana, Hector Barrientos, envió un correo instructivo a todos los Gerentes sobre el pago correcto de las horas extras. Esperamos que éste se

cumpla en su totalidad.

Galería: 1° de mayo histórico

El pasado 1o. de mayo fue histórico para SINTRAPREVI. La asistencia a las marchas en las diferentes ciudades fue la más nutrida de cuantas se haya participado. Agradecemos y felicitamos a todos los afiliados y afiliadas que nos acompañaron en éste, el día mas especial para los trabajadores y sus organizaciones.

BOGOTÁ



CALI



CÚCUTA



TUNJA



BARRANQUILLA



**Día Internacional del Trabajo
Mayo 1/2012**

El afiliado ganador de la cámara digital que entregaron la página web www.sintraprevi.org y SINTRAPREVI NOTICIAS, fue el compañero PEDRO LARA de Casa Matriz, quien asistió a la marcha acompañado de sus familiares. ¡Felicitaciones!



Madres Sintraprevi

Con motivo de la celebración del mes de las madres, SINTRAPREVI entregó a todas las afiliadas, un detalle representativo en esta fecha especial. Las MADRES SINTRAPREVI cucuteñas posaron para SINTRAPREVI NOTICIAS expresando su satisfacción, en representación de todas las madres a nivel nacio-

¡felicidades!
eres una
MADRE
sintraprevi



No más despidos

El Comité Ejecutivo Nacional de SINTRAPREVI rechaza de manera tajante el despido de los compañeros HECTOR GALVIS y GIMENA RODRIGUEZ, ambos de Casa Matriz. Expresamos nuestra firme solidaridad con ellos.

Estos despidos se suman a los despidos de las compañeras ANDREA GIRALDO y NAYIBE HIGUERA, realizados en el mes de abril. Hacemos un llamado a buscar soluciones que eviten la salida de trabajadores de la empresa y para ello, tanto la administración como el sindicato deben mantener un diálogo fluido y permanente.

Lamentamos estas decisiones unilaterales que precarizan la situación económica de los trabajadores y van en contravía del propósito de disminuir el desempleo en el país.

AFILIADO(A) A SINTRAPREVI

Actualiza tus datos y gana

UN COMPUTADOR PORTÁTIL

En solo 3 pasos:



1. Reclama el formato de actualización en la oficina de SINTRAPREVI o descárgalo de nuestra página www.sintraprevi.org

2. Diligencia la totalidad del formato y fírmalo.

3. Entrégalo o envíalo a la oficina de SINTRAPREVI (Casa Matriz Bogotá, piso 5°)

**Una vez recibido, quedarás inscrito (a) y se te informará el número con el que participarás en el sorteo que se realizará el 17 de julio de 2012.
Plazo máximo de recepción: 6 de julio de 2012.**



¿SABIA USTED QUE...

... Los trabajadores pueden escoger la entidad para pago de nómina?

En varias entidades y empresas, se han venido presentando dificultades, toda vez que los nominadores, sin contar con la opinión de los trabajadores, quienes en última instancia son los afectados, cambian de entidad financiera para el pago de la nómina.

El pasado 27 de abril, se expidió la Ley 1527 “por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones”. En sus artículos 4 y 12, de la precitada norma, se faculta al trabajador para que escoja libremente la entidad a través de la cual se debe realizar el pago de la nómina o pen-



sión.

Las normas en mención estipulan:

ARTICULO 4°. Derechos del beneficia-

rio. En cualquier caso el beneficiario tiene derecho de escoger libre y gratuitamente cualquier entidad operadora para efectuar operaciones de libranza, así como aquella a través de la cual se realiza el pago de su nómina, honorarios o pensión (...)

ARTICULO 12°. Libre escogencia de la entidad operadora. El beneficiario tiene derecho de escoger libre y gratuitamente cualquier entidad para el pago de su nómina. El empleador no podrá obligar al beneficiario a efectuar libranza con la entidad financiera con quien este tenga convenio para el pago de nómina.

... El Ministerio de Trabajo creó los Comités de Convivencia en las empresas?

El Ministerio de Trabajo expidió el pasado 30 de abril la Resolución 652 de 2012 mediante la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

De acuerdo al Artículo 3° de la citada resolución el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Para el caso de Previsora que cuenta con más de 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.

Este no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.



El Artículo 4°. Establece que las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo, teniendo en cuenta su organización interna, deberán conformar los comités de convivencia laboral para el cumplimiento de lo dispuesto en la resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

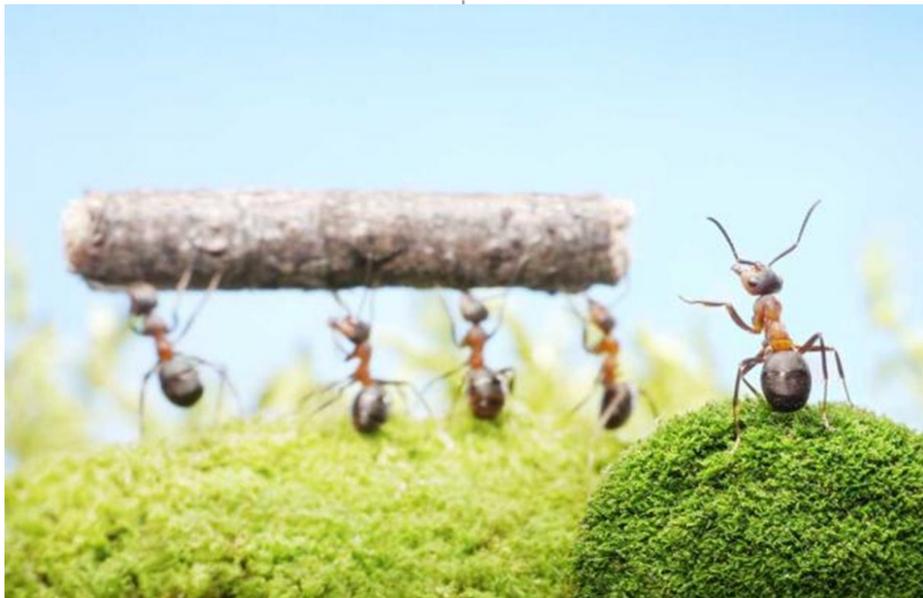
El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una

(1) vez al mes, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

La resolución establece que las entidades públicas o empresas privadas dispondrán hasta de tres (3) meses, contados a partir de su publicación para implementar su contenido.

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.

Los atributos que todo empleado busca en un buen jefe



Es indudable que una de las personas que más influye en la vida laboral y privada de todo empleado, es su jefe; de su estilo de dirección, de la forma como imparte las órdenes, del buen o mal trato que le da a cada colaborador, así como de su buen o mal genio, depende en gran medida la motivación con que cada mañana los empleados llegan a trabajar a la empresa.

No hay nada más devastador que una mala relación con un jefe, porque afecta tanto al individuo, que puede llegar a repercutir en las relaciones de este con su familia y su entorno.

Tener un buen jefe es como ganarse una lotería de bienestar, un pase de motivación y creatividad, un lapso de tiempo en el que el entusiasmo se apodera del trabajador. Tener un mal jefe, por el contrario, hace que las tardes de domingo se vuelvan un calvario y los lunes en la mañana un camino hacia el patíbulo, para enfrentar una realidad de la que solo puede huir renunciando a un trabajo, del que se derivan todos los ingresos.

¿Qué es lo que un empleado aspira a encontrar en su jefe para que el trabajo se vuelva una fuente de realizaciones y logros? Aquí algunas pistas que le per-

mitirán evaluar su estilo de dirección y el efecto que puede estar causando en sus empleados:

Claridad en las órdenes

A muchos jefes les cuesta expresar qué es lo que realmente desean; algunos lo piensan pero no lo dicen, otros creen que su manera de ver las cosas es compartida por todos y por lo tanto no es necesario ser explícito. Nada más errado. Entre más claramente usted defina qué es lo que quiere, cuál es el objetivo que persigue y para cuando necesita un determinado trabajo, mejores resultados obtendrá. Recuerde que nadie puede leer su mente ni adivinar sus deseos ni pensamientos.

Deje hacer

No hay nada más molesto que el exceso de supervisión. Una vez ordenada una tarea y establecido el plazo en que debe realizarse, la entrega es responsabilidad del trabajador. No es necesario registrar la hora de llegada y de salida, vigilar si se levantó al baño, si habló por teléfono, si envió un mensaje personal de texto o compartió un café con un compañero de trabajo. El andar vigilante a toda hora, no garantiza mayor productividad; por el contrario, parte

del tiempo se invertirá en encontrar la forma de burlar la vigilancia. Tenga en cuenta que las horas de escritorio, no necesariamente son horas productivas. Mientras el trabajo se haga bien y a tiempo, poco importa dónde o a qué hora se realice.

El respeto

Todo empleado merece ser tratado de buena manera y recibir órdenes en un lenguaje adecuado. Deben evitarse los sarcasmos y las presiones psicológicas. Si es necesario llamar la atención de un trabajador, debe hacerse en privado, jamás delante de sus compañeros ni mucho menos de sus subalternos. Adicionalmente, hay que tener cuidado con cualquier trato que pueda ser o parecer discriminatorio.

Justicia

Los trabajadores esperan también recibir un trato justo, que sus logros sean reconocidos y valorados. Muchos jefes se apropian de las ideas, trabajos y propuestas de sus subalternos y promueven y premian solo a sus amigos. Nada hay más desmotivador para un equipo de trabajo que ver cómo otros se llevan, inmerecidamente, méritos que no les corresponden.

La capacidad de decisión y habilidad para motivar

Para la buena marcha de un área es necesario contar con un jefe que sea capaz de decidir, que no postergue todo o que cambie de parecer a cada instante. Que reconozca los errores y sea capaz de ofrecer una disculpa y rectificar a tiempo. Además todo jefe debe mantener un equipo de trabajo altamente motivado, trabajando con entusiasmo y haciendo propios los objetivos de la empresa.

Fuente: Alta Gerencia, Fernando Díaz del Castillo

¿Cómo protegerse contra el cáncer de piel?

La gente desconoce los peligros tan grandes que entraña el sol y el daño que puede causar al ADN de las células de la piel. Sus efectos perniciosos son acumulativos y pueden conducir a un cáncer cutáneo, como si de una bomba de tiempo se tratara.

Cada día que pasa es mas peligroso exponerse por varias horas al sol, ¿no has notado que hoy día hace mas calor que hace un par de años?. Esto se debe al calentamiento global y en parte al deterioro de la capa de ozono, pero aparte de las consecuencias ecológicas que esto trae, también afecta directamente a nuestra salud. El sol es necesario para que haya vida, además, en pequeñas dosis ayuda a nuestro organismo a sintetizar la vitamina D, la cual metaboliza el calcio y fortalece los huesos; pero el hecho de que un poco de sol sea bueno no significa que mucho sea mejor. La radiación ultravioleta (UV) del sol puede ocasionar daños irreversibles en la piel, y uno de ellos es el envejecimiento prematuro, además daña el ADN, causa inmunosupresión y puede activar las sustancias químicas del organismo que estimulan el desencadenamiento de un proceso canceroso.

Los tres tipos de cáncer cutáneo más comunes son el carcinoma basocelular, el carcinoma espinocelular y el melanoma maligno. Los dos primeros comienzan en la capa exterior de la piel, que miden en promedio un milímetro, al parecer la aparición de estos canceres no melanoma son debidos a la exposición crónica al sol, y aparecen exclusivamente en las partes del cuerpo que quedan expuestas como el rostro y las manos. Con frecuencia, dichos carcinomas comienzan como un nódulo o una lesión en la piel que se va agrandando, suele sangrar y no se cura por completo, luego la lesión puede extenderse e invadir tejidos circundantes, por ello es



importante detectarlos a tiempo porque si no se tratan pueden llegar a ser mortales.

Los melanomas malignos también empiezan en la parte exterior de la piel, una de sus principales causas parece ser la exposición intensa e intermitente al sol, como es el caso de personas que trabajan bajo techo y pasan sus vacaciones al sol, este tipo de cáncer es mas letal, ya que si no se trata pronto podría invadir la dermis (la capa inferior de la piel) en donde están los vasos sanguíneos y linfáticos. Sus signos principales son:

Asimetría: La mayoría de los melanomas primarios son asimétricos (una mitad no coincide con la otra). Los lunares normales son redondos y simétricos

Bordes irregulares: Los bordes de los melanomas primarios suelen ser irregulares, poco definidos y a veces dentados. Los de los lunares normales son mas regulares y lisos
Color variable: Los primeros signos de melanoma suelen ser los varios tonos de marrón o negro que presenta, después adopta a veces una coloración rojiza, blanca y azul. Los lunares normales son de un mismo tono de marrón
Diámetro: Más grandes que los lunares normales, los melanomas primarios pueden alcanzar un diámetro de unos 6 milímetros.

¿Cómo prevenirse?

- Limite la exposición al sol, especialmente entre las 10:00 de la mañana y las 4:00 de la tarde, cuando la nociva radiación ultravioleta (UV) es más potente.

- Hágase un autoexamen de toda la piel, desde la cabeza hasta los pies, por lo menos cada 3 meses.

- Cuando este al aire libre, utilice un protector solar de amplio espectro con un factor de protección (FPS) mayor de 15. Aplíquese generosamente 30 minutos antes de exponerse al sol y repita la operación cada 2 horas (a los niños menores de 6 meses no se les debe aplicar protector solar).

- Algunos expertos advierten que no deberíamos confiarlos tras aplicarnos protector solar, pues no hay ninguno 100% eficaz contra las quemaduras solares ni tampoco evita necesariamente el cáncer de piel.

De hecho el protector solar puede aumentar de modo indirecto el riesgo si su uso contribuye a que uno pase más tiempo al sol.

- Acostumbre a sus hijos a protegerse del sol desde temprana edad, pues los daños que conducen al cáncer de piel en la vida adulta se originan desde la infancia.

- Lleve pantalones largos, camisas de manga larga, sombreros de ala ancha y gafas de sol con protección ultravioleta.

¿No es curioso como los Beduinos y otros habitantes del desierto usan su indumentaria larga y suelta y la cabeza cubierta?. Ellos siempre han sido conscientes del daño que causa el sol en exceso, ahora nosotros deberíamos preocuparnos un poco mas por nuestra salud.

ENTERESE

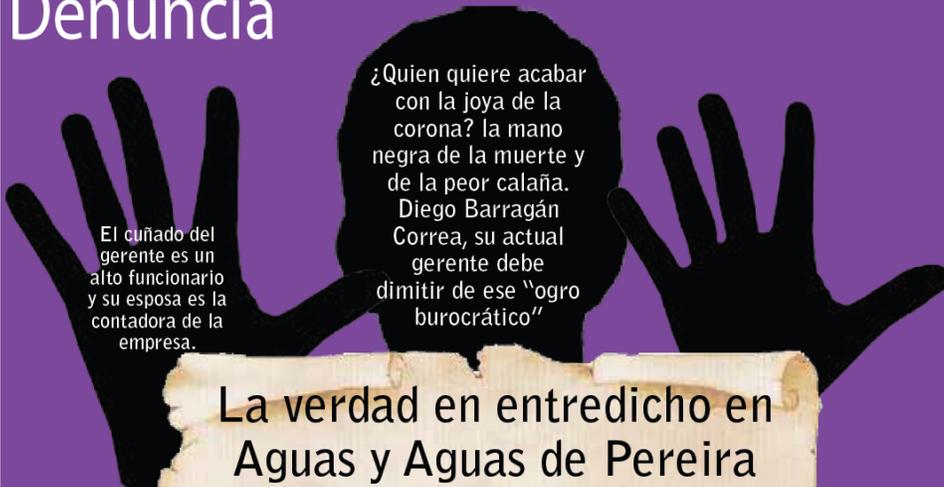
Siguen denuncias por gestión de Diego Barragán, expresidente de Previsora, en Aguas y Aguas de Pereira

5

Mayo 28 / junio 10 de 2012

Primera Plana

Denuncia



ESTA ES LA PRESENTACION QUE HACE EL DIARIO PRIMERA PLANA DE LA DENUNCIA CONTRA DIEGO BARRAGAN

Crece cada día la inconformidad frente a la mala gestión de Diego Barragán expresidente de Previsora, en la empresa que maneja el acueducto de Pereira: Aguas y Aguas.

El Diario Primera Plana hace la denuncia sobre la desenfrenada contratación y la "orgia" con los recursos públicos.

Se afirma en la citada denuncia que las investigaciones amagan con ser un gran "estallido" para la ciudad.

Sin ahorrar calificativos consideran que las entrañas de Aguas y Aguas merecen una profilaxis profunda que lave lo que corre en sus vísceras.

Silencio total

La denuncia hace referencia a una mi-

llonaria multa frente a la cual no hay pronunciamiento de las autoridades ni del mismo responsable: "Otro tema que "ahoga" se relaciona con la sanción impuesta a Aguas y Aguas de Pereira, donde el propio alcalde, la Contraloría y Diego Barragán en calidad de gerente ascendido en sueldo, no se han pronunciado sobre la gravedad de la multa: tasada en \$1.562 millones.

Deben explicar si va a existir acción de repetir contra los funcionarios que se fueron contra la ley en un país, donde puede más el amiguismo y la justicia por encargo.

Sobre todos estos temas no se sabe nada el papel de la junta directiva actual sino que siguen en un silencioso que desborda los límites de la sombra.

El gerente con sueldo gordo no se da por enterado.

A la espera que haya lo que llama reingeniería que no es más que un acomodo burocrático para aniquilar mas puestos de trabajo y lograr mayores beneficios por la ola expansiva de la contratación.

Otras dependencias serán sometidas a un extraño reajuste donde se dice será para sacar a unos y meter a otros.

El mencionado diario hace un llamado para que Pereira no siga siendo "ahogada" por la corrupción y ser mampara de campaña políticas con recursos públicos".

¿RECONOCE ESTE PERSONAJE?



PISTAS:

- ⇒ Autor del cierre de la Sucursal Barranquilla.
- ⇒ Autor de la pésima reestructuración.
- ⇒ Responsable de la desmedida contratación.
- ⇒ Responsable del maltrato a los prepensionados y pensionados.

La gente califica a políticos y funcionarios

LOS DE MEJOR DESEMPEÑO



LOS MAS CONOCIDOS



LOS MAS DESCONOCIDOS



LOS DE PEOR DESEMPEÑO



El Tribunal de Libertad Sindical condenó al Estado Colombiano



EL TRIBUNAL MUNDIAL DE LIBERTAD SINDICAL-COLOMBIA se convocó, como respuesta a la falta de legitimidad del Estado colombiano, por haber abandonado las obligaciones sociales, políticas y económicas a favor de sus ciudadanos-trabajadores y en consecuencia, permitir o asumir conductas, contrarias al respeto, garantía, promoción y protección de los Derechos Humanos de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

La falta de respuesta efectiva por parte del Estado y de sus instituciones, hacia las necesidades de justicia, para el restablecimiento de los derechos y libertades, consagrados en los Convenios Internacionales, la Carta Política y la ley, que aquélla ha hecho suya y que le pertenecen a los trabajadores y a las trabajadoras y a sus organizaciones sindicales, planteó la necesidad de esta convocatoria, para buscar restablecer los derechos humanos laborales conculcados, especialmente el de libertad sindical y acceder a la justicia, mediante este TRIBUNAL MUNDIAL DE LIBERTAD SINDICAL-COLOMBIA, con vocación de permanencia desde la perspectiva de la clase trabajadora,

excluida y marginada, pero amparada en los más altos valores de honestidad y ética.

EL TRIBUNAL MUNDIAL DE LIBERTAD SINDICAL COLOMBIA, tendrá una vocación de permanencia, en tanto subsistan las violaciones a los derechos humanos laborales de los y las trabajadoras y sus organizaciones sindicales, será protector de los Derechos Humanos Laborales, promotor en su vigencia y ejercicio, contribuyendo a una nueva cultura sindical.

EL TRIBUNAL MUNDIAL DE LIBERTAD SINDICAL-COLOMBIA, es una institución cuasi judicial por su conformación, ejercicio y objetivos, dirigida contra el Estado colombiano, sus autoridades o agentes que lo representan y contra los particulares o empresas nacionales o extranjeras, de quienes por queja o demanda se investigue y a quienes comunicará o notificará las decisiones que formule el Tribunal para que asuman las responsabilidades legales a que hubiere lugar.

Esta iniciativa contribuye a hacer visible en el contexto nacional e internacional, la sistemática violación a los derechos

sindicales de los y las trabajadoras colombianas, a devolver a los trabajadores la confianza y valor para reivindicar sus derechos y brindarle la solidaridad y apoyo de la comunidad internacional.

EL TRIBUNAL MUNDIAL DE LIBERTAD SINDICAL-COLOMBIA, se realizó durante los días 22 al 25 de mayo de 2012 en la ciudad de Bogotá D.C.

SENTENCIA

Luego de escuchar durante tres días las alarmantes violaciones a la libertad sindical por parte del Estado y de los empresarios, especialmente presentadas por 81 organizaciones sindicales y de analizar las múltiples quejas que se radicaron ante este ente cuasi judicial los Magistrados: LUIS ENRIQUE RAMÍREZ, Presidente; LYDIA GUEVARA RAMÍREZ, Secretaria; LUIZ SALVADOR, OSCAR ALZAGA, JOSÉ LUIS CONTRERAS MONTES, GRETTEL HERNÁNDEZ OLIVA y SEBASTIÁN VISCUSO, dictaron sentencia condenatoria al Estado Colombiano después de considerar entre otros los siguientes aspectos:

Comprobar que en el Estado y sectores empresariales colombianos existe una especie de cultura antisindical, que corre en paralelo con una cultura de la violencia como forma de resolver los conflictos. Un comportamiento es cultural cuando más allá de su legalidad o legitimidad está socialmente considerado como incorporado al orden natural de las cosas.

Está demostrado que la violencia ejercida desde el Estado o desde los grupos económicos, reduce la sindicalización y dificulta enormemente la formación de nuevos sindicatos. En 1970 había una sindicalización del 14% de la población económicamente activa, y en la actualidad es menor del 4%, resultando que sólo el 2% de los trabajadores está amparado por la negociación colectiva.



El presidente de SINTRAPREVI, Gonzalo Jimenez, hace su intervención ante el TRIBUNAL DE LIBERTAD SINDICAL

Con procesos de violencia contra la fuerza de trabajo se ha logrado en este país deslaborizar la contratación individual, disfrazada como contratación civil, y sustituir al trabajador formal por trabajo subcontratado o tercerizado.

La violencia antisindical ha posibilitado la aparición de cooperativas de trabajo asociado fraudulentas, que disfrazan como socios cooperativos a quienes no son otra cosa que trabajadores dependientes. Otro fenómeno similar es la utilización fraudulenta de las agencias de servicios eventuales o temporarios, que pretenden reemplazar a los trabajadores efectivos por trabajadores que originan un menor costo laboral y que representan una fuerza de trabajo de difícil o imposible sindicalización.

El Tribunal considera que la mayoría de los trabajadores colombianos se encuentran en una situación laboral, que podríamos calificar como la prehistoria del Derecho del Trabajo, situación a la que se llega merced a los hechos reiteradamente mencionados y denunciados en esta causa.

El Tribunal da por acreditado que en Colombia existe una indisimulada alianza entre el Estado y los grupos económicos y financieros, locales y extranjeros. Por lo tanto, resulta evidente que existen poderosos intereses para mantener un movimiento sindical débil y fragmentado, situación que a veces se agrava por la actitud de alguna dirigencia sindical, que actúa según sus pro-

prios intereses.

Los fueros sindicales, que son la herramienta que permite garantizar la actividad de los representantes sindicales, y que están reconocidos en la Constitución Política de Colombia y en los Convenios de la O.I.T., son sistemáticamente violados. El Tribunal ha podido comprobar, que el despido arbitrario de los dirigentes y activistas sindicales es un hecho que se reitera con llamativa regularidad. Situa-

ción que se ve agravada cuando con total impunidad se desconocen órdenes judiciales de reintegro de los trabajadores afectados.

En Colombia las relaciones laborales no son democráticas ni participativas. Son profundamente autoritarias. El trabajador es un sujeto sin voluntad, que deja en la puerta del establecimiento sus derechos ciudadanos. La empresa es, en general, una estructura autocrática, donde uno manda y los demás simplemente obedecen. Se desconoce el acuerdo bilateral y democrático de las partes que integran la relación laboral.

En mérito de todo lo expuesto y sobre la base de la prueba colectada, El Tribunal Mundial de Libertad Sindical,

RESUELVE:

1. Condenar al Estado de la República de Colombia por ser responsable de los hechos sistemáticos de violación del principio de Libertad Sindical, en calidad de autor directo, coautor, cómplice o encubridor de homicidios, lesiones, torturas, privaciones ilegítimas de la libertad, atentados, amenazas, despidos y represalias con motivo del ejercicio de la actividad sindical.

2. Exhortar al Gobierno de la República de Colombia a que adopte todos los recaudos necesarios para garantizar en el país la Libertad Sindical, suprimiendo de inmediato todos los obstáculos y restricciones que han sido denunciados en esta causa. sindical en el país es de alto todos los recaudos necesarios para garantizar en el país la Libertad Sindical, suprimiendo de inmediato todos los obstáculos y restricciones que han sido denunciados en esta causa.

3. Exigir al Gobierno de la República de Colombia que prohíba, cese y sancione con el rigor necesario, todos los comportamientos violentos, cualesquiera que sean sus autores, que afectan el libre ejercicio de la actividad sindical.

4. Dirigirse a cada una de las empresas e instituciones públicas involucradas en la denuncia recibida, para que cesen en sus actos y políticas antisindicales. En el caso de empresas multinacionales, el Tribunal se dirigirá a la casa matriz.

5. Poner en conocimiento de la Organización Internacional del Trabajo la presente sentencia.

6. Comunicar a todo el movimiento obrero organizado, local e internacional, lo resuelto en esta causa

7. Notificar esta sentencia a los organismos defensores de los Derechos Humanos, locales e internacionales.

[Lea la sentencia completa en www.sintraprevi.org](http://www.sintraprevi.org)



Por primera vez en los 93 años de la OIT, un representante de los trabajadores llega a su dirección



El exsindicalista británico Guy Ryder fue elegido el lunes 28 de mayo, director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo que supone que por primera vez en los 93 años de historia de esta organización multilateral, que cuenta con 184 países miembros, su dirección queda en manos de una persona promovida por los sindicatos y no por un gobierno.

Ryder, quien en el pasado fue Secretario General de la Confederación Sindical Internacional (CSI), organización que representa a 175 millones de trabajadores(as) en 153 países, y desde el 2010 era el segundo funcionario en importancia en la misma OIT, sustituye al chileno Juan Somavía, de 71 años, quien ha dirigido esta organización durante 14 años.

"Estoy muy emocionado. La importancia de lo que pasó aquí será juzgada por lo que hagamos, y consiste en poner a la gente y al mundo del trabajo en el centro de todo. En medio de la crisis

mundial, ésta es una gran oportunidad para hacer una diferencia en las vidas de millones de personas", dijo Ryder en su primera declaración.

Por su parte Luc Cortebeek, Vicepresidente Trabajador del Consejo de Administración, señaló: "Como trabajadores, estamos encantados. Guy Ryder conoce la OIT, conoce el mundo del trabajo, pero él es alguien que va a defender el tripartismo y el diálogo social, va a trabajar con los gobiernos, con los empleadores y los trabajadores".

"El señor Ryder es un excelente profesional con mucha experiencia en la OIT. Nosotros lo respetamos, y esperamos que podamos trabajar juntos. Necesitamos reformas fuertes debido a la situación que enfrenta el mundo", agregó Daniel Funes de Rioja, vicepresidente de los Empleadores del Consejo de Administración.

Según el secretario general de la Confederación Sindi-

cal de Trabajadores/as de las Américas (CSA), Víctor Báez, el grupo de gobiernos de América Latina y el Caribe (GRULAC) fue decisivo en la fase final del nombramiento, ya que sus votos fueron garantizados por acción de los sindicatos.

De plácemes movimiento sindical

En Colombia, la elección de Ryder de inmediato provocó satisfacción por parte del movimiento sindical colombiano, cuyos voceros manifestaron su esperanza de que con Ryder en la dirección de la OIT los problemas laborales de nuestro país tengan más visibilidad y atención en esta organización.

"La CUT y los trabajadores del mundo lo recibimos con satisfacción y alegría", dijo Domingo Tovar, presidente de la CUT Colombia. "Para nosotros es un triunfo del movimiento sindical, y lo recibimos con mucha satisfacción y gran esperanza. Creemos que Ryder nos va a apoyar y va a promover que en Colombia los derechos y la libertad sindical operen en la práctica", señaló por su parte William Millán, vicepresidente de la CGT. "Su elección beneficia al mundo del trabajo porque el compañero Ryder conoce perfectamente el funcionamiento de la OIT y las complicaciones que tenemos los trabajadores en los cinco continentes", acotó el presidente de la CTC, Miguel Morantes.

"Que la OIT esté dirigida por un sindicalista, que los sindicatos tengan ese espa-

cio en el sistema de las Naciones Unidas, es una muy buena noticia para los trabajadores y un mensaje político muy importante para el mundo", indicó por su parte José Luciano Sanín, director de la Escuela Nacional Sindical.

Como llegó Ryder

Ryder, de 56 años, quién nació en Liverpool y se educó en las universidades de Cambridge y Liverpool, tiene 30 años de experiencia en el mundo del trabajo, la mayor parte de ella en el plano internacional. Su mandato empezará formalmente en octubre, es el décimo director General de la OIT desde cuando este organismo se creó en 1919. Su candidatura había sido presentada por el grupo de trabajadores del Consejo de Administración de la OIT y compitió con otros 8 candidatos: 4 europeos, 3 africanos, un asiático y Angelino Garzón, postulado por el gobierno de Colombia. Su elección se produjo al cabo de seis rondas de votaciones en la que participaron los 56 miembros titulares del Consejo (28 representantes gubernamentales, 14 de los empleadores y 14 de los trabajadores). Ryder obtuvo 30 votos a favor contra los 26 de su inmediato competidor, el francés Gilles de Robien.

En la cuarta ronda Angelino Garzón había obtenido 10 votos, en la quinta obtuvo 7, y ya en la sexta fue eliminado.

Fuente: Agencia de Información Laboral ENS

Corte Constitucional ordena reintegro de 51 trabajadores de EMCALI

Los 51 trabajadores de Emcali que fueron despedidos en 2004 por participar en una huelga en mayo de ese año tendrán que ser reintegrados a la empresa.

Así lo ordenó la Corte Constitucional, la cual señaló, a través de un comunicado, que a los trabajadores también se les tendrá que pagar los salarios que dejaron de recibir "desde el momento de la desvinculación y hasta el momento en que se realice efectivamente el reintegro".

Frente al pronunciamiento de la Corte, Jorge Iván Vélez, presidente del Sindicato de Trabajadores de Emcali, Sintraemcali, manifestó que "es una decisión muy positiva y muy interesante, no sólo para los trabajadores de Sintraemcali, sino también para los trabajadores colombianos. Con esto se logró que a través de una acción de tutela se dejara sin piso jurídico la resolución que despidió a estos trabajadores".

De acuerdo con Vélez, los 51 trabajadores despedidos se desempeñaban como vigilantes, conductores, obreros, operarios, supervisores e ingenieros de las diferentes unidades de negocio de Emcali "y tendrán que retornar a su cargo tal como lo obliga la ley. Indicó, además, que se esperará la notificación por parte de la Corte Constitucional sobre la decisión tomada. "De ahí en adelante lo que haremos es exigir que se cumpla lo ordenado por la Ley", aseguró el presidente de Sintraemcali.

La huelga que tuvo lugar los días 24 a 26 de mayo del 2004 en las instalaciones del CAM fue declarada ilegal por el Ministerio de Pro-

tección Social, luego que los 51 trabajadores que la protagonizaron, en protesta por la intervención de la empresa a manos de la Superintendencia de Servicios Públicos, fueron despedidos.

El documento con fecha del 27 de diciembre del 2011 se emitió luego que, el pasado 12 de octubre y a través de un fallo de segunda instancia, el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Cali ordenó el reintegro de 51 funcionarios, tres meses después que el Sindicato de Emcali instauró una acción de tutela.

Sin embargo, la Corte Constitucional, ocho años después, consideró que "la declaratoria de ilegalidad de una huelga debía hacerse en ese momento a través de una autoridad judicial y no por una entidad administrativa, como finalmente ocurrió".

Por tal motivo, el organismo decidió "amparar los derechos fundamentales a la asociación sindical, a la huelga y al trabajo, invocados por el Sindicato de Trabajadores de las Empresas Municipales de Cali" y así ordenar el reintegro de 51 de ellos.

Para tomar la decisión, la Corte valoró las recomendaciones que el Comité de Libertad Sindical y la Organización Internacional del Tra-



bajo hicieron al Estado para reintegrar a estos trabajadores.

Cabe recordar que en diciembre del 2011, la juez 11 Penal Municipal de Cali, Carmen Emilia Maldonado, ordenó cinco días de arresto contra el gerente de Emcali, Ramiro Tafur, por desacato a una tutela que ordenaba, en ese entonces, el reintegro los empleados.

Sin embargo, en febrero pasado, la Procuraduría General de la Nación solicitó la suspensión provisional de los efectos de esa tutela, cuyo fallo fue proferido por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Cali en octubre del 2011.

Un mes después de proferirse dicho fallo, la Corte Constitucional inició su revisión hasta este viernes, cuando se conoció su inclinación a favor de los trabajadores de Emcali.

HUMOR EN SERIO

Peggy y Margara... en el Ascensor

- › Mija, ésta gente si es la cagada, ahora que está de Presidente el mancito de Cali y yo esperaba un ascensito, mirá donde me mandó, a manejarle el famoso ascensor.
- › Ay, no te quejes, así es la vida, así le pagan a una.
- › Claro, como no sos vos...
- › Pero contame, aquí pa' las dos: ¿Quién ha bajado?
- › Mmmm... Bajó hasta el sótano Pinzón, el Gerente de Bucaramanga. Imaginate, rajó a un trabajador en la entrevista, después de que le había ido requetebién en las otras pruebas. Y pa' colmos, no lo dejó presentar al mixto. Mejor dicho se lo tiró.
- › Y quien mas, quien mas...
- › Bajaron los "pilos" de sistemas. Se



pusieron a hacer unas pruebas en la Sucursal Tunja del Sise 3G o algo así, para aplicarlo en otros ramos y dejaron la sucursal varios días sin sistemas.

- › ¡Pobres clientes!
- › También bajaron los de indemnizaciones. Dizque se inventaron una herramienta para el tema de indemnizaciones on base, como un sise chiquito y eso ocasiona duplicidad de información. He escuchado aquí

muchas quejas por eso.

- › Ve, mija y no subistes a nadie...?
- › Subió la gente de cartera, con el Dr. Rubiano a la cabeza. Parece que ahora si se pusieron las pilas y están sistematizando eso. A esa gente le tocaba todo manual, muy duro, terminaban tardísimo...
- › Ya era justo...
- › También subió toda le gente de Gestión Humana con la Semana de la Salud, eso estuvo una verraquera. A muchas les gustó el masajito... Ve y vos no te hicistes masajear...?
- › Ay mija, no preguntés y mas bien contame quien mas subió....
- › Ve, sopendeja, a vos que te pasa... Veni y te metes en esta caja y veras lo rico que es, además ahí vienen los de la Junta y parece que van a subir.... Después te cuento.

PINCELAZOS

¿Reducción de la pobreza?



LECCIÓN DE ESTADÍSTICA #1



"Petardo" en el teatro Gran Rex



SINTRAPACIFICO

Calí - Colombia SINTRAPACIFICO fue fundado en Octubre de 2005 Espacio No. 10 Mayo de 2012 sintraprevi.subpacifico@hotmail.com



Las Horas Extras en La Previsora S.A. Compañía de Seguros

Si usted como trabajador de cualquier dependencia de la Compañía es del pensamiento que si trabaja HORAS EXTRAS es porque necesita dinero adicional, porque en el día no alcanza a terminar todas sus tareas, porque es bien visto en la empresa, porque es bien visto por su jefe, porque quiere hacer un esfuerzo extra, porque tiene mucho trabajo, porque nadie le ayuda, porque está haciendo el trabajo de otros, porque está haciendo reemplazo de vacaciones, porque en su dependencia no hay quien haga ese puesto, etc. Lea lo siguiente, le puede servir de gran ayuda.

La legislación laboral colombiana define que la jornada laboral es de 8 horas diarias o menos si así lo han pactado las partes y por lo general las 8 horas se deben trabajar durante el día, así que si se trabaja más de las 8 horas al día, o se trabaja de noche o un sábado, domingo o festivo, **se debe pagar un recargo por ello**. Y define la Hora extra como aquella hora que se trabaja adicional a las 8 horas diarias o a la jornada pactada entre la partes.

En el primer Comité de Relaciones laborales realizado en el mes de abril de 2012, se tocó el tema de forma puntual, pues ha tomado carrera por parte de algunos jefes que los trabajadores de Previsora por obligación deben trabajar en la Compañía después de la jornada habitual de trabajo sin ningún tipo de remuneración económica, sin pago de transporte ni alimentación, es decir GRATIS.

En dicho comité los directivos de la Compañía informaron que las horas extras **SI SON REMUNERADAS**, y que son los líderes o gerentes quienes deben de solicitarlas cuando las cargas labores lo ameriten, lo que quiere decir que si un trabajador considera que debe trabajar más de su horario habitual de trabajo debe de gestionarlas ante su jefe inmediato y este tendrá la obligación de solicitarlas a la gerencia de Gestión Humana. Así que ya no hay excusas compañero para trabajarlas GRATIS a no ser que usted lo permita.

SINTRAPACIFICO

La labor de horas extras las debe autorizar siempre el empleador. En ningún caso, las horas extras diurnas o nocturnas podrán exceder de 2 horas diarias y doce a la semana. Todas las horas extras deben pagarse al empleado que las trabaja. Para poder trabajar más horas extras que las que se mencionaron anteriormente, se debe solicitar autorización al Ministerio de Protección Social y si la empresa tiene sindicato, notificar a este.



El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

La remuneración por horas extras y recargos nocturnos, dominicales y festivos, constituyen salario puesto que es una contraprestación directa por el trabajo del empleado, en consecuencia, es preciso pagar prestaciones sociales sobre dichos valores.

Ahora bien, veamos este tema desde el punto de vista de salud. Las personas que trabajan regularmente diez u once horas al día tienen más riesgo de desarrollar enfermedades coronarias, dice un estudio. Esta enfermedad deriva precisamente de largas jornadas de trabajo, durante las cuales el colaborador no tiene tiempo para reponer su energía. Este tipo de padecimientos genera males físicos como gastritis, cefaleas y dolores musculares; también produce otros efectos como stress, depresión y/o agresividad.

Cantidad o calidad de trabajo. El trabajar muchas horas extras no significa que hagas más trabajo. Dedicarle más horas al trabajo cotidiano no siempre es sinónimo de dedicación, en ocasiones puede ser un síntoma de desorganización o inestabilidad personal y profesional. Quedarte a trabajar más allá de tu horario es válido cuando se trata de una situación extraordinaria, pero si se convierte en tu patrón de conducta, debes preguntarte qué te está pasando.

"Que todos sepan que siempre eres de los últimos en salir, no significa que a la empresa le impresione tu dedicación. Entre las opciones para vencer la adicción al trabajo están la de obligarte a dedicarle tiempo a una actividad que te guste y te relaje, como hacer un poco de ejercicio, desarrollar habilidades artísticas, etc."

Cualquier opción puede convertirse en tu pequeño oasis. Un escape por lo menos tres veces por semana, sería genial para empezar. Trata de acercarte más a la familia y a los amigos, pídeles ayuda, exprésales cómo te sientes. Tal vez no lo notes, pero esta adicción está mermando tu salud y tu calidad de vida de manera importante. Antes de desgastarte innecesariamente, considera que toda empresa exitosa valora más la calidad que la cantidad de tu trabajo.

Independiente si la empresa paga o no las horas extras que un empleado trabaja, **lo importante es tener en cuenta que lo ideal, tanto para la empresa como para las personas, es que los empleados sean productivos durante la jornada laboral y logren realizar sus tareas en ese tiempo, porque de esta manera resulta posible compatibilizar trabajo y familia. TEN EN CUENTA ESTE MENSAJE... ES PARA TU PROPIO BIEN Y EL DE TU FAMILIA... NO LO ECHES AL OLVIDO.**

Desde Occidente

Espacio de la Subdirectiva Occidente de Sintraprevi

No. 3

Un ministro yupi y algo estrafalario

Vio un montón de tierra que estorbaba el paso
y unos preguntaban ¿qué haremos aquí?
Bobos, dijo el niño resolviendo el caso.
Que abran un grande hoyo y la echen allí...

De Simón el bobito, Rafael Pombo



Yupi fue una expresión algo restringida para señalar a los jóvenes profesionales de la clase alta media norteamericana que vivían en las grandes ciudades y ostentaban hábitos consumistas, nos dice el diccionario de Wikipedia. Y por extensión lo usamos los hispanoparlantes con o sin permiso de la academia para referirnos a quienes se parecen a burócratas colocados en puestos de vanguardia del gobierno para alardear de juventud e ideas brillantes.

Esta es la imagen que proyectan algunos de los ministros del Estado desde la presidencia de César Gaviria. Los Cepeda, Cárdenas, Arias, y los actuales Fernando Carrillo, Juan Ricardo Ortega y Juan Carlos Echeverry. Ellos están llamados a salvar a Colombia de todo mal y peligro en economía, no corrupción y buen suceso en las compras que haga la Nación. Cuando hablan tienden a dar la sensación que su palabra es como la del Papa, ex cátedra. Que su veredicto es sagrado y no tiene reversa.

¿Esto algo tiene que ver con la opinión de desfavorabilidad que divulgó CM& respecto de militares, policía, presidente, alcaldes, corte suprema, ministros, congreso, Da-

ne? Tal vez. Este gobierno se está distinguiendo porque tira la piedra sobre el lago de incertidumbre que es Colombia y espera a ver si se forma un círculo amplio de opinión en las aguas mansas. Si nadie dice nada, entra a ser realidad lo que se propone.

Nuestro Ministro de Hacienda, o sea, el Gobierno, ha salido a repetir lo que dijo Juanma. Que los ricos van a chillar de alegría porque el impuesto de renta se les rebajará del 33 al 27 y que a los pobres asalariados se les van a dar dos premios por ser tan sufridos. Se les va a gravar, en principio, con el 5%, 10% y 16% de IVA la canasta familiar. Primer premio. Pero luego, el gobierno, como en Yo me llamo, les devolverá el doble a los 1 y 2 estratos. Además propone que los colombianos todos declaren renta y compren aunque sea el formulario de cuatro mil pesos. Oh, sapiencia suma de estos dioses humanados.

La propuesta de Reforma tributaria trae una invitación a los pobres de que inviertan su salario mínimo en alimentación. Al mes siguiente se podrán acercar al BBVA o a otro banco ágil, a que cobren dos salarios. Esta es la idea. Me parece que el gobierno tomó muy en serio que este año se están celebrando los 100 años de Rafael Pombo y su cuento en que se dice que abrieran un hoyo para meter la tierra que estaba en frente.

El Centenario, es de Simón el bobito, no de los colombianos que llevamos quinientos años en la Patria Boba. Cierro es que aquí en este país, todo el mundo olvida en dos semanas lo que ayer se dijo. Pero esta propuesta confirma lo dicho. La favorabilidad -7%- que muestran las encuestas sobre lo que "hacen" los ministros y el congreso a puerta cerrada por el pueblo- es muy baja. El pueblo ha sido educado para la paciencia y la resignación.

¿Hasta cuándo seguirá el pueblo agachado y orejón? Y ¿hasta cuándo nuestros yupis colombianos querrán meter el dedo en la boca a tanta gente ingenua que solo sale a la calle cuando el gobierno convoca a una marcha?

Tomado de:

BULEVAR de los días.



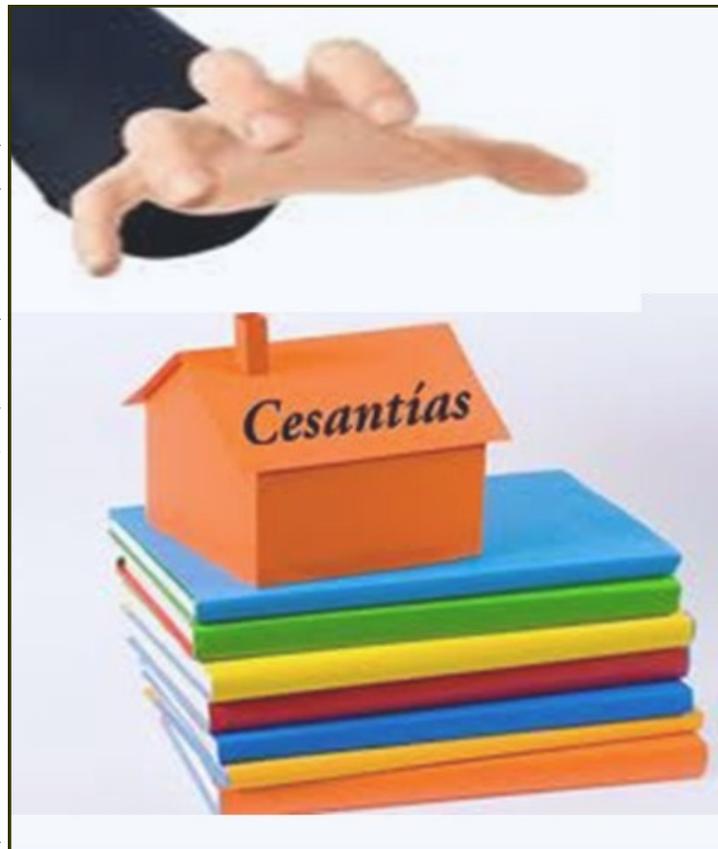
Raponazo a las cesantías

MINTRABAJO acaba de presentar el Proyecto de Ley 241 Senado, por medio del cual se dispone una nueva regulación del derecho a las cesantías. En adelante, el 50% de estas se seguirán consignando en la cuenta de cesantías que cada trabajador tiene en los Fondos de Cesantías. El otro 50% se consigna en una nueva cuenta, supuestamente para proteger al cesante. Esta última suma no será de libre disposición del empleado, tal como lo venía pidiendo ASOFONDOS, sino que se entregará en seis contados cuando el empleado quede cesante. Pero si en ese tiempo encuentra empleo, se suspende el pago.

Ahora, los intereses a las cesantías (12% anual) se pagarán sólo sobre el 50% que queda en la cuenta tradicional. Como ven, se pretende darle a los empleadores un buen regalito de navidad, todos los años, pues en realidad se reducen los intereses a las cesantías al 6% anual, toda vez que se pagará el 12% pero sólo sobre el 50% de estas.

En consecuencia, se reducen las expectativas de

conseguir vivienda con las cesantías, o de reformarla o para pagar estudios, pues ahora sólo se podrá contar para esos fines con el 50% de las mismas. Ello significa que las expectativas en ese sentido se reducen en un 50%.



Observarán, entonces, que aquello de la protección de los derechos sociales de los trabajadores que consagra el inciso final del artículo 53 de la Constitución es puro cuento para el Gobierno Nacional, al igual que la prohibición de expedir normas regresivas en materia laboral.

En este caso, ASOFONDOS y la ANDI y demás gremios del sector privado, nos ponen de manifiesto varias cosas: 1) Que estar organizados es indispensable para defender los

intereses; 2) Que el Estado es un instrumento instituido para defender la voracidad de los intereses del capital y 3) Que, por ende, si los trabajadores no se movilizan para defender sus intereses, el Estado no lo hará por ellos y, en consecuencia, se merecen ese recorte de sus derechos, que existen sólo si se lucha por ellos, como lo hacen los empresarios.