

HORIZONTE SINDICAL

PUBLICACION DIGITAL DE SINTRAPREVI

Edición enero-febrero 2017



Ámbito Laboral

Hombres con pareja embarazada o lactante no podrán ser despedidos

¡Vuelve!

Peggy y Margara



Sabía usted qué...

La edad de retiro forzoso para servidores públicos ahora es de 70 años

EVOLUCIÓN DE LA CORRUPCIÓN



ENTRANDO AL GOBIERNO

Se inicia cruzada nacional contra la corrupción

SALIENDO DEL GOBIERNO

AtecuS.

COLOMBIA PAÍS DE CORRUPCIÓN

¿COLOMBIA SE ACOSTUMBRO A LA CORRUPCIÓN?

Terminó el año 2016, con un escándalo más del pan diario de este país: La Corrupción. Aunque muchos dirán que esto ya es normal, es evidente que ahora la corrupción es mucho más notoria, especialmente por las escandalosas cifras que se mueven en la contratación estatal. Muestra de ello, son los escándalos recientes de Odebrecht, Reficar, los desfalcos a la salud, los robos de la calle 26 en Bogotá, para nombrar solo algunos.

En Colombia, las prácticas corruptas impiden materializar los principios y los objetivos del Estado Social de Derecho, en la medida en que se concentran en manos de unos pocos los recursos y bienes que deberían destinarse a intereses colectivos; distorsionan la toma de decisiones a favor de intereses particulares; aumentan los costos de administración de bienes y servicios públicos y privados; debilitan el respeto por la autoridad, erosionan la confianza ciudadana en las instituciones, y contribuyen a debilitar la legitimidad del Estado.

DEBILIDAD DE COLOMBIA

Además de lo anterior, hay algunas condiciones estructurales del Estado colombiano, del sistema y del ejer-



cicio político, que se constituyen en caldo de cultivo para la corrupción. Entre ellas,

- La concentración creciente del poder en el Ejecutivo y las debilidades del sistema de pesos y contrapesos;
 - El clientelismo;
 - La impunidad;
 - La falta de transparencia en la financiación de la política;
 - La “cultura del atajo” y el “todo vale”;
 - Una débil cultura de rendición de cuentas;
 - El incumplimiento por parte de muchas entidades públicas del derecho de acceso a la información;
 - Fallas en el diseño de la institucionalidad estatal, e
 - Incumplimiento de la normatividad vigente.
- Además, la corrupción está inmersa

en toda la sociedad, involucrando al sector público, al sector privado y a la ciudadanía. Dicho en otras palabras, el fenómeno parece estar relacionado con causas de orden ético, social, político y administrativo.

¿COLOMBIA SE ACOSTUMBRO A LA CORRUPCIÓN?

Al parecer, la corrupción se ve en el país como algo “normal”. Así se puede concluir de la encuesta realizada por la ANDI (citada por el diario El Espectador, 24 de enero 2017):

“El 36 % de los empresarios encuestados por la Andí indican que en el país hay alta tolerancia frente a los sobornos. La Costa es en donde más se presenta.

Lo peor que puede pasar con casos como el Odebrecht es que pase el tiempo y a la gente se le olviden.

Es decir, que se acostumbre a este tipo de casos (...)

La preocupación (...) tiene su fundamento, pues los resultados de la encuesta revelan que hay una considerable tolerancia en torno a la corrupción.

En efecto, los sobornos que piden los funcionarios son un problema tangible. El 12,5 % de los encuestados manifestaron que intentaron extorsionarlos y el 2,3 % indicaron que lograron sacarles dinero por medio de esta modalidad. Además, el 21,4 % de los empresarios consultados respondieron que les pidieron dádivas para agilizar o aprobar algún trámite. Las entidades en donde más se presenta este problema son las aduanas (62,7 %), las alcaldías municipales (40,3 %) y las corporaciones autónomas regionales (37,3 %).

Asimismo, los empresarios respondieron que los sectores en los que más perciben corrupción son salud, aduanas, impuestos, transporte, minería, ambiente y educación.

(...) En el análisis regional, se encontró que la región Caribe es en donde más se presentaron casos de corrupción, y La Guajira, Chocó, Atlántico y Bolívar son los cuatro departamentos en donde más se presentan las malas prácticas, según manifiestan los empresarios”.

UNA LUZ EN EL CAMINO

Algunos precandidatos presidenciales (Claudia López, Jorge Robledo, Sergio Fajardo) han manifestado estar de acuerdo en que el tema bandera para las elecciones

de 2018 debe ser la lucha contra la corrupción. Igualmente, ante la magnitud de los hechos conocidos recientemente, el Gobierno Nacional inició acciones que esperan reducir este flagelo.

Tras instalar la Comisión Ciudadana de Lucha Contra la Corrupción, los poderes públicos (Ejecutivo, Congreso, Cortes y organismos de control) y líderes de la sociedad civil emitieron la declaración por un Estado Abierto y se tomaron varias medidas dirigidas a enfrentar el abuso con los recursos estatales.

En desarrollo de esta cruzada, se emitió el Decreto 092 del 23 de enero, que pone freno a la contratación directa mediante organizaciones sin ánimo de lucro, que es uno de los grandes boquetes de corrupción.

Se espera que la contratación a dedo con ONG y entidades sin ánimo de lucro, una de las venas rotas por las que los corruptos se roban la plata del Estado con complicidad de funcionarios públicos, tendrá por fin controles eficientes.

Cada año, según informes de la Secretaría de Transparencia, en las regiones se están contratando al menos 1,2 billones con instituciones sin ánimo de lucro.

Con el decreto expedido, esa modalidad de contratación (que está contemplada en el artículo 355 de la Constitución) se mantiene, pero tendrá controles.

También se anunció la presentación de dos proyectos de ley anticorrupción que modifica la rebaja de penas por allanamiento a cargos y

elimina el beneficio de casa por cárcel para los corruptos.

QUE PASA EN PREVISORA

La Previsora no se escapa de los actos de corrupción, y su gran debilidad es la paupérrima gestión de la Oficina de Control Interno, en donde se han dedicado a las pruebas de cumplimiento, bajo muestreos insignificantes, dejando de lado las técnicas de auditoría, que permitan detectar la corrupción al interior de la Compañía. Es importante resaltar que la única organización que se ha dedicado a realizar investigaciones en defensa del patrimonio de la Previsora, es SINTRAPREVI, pero en el último tiempo, la actual administración de la Compañía, entorpece esta labor, abriendo procesos disciplinarios a los dirigentes sindicales, como ocurrió recientemente con una investigación que se está adelantando en la Sucursal Pereira. Igual sucede cuando se denuncian casos de corrupción, que comprometen el área de alguna Vicepresidencia y se pide que “dejemos así”, que no hagamos escándalos, o lo que sucede con los rumores que circulan sobre los contratos millonarios de la Vicepresidencia Comercial, en donde al parecer se favorece a los amigos del encargado de esta área. Cuando el sindicato pide que le entreguen información para realizar seguimiento a los contratos, siempre se entrega la información incompleta. Esta situación deja mucho que pensar, pues a muchos nos enseñaron la veracidad del refrán “el que no debe nada, no debe temer nada”. ■

Incremento salarial para 2017 es del 7%



Conocidos, el incremento del salario mínimo mensual legal vigente para el año 2017 y el IPC (Índice de Precios al Consumidor) del año 2016, se determinó, de acuerdo a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, el incremento salarial para todos los trabajadores convencionales de la Previsora para el año 2017, el cual correspondió a siete por ciento (7%). Este porcentaje, que es el mismo del incremento del salario mínimo, se fija, de acuerdo a lo señalado en la cláusula convencional y corresponde al porcentaje más alto entre las dos opciones:

IPC + Uno por ciento (1%) ó Incremento SMMLV
Es así como el aumento del salario mínimo resulta más alto, dado que el IPC del 2016, fue de 5.75%:

IPC: 5.75% + 1% = 6.75% vs. Incremento SMMLV: 7%

Esta fórmula, ha permitido y permitirá garantizar para los trabajadores de la Previsora, un porcentaje que los favorece, en comparación a otras negociaciones en las que se mantenía una opción “rígida”, que no permitía el manejo adecuado, ante la incertidumbre y los vaivenes de la economía colombiana.

Para mayor ilustración de los trabajadores, incluimos en esta edición de HORIZONTE SINDICAL, la tabla de sueldos incrementados, el ABC de la Convención y de los Créditos Hipotecarios y Educativos con sus nuevos montos, así como el cálculo de las cuotas de los préstamos de vivienda. ■

CLÁUSULA TREINTA Y UNA.-

(Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) Del Aumento del Salario Básico Mensual (Asignación Básica Mensual):

A partir del primero (1°) de enero de dos mil diecisiete (2017), el aumento del salario básico mensual será el equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) nacional total, certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE o las autoridades competentes, para los doce (12) meses comprendidos entre el primero (1°) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil

dieciséis (2016), más uno por ciento (1%). En caso que el incremento del Salario Mínimo Legal Mensual que decreta el Gobierno Nacional para el año dos mil diecisiete (2017) sea superior al monto del incremento pactado (IPC+1%), el salario de los trabajadores se incrementará en la misma proporción que aumente el salario mínimo legal mensual para el año dos mil diecisiete (2017).

ABC DE LA CONVENCION

SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE 2017: \$737,717

CLÁUSULA	CONCEPTO	MONTO	CUANTÍA
32	SALARIO MÍNIMO EN LA COMPAÑÍA	SMMLV. INCREMENTADO EN 25%.	922.146
33	SUBSIDIO MENSUAL DE TRANSPORTE	PARA FUNCIONARIOS QUE DEVENGUEN HASTA 3 SALARIOS MÍNIMOS: \$2,213,151	83.140
34	SUBSIDIO MENSUAL PARA ALMUERZO	14.29% DE UN SMMLV: \$105,420 (CON EFECTO PRESTACIONAL) MÁS 26% DE UN SMMLV: \$191,806 (SIN EFECTO PRESTACIONAL)	297.226
48 PARÁGRAFO	AUXILIO ODONTOLÓGICO	MONTO FONDO PARA EL 2017: \$73,771,700 AUXILIO: 1 SMMLV.	737.717
51	AUXILIO POR TRASLADO CIUDAD	2 SALARIOS MÍNIMOS CONVENCIONALES MENSUALES PARA GASTOS DE INSTALACIÓN.	1.844.293
52	CRÉDITO PARA EDUCACIÓN PREESCOLAR, PRIMARIA Y SECUNDARIA	3 SMMLV.	2.213.151
53	CRÉDITO PARA EDUCACIÓN SUPERIOR	3 SMMLV.	2.213.151
53	CRÉDITO PARA OPCION DE GRADO	OPCION DE GRADO: 1.5 SMMLV TESIS LAUREADA: 3 SMMLV	1,106,576 2,213,151
53	CRÉDITO PARA FORMACION AVANZADA Y POSTGRADO	4 SMMLV.	2.950.868
54	CRÉDITO EDUCATIVO ESPECIAL	6 SMMLV.	4.426.302
59	AUXILIO DE ANTEOJOS, LENTES DE CONTACTO Y CIRUGIA	1 SMMLV.	737.717
61	PRÉSTAMO PARA REPARACIONES LOCATIVAS	15 SMMLV.	11.065.755
64	PRÉSTAMO VIVIENDA PRIMERA OPORTUNIDAD	160 SMMLV.	118.034.720
65	PRÉSTAMO VIVIENDA SEGUNDA OPORTUNIDAD	100 SMMLV.	73.771.700
68	SEGURO DE VIDA	SUMA ASEGURADA: FUNCIONARIOS ACTIVOS: 130 SMMLV. PENSIONADOS: 80 SMMLV. EN CASO DE MUERTE ACCIDENTAL, SE CONTEMPLA LA DOBLE INDEMNIZACION	95.903.210 59.017.360
69	AUXILIO FUNERARIO	5 SMMLV.	3.688.585
71	DOTACION DE CALZADO Y VESTIDOS DE LABOR	PARA FUNCIONARIOS CON ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL HASTA 2.5 SMMLV: \$1.844,293; BONO DE 1.5 SMMLV.	1.106.576





ABC DE LOS CREDITOS EDUCATIVOS AÑO 2017

CLAUSULAS 52, 53 Y 54



TIPO DE EDUCACION / MONTO	CALENDARIO / MODALIDAD	FECHA PARA PRESENTAR SOLICITUDES	DOCUMENTACION REQUERIDA	FECHA PARA LEGALIZAR EL CREDITO	DOCUMENTACION REQUERIDA
PREESCOLAR (Sala cuna, Guardería, Párvulos, Jardín infantil, Pre kínder, Kínder, Pre jardín, Jardín, Nivel A, Nivel B y Transición). 3 SMMLV: \$2,213,151		EN CUALQUIER MES DEL AÑO.	PRIMERA VEZ: DOCUMENTO QUE SOPORTE EL PARENTESCO. SEGUNDA VEZ O POSTERIORES: CERTIFICADO DE ASISTENCIA	DENTRO DE LOS 75 DIAS CALENDARIO SIGUIENTES A LA FINALIZACION DEL PERIODO ACADEMICO.	CERTIFICACIÓN DE ASISTENCIA EXPEDIDA POR LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PRIMARIA 3 SMMLV: \$2,213,151	A	1° DE NOVIEMBRE AL 30 DE MARZO	PRIMERA VEZ: DOCUMENTO QUE SOPORTE EL PARENTESCO. SEGUNDA VEZ O POSTERIORES: NOTAS DEL 3ER PERIODO	HASTA EL 15 DE MARZO	CERTIFICACIÓN EXPEDIDA POR EL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO EN DONDE CONSTEN LAS NOTAS ACADÉMICAS O LA ASISTENCIA DEL ESTUDIANTE A CLASES DURANTE EL AÑO LECTIVO
	B	1° DE JULIO AL 31 DE OCTUBRE		HASTA EL 15 DE SEPTIEMBRE	
SECUNDARIA 3 SMMLV: \$2,213,151	A	1° DE NOVIEMBRE AL 30 DE MARZO	PRIMERA VEZ: DOCUMENTO QUE SOPORTE EL PARENTESCO. SEGUNDA VEZ O POSTERIORES: NOTAS DEL 3ER PERIODO O DEFINITIVAS.	HASTA EL 15 DE MARZO	CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN DEL CURSO O NOTAS FINALES.
	B	1° DE JULIO AL 31 DE OCTUBRE		HASTA EL 15 DE SEPTIEMBRE	
SUPERIOR 3 SMMLV: \$2,213,151	ANUAL	1° DE NOVIEMBRE AL 28 DE FEBRERO O 1° DE MAYO AL 31 DE AGOSTO	PRIMERA VEZ: PREMATICULA, PENSUM, NUMERO DEL REGISTRO DEL SNIES, APROBACION DE LA UNIVERSIDAD Y DE LA CARRERA POR EL ICFES. SEGUNDA VEZ O POSTERIORES: ORDEN DE MATRICULA.	HASTA EL 15 DE MARZO O HASTA EL 15 DE SEPTIEMBRE	CERTIFICACIÓN EXPEDIDA POR LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, EN DONDE CONSTEN LAS NOTAS ACADÉMICAS DEL AÑO, SEMESTRE O CUATRIMESTRE. EL PROMEDIO MÍNIMO DE CALIFICACIÓN DEBE SER DE 3.0 Y MINIMO 3 MATERIAS CURSADAS.
	SEMESTRAL I	1° DE NOVIEMBRE AL 28 DE FEBRERO		HASTA EL 15 DE SEPTIEMBRE	
	SEMESTRAL II	1° DE MAYO AL 31 DE AGOSTO		HASTA EL 15 DE MARZO	
	CUATRIMESTRE I	HASTA EL 30 ENERO		HASTA EL 15 DE JULIO	
	CUATRIMESTRE II	HASTA EL 30 DE MAYO		HASTA EL 15 DE NOVIEMBRE	
	CUATRIMESTRE III	HASTA EL 30 DE SEPTIEMBRE		HASTA EL 15 DE MARZO	
OPCION DE GRADO 1.5 SMMLV: \$1,106,576. TESIS LAUREADA 3 SMMLV: \$2,213,151		EN CUALQUIER MES DEL AÑO	CERTIFICACION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EN LA QUE SE ACREDITE QUE ES REQUISITO PARA OPTAR POR EL TITULO.	DENTRO DE LOS 75 DIAS CALENDARIO SIGUIENTES A LA FINALIZACION DEL PERIODO	CERTIFICACIÓN EXPEDIDA POR LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, EN DONDE CONSTEN LAS NOTAS ACADÉMICAS.
FORMACION AVANZADA Y/O POSTGRADOS 4 SMMLV: \$2,950,868		EN CUALQUIER MES DEL AÑO	PRIMERA VEZ: PENSUM, NUMERO DEL REGISTRO DEL SNIES Y RECIBO A PAGAR. SEGUNDA VEZ O POSTERIORES: ORDEN DE MATRICULA.	DENTRO DE LOS 75 DIAS CALENDARIO SIGUIENTES A LA FINALIZACION DEL PERIODO	CERTIFICACIÓN EXPEDIDA POR LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O FOTOCOPIA DEL ACTA DE GRADO Y FOTOCOPIA DEL DIPLOMA.
ESPECIAL 6 SMMLV: \$4,426,302		EL MES SIGUIENTE AL INICIO DEL PERIODO	CERTIFICACION MEDICA ANUAL SOBRE EL ESTADO DE SALUD DEL HIJO(A) Y CERTIFICACION EXPEDIDA POR LA INSTITUCION EDUCATIVA ESPECIAL O DE REHABILITACION O POR PROFESIONAL ESPECIALIZADO.	30 DIAS SIGUIENTES A LA FINALIZACION DEL PERIODO	CERTIFICACIÓN DE ASISTENCIA EXPEDIDA POR EL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO ESPECIAL O PROFESIONAL ESPECIALIZADO, DENTRO DE LOS TREINTA (30) DÍAS SIGUIENTES A LA FINALIZACIÓN DEL AÑO DE EDUCACIÓN O REHABILITACIÓN.

MODALIDAD/MONTO		REQUISITO	PLAZO E INTERES	CUOTAS		
PRIMERA OPORTUNIDAD 160 SMMLV: \$118,034,720	DOS AÑOS DE SERVICIOS	20 AÑOS - 7,5%	OPCION	CUOTA MENSUAL	CUOTA EN CADA PRIMA	
			1	\$ 932.928,00	\$ -	
			2	\$ 466.459,00	\$ 2.817.449,00	
SEGUNDA OPORTUNIDAD 100 SMMLV: \$73,771,700	HABER CANCELADO EL PRESTAMO DE PRIMERA OPORTUNIDAD	15 AÑOS - 7,5%	OPCION	CUOTA MENSUAL	CUOTA EN CADA PRIMA	
			1	\$ 673.434,00	\$ -	
			2	\$ 336.717,00	\$ 2.037.064,00	
			3	\$ -	\$ 4.074.129,00	

FECHAS Y PLAZOS COMUNES PARA AMBAS MODALIDADES				
BIMESTRE PARA EL TRAMITE DE LA SOLICITUD	FECHA LIMITE PARA RADICAR LA SOLICITUD	FECHA DE COMUNICACIÓN DE APROBACION, PREAPROBACION O NEGACION, POR PARTE DE LA VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	PLAZO PARA SUBSANAR ESTADO CREDITICIO, SI EL PRESTAMO ES PREAPROBADO	PLAZO DE UTILIZACION DEL CREDITO
ENERO - FEBRERO	HASTA EL 18 DE FEBRERO	ULTIMO DIA HABIL DEL BIMESTRE	3 MESES, A PARTIR DE LA FECHA DE COMUNICACIÓN DE PREAPROBACION, POR PARTE DE LA VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	8 MESES A PARTIR DE LA FECHA DE COMUNICACIÓN DE APROBACION, POR PARTE DE LA VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
MARZO - ABRIL	HASTA EL 20 DE ABRIL			
MAYO - JUNIO	HASTA EL 20 DE JUNIO			
JULIO - AGOSTO	HASTA EL 20 DE AGOSTO			
SEPTIEMBRE - OCTUBRE	HASTA EL 20 DE OCTUBRE			
NOVIEMBRE - DICIEMBRE	HASTA EL 20 DE DICIEMBRE			

Si la fecha límite de radicación es un día no laboral, la solicitud se debe entregar el día hábil anterior a la fecha establecida.

Las solicitudes radicadas después de las fechas límite, serán tenidas en cuenta en el siguiente bimestre.

SUELDOS PREVISORA 2017

CARGO	SUELDO 2016	INCREMENTO 7%	SUELDO 2017
AUXILIAR OPERATIVO	1.007.144	70.500	1.077.644
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1.053.798	73.766	1.127.564
SECRETARIA I	1.053.798	73.766	1.127.564
TECNICO	1.391.872	97.431	1.489.303
CONDUCTOR	1.440.792	100.855	1.541.648
SECRETARIA EJECUTIVA II	1.518.670	106.307	1.624.977
TECNICO II	1.518.670	106.307	1.624.977
TECNICO II	1.682.219	117.755	1.799.975
TECNICO II	1.908.067	133.565	2.041.632
SECRETARIA VICEPRESIDENCIA	2.454.212	171.795	2.626.007
PROFESIONAL	2.650.541	185.538	2.836.079
COORDINADOR	2.828.102	197.967	3.026.069
ESPECIALISTA	3.350.806	234.556	3.585.363
SECRETARIA DE PRESIDENCIA	3.468.233	242.776	3.711.009
PROFESIONAL III	4.175.422	292.280	4.467.702

CALCULO CUOTAS PRESTAMOS DE VIVIENDA 2017

PRESTAMOS HIPOTECARIOS PRIMERA OPORTUNIDAD
AÑO: 2017 - VR. PRESTAMO: \$118,034,720 - TASA: 7,5%

OPCION	CUOTA MENSUAL	CUOTA EN CADA PRIMA
1	\$ 932.928,00	\$ -
2	\$ 466.459,00	\$ 2.817.449,00
3		\$ 5.634.898,00

PRESTAMOS HIPOTECARIOS SEGUNDA OPORTUNIDAD
AÑO: 2017 - VR. PRESTAMO: \$73,771,700 - TASA: 7,5%

OPCION	CUOTA MENSUAL	CUOTA EN CADA PRIMA
1	\$ 673.434,00	\$ -
2	\$ 336.717,00	\$ 2.037.064,00
3		\$ 4.074.129,00

CALCULO: SINTRAPREVI

Indexación de primera mesada pensional procede aunque se haya causado con anterioridad a la Constitución del 91



Si bien el numeral 2° del artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo establece el retiro laboral del trabajador al cumplir 20 años de servicio y la posibilidad de acceder al reconocimiento de la pensión cuando cumpla la edad requerida, esta disposición no resuelve el problema de la diferencia salarial por inflación causada entre el momento del retiro y el reconocimiento del derecho pensional.

En tal virtud, la Corte Constitucional, mediante sentencia T 621 de noviembre 10 de 2016 (M.P. Gloria Stella Ortiz), explicó que a partir de su carácter universal la indexación de la primera mesada pensional es procedente aun cuando esta prestación se hubiere causado con anterioridad a la Constitución de

1991. Y es así como citó providencias precedentes que indicaron que este derecho de indexación se hace extensivo a los pensionados que adquirieron esa calidad con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 y, por supuesto, de la Carta Política del año 91.

Igualmente, basada en la Sentencia SU-1073/12, la corporación reiteró que son inconstitucionales todas aquellas situaciones que a pesar de haberse consolidado bajo la protección de la Carta anterior sus efectos se proyectan en futuro y generan vulneración de los derechos y garantías fundamentales, como sería el caso de la indexación de la primera mesada pensional.

Lo precedente toda vez que la negativa de esta indexación está produciendo graves efectos en el

mínimo vital de los pensionados que mes por mes reciben una suma significativamente inferior a la que tienen derecho y que no se compensa con el esfuerzo laboral que realizaron en su vida productiva.

Además, dejaría sin protección a personas que por su avanzada edad son sujetos de especial protección constitucional.

Con todo, concluyó que el carácter universal del derecho de indexación de la primera mesada pensional exige que esta se reconozca:

- Sin distinción del origen de la pensión, bien sea que tenga naturaleza legal, convencional o judicial.

- Sin distinción si la pensión ha sido concedida antes o después de la vigencia de la Constitución de 1991. ■

Hombres con pareja embarazada o lactante no podrán ser despedidos

La Corte Constitucional en la Primera Sala Plena de 2017 extendió la prohibición de que los padres sean despedidos durante la licencia de maternidad, en los casos en que son la única fuente económica de la familia.

El Código Sustantivo del Trabajo en Colombia expresa en el artículo 239 el llamado fuero por maternidad o la prohibición de despido en el que se establece que “Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia”, beneficio que era exclusivo de las mujeres hasta que la Corte Constitucional lo extendió también a los padres.

El tribunal estudió una acción pública de inconstitucionalidad, demanda hecha por Wadys Tejada Flórez, quien buscaba que estas normas también aplicaran a los padres en los que casos en los que el hijo que está por nacer y la mujer en embarazo dependiera económicamente del padre. Esto con el fin de garantizar los derechos fundamentales de los menores.

Tejada argumentó que aplicar esos artículos a los hombres da una estabilidad laboral que era exclusiva de las madres embarazadas o lactantes trabajadoras. El demandante criticaba que no se tenía en cuenta a las que dependen económicamente de su cónyuge o compañero.

Con una votación de cinco a favor y cuatro en contra, los magistrados de la Corte determinaron que para que



un hombre sea cobijado por el mencionado fuero debe demostrar que su pareja (que puede ser su esposa o también novia pues no exige un vínculo marital) depende económicamente de él.

La determinación de la Corte, con ponencia del magistrado Luis Ernesto Vargas, busca extenderles la estabilidad laboral reforzada a los padres y garantizar el derecho a la vida, a la igualdad y a la familia ■

¿Qué está pasando con el SOAT?

Como es de conocimiento general y especialmente de las personas que pertenecen al sector asegurador y específicamente para quienes laboran en compañías autorizadas a manejar el SOAT, como es el caso de la Previsora, las diferentes denuncias que han sido de conocimiento público, han llevado a que los diferentes entes de control, tanto la SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA como la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD, hayan comenzado a realizar diferentes investigaciones y hasta sancionar a sus vigilados, debido a las irregularidades que han encontrado.

Fue así como por medio del Comunicado de Prensa CP-OCEII-047 el Superintendente Nacional de Salud, dió a conocer al público en general las sanciones económicas interpuestas a clínicas y hospitales de departamentos como Atlántico, Valle del Cauca, Antioquia, Magdalena y Tolima, cuyo valor total fue de \$ 4.412 millones de pesos.



Pero lo que no se ha dado a conocer al público en general, son los resultados de las investigaciones, requerimientos de información, ordenes administrativas y visitas que ha realizado la SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA a las diferentes

aseguradoras, las cuales fueron realizadas en su gran mayoría durante el año 2016; y es que quizás, para los presidentes de estas compañías y sus respectivas juntas directivas, dejar conocer dicha información no les daría una buena imagen o al contrario, de-



de la SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA van desde las malas decisiones tomadas por parte de las juntas directivas respecto al manejo del ramo hasta la incompetencia que tienen los diferentes funcionarios de estas compañías para el manejo del control del mismo y del riesgo que éste tiene.

Es tan enredada la situación para algunas compañías, que la SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA les ha ordenado, o mejor, exigido, que su estructura organizacional debe ser modificada de forma inmediata y que esos “directivos responsables” de alto nivel, que se supone deben evaluar y velar por que los riesgos que están asociados al manejo del ramo no se materialicen, o su impacto sea mínimo; sean remplazados, ya que no cumplen con un perfil profesional idóneo que les permita ejecutar este cargo de manera óptima.

Y es que muchos de estos directivos se especializaron en evaluar la parte financiera de las compañías, pero nunca en evaluar, mediar, controlar y monitorear los riesgos que están asociados al manejo del negocio netamente, porque quizás para ellos el fraude solo está al interior de las compañías, pero al sol de hoy, no conocen realmente todo lo que sucede y conlleva la

berían aceptar, lo que en tantas oportunidades han manifestado los hospitales y clínicas.

Lo irónico de esta situación, no es que una información se conozca y la otra no, sino que los hallazgos encontrados por parte

de la atención de las múltiples reclamaciones que se deben atender.

Podrán decir que para eso están las firmas “especializadas” en auditoria medica e investigadores que ayudan a las compañías a manejar el tema del fraude. ¿Pero, que ganancia o provecho se puede sacar de estas, si los funcionarios que deben validar el trabajo de estos, no tienen el respaldo de las directivas? Sino que al contrario, estas firmas lo que hacen es validar y aprobar un sin número de reclamaciones, sin tener en cuenta si son o no fraudulentas, con el fin de que los reclamantes (hospitales y clínicas), los cuales a su vez son clientes, mantengan sus negocios con las compañías o simplemente no se quejen o demanden.

Por último, no se puede dejar de lado, que muchas de las personas que al interior de las compañías, manejan el ramo, no tienen ni el conocimiento ni mucho menos la experiencia, para la administración del mismo y a lo único que se dedican es a hacer LOBBY por esas firmas especializadas o en su defecto a ser PROTAGONISTAS en las peleas eternas que existen al interior de la entidad (parte técnica contra parte indemnizatoria), pero nunca se preocupan realmente por administrar y demostrar que este es un ramo, al que muchas compañías le apuestan y el cual puede ser rentable ■

Subdirectiva
Pacífico

DE LOS CURSOS obligatorios

Hoy en la Previsora, los funcionarios se preguntan hasta qué punto es obligatoria la realización de los cursos y cuáles son las consecuencias jurídicas y laborales de la no realización. Al respecto nos permitimos hacer las siguientes apreciaciones.

1- Falta de tiempo. Las cargas laborales en la compañía se encuentran desbalanceadas por áreas o por regiones para algunos funcionarios. El tiempo para realizar las actividades es suficiente para algunos y para otros no, pues se presenta sobrecarga laboral. Dado lo extenso de algunos cursos y la proliferación de circulares, instructivos y manuales, sin enunciar los clausulados de las diferentes pólizas; es difícil hacerlos dentro del horario laboral, motivo por el cual algunos funcionarios lo hacen desde su casa en el tiempo libre, lo que eventualmente se traduce en un acoso laboral.



2- La metodología utilizada; ya sea virtual o presencial, debe evaluarse ya que las dos metodologías presentan ventajas y desventajas, por dificultades en el manejo de los sistemas, lentitud del sistema y costos, entre otros.

3- Estipulación como requisito para

conursos, encargos, congresos; lo que los convierte en una obligación para los funcionarios.

4- Calificación negativa para la evaluación del desempeño. Lo que se convierte en un factor de calificación para acceder a beneficios laborales.



5- Capacitación como instrucción de la Superfinanciera conforme a directrices de la Circular 050 de 2015; menciona que a los funcionarios y aliados, al menos se les debe capacitar en los siguientes ítems:

a- Aspectos básicos del contrato de seguros.

b- Régimen aplicable a los ramos de seguros.

c- Aspectos básicos de la administración de riesgos.

d- Aspectos de SARLAFT relacionados con la intermediación de seguros.

e- Aspectos relevantes de protección al consumidor financiero y atención al cliente.

En cumplimiento de la directriz del ente supervisor, la compañía solo hace énfasis en algunos temas.

6- Para los escasos cursos con capacitador presencial, su designación está centralizada en Casa Matriz, sin dar oportunidad a los funcionarios de provincia con experiencia. No se establecen criterios claros para la elección y evaluación de los mismos lo que podría traducirse en favoritismo.

7- Existe repetición periódica de

los mismos cursos, algunos de los cuales no han sufrido modificaciones legales o jurisprudenciales en el transcurso del tiempo.

8- La presentación de los cursos es muy dispendiosa ya que el sistema es muy lento.

Este tema cobra importancia y debe ser abordado a conciencia, para que se toquen y profundicen todos estos puntos y se realice la trazabilidad del problema para hacer su caracterización y poder conocer el número de funcionarios que cumplen con la directriz, con el fin de valorar la dimensión del tema. ■

Subdirectiva
Norte



PANORAMA SINDICAL COLOMBIANO

Con este escrito, nos sumamos a la tarea investigativa para el periódico HORIZONTE SINDICAL; Tomando como tema una pequeña óptica de EL PANORAMA SINDICAL EN COLOMBIA, que nos parece muy importante puesto que tiene muchos puntos de vista para destacar a la hora de analizar la situación de los sindicatos. Para esta oportunidad nos enfocaremos en una, que a nuestro juicio es de las más relevantes porque impacta de forma dramática el ejercicio de las tareas sindicales; Nos referimos al:

PANORAMA SINDICAL DESDE LO POLITICO,

Y es que cuando se habla de lucha sindical de los trabajadores, estamos expresando que es una lucha del pueblo asalariado reclamando sus derechos y es considerada como la resistencia de la clase obrera contra el capital. Nace y se mantiene como respuesta inevitable y “natural”, como resistencia en el terreno económico por parte de los trabajadores asalariados, a la burguesía, quienes han manejado al país durante más de doscientos años.



Los Sindicatos estamos ligados de manera indisoluble a la lucha general de la clase obrera que se desarrolla tanto en el terreno ideológico o teórico, como en el político y en el económico. De ahí que cuando se habla de lucha sindical,

de movimiento sindical, hablamos de lucha de clases, de intereses económicos entre las dos clases fundamentales de la sociedad colombiana.

Pero en el movimiento sindical mismo se presenta una lucha per-

manente entre la ideología y la política de la burguesía y la del proletariado, generando muchas veces divisiones entre sus representantes lo cual hace daño a la causa. La burguesía está interesada y siempre trata de ganar ideológica y política-

mente a los sindicatos para que estos sirvan a sus intereses. Es por ello que se debe insistir siempre en la necesidad de conquistar la independencia de clase del movimiento sindical; La única garantía de que el movimiento sindical tiene para que pueda cumplir su papel como parte del movimiento general de la clase obrera por su emancipación, es conservar su completa independencia ideológica y política de las clases dominantes, de sus partidos políticos y de su Estado. Es decir, que los sindicatos deben estar comprometidos con las luchas de los movimientos obreros, contra el imperialismo, los terratenientes y la burguesía que tanto daño y sometimiento cometen contra la clase trabajadora. Es indispensable que las nuevas generaciones lo tengan siempre presente.

Y es por ello que tantas luchas dadas por el sindicalismo ante la oligarquía colombiana, se han visto contaminadas por diversos actores de violencia, entre ellas la violación de sus derechos laborales por parte de los empresarios, donde muchas veces la justicia obra más bien en contra de sus derechos, ya

que erróneamente se le ve al sindicalismo como una corriente contraria al Estado.

Un Estado que es manejado por una maquinaria política empresarial, la cual no da ejemplo alguno de mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora. Muestra de ello son las innumerables reformas laborales que en las últimas tres décadas se han hecho y las cuales han ido abriendo cada día las brechas entre ricos y pobres.

Citemos por ejemplo la Ley 789 de 2002, la cual cambió la forma en que los trabajadores perciben ingresos, por pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos. Primero, se modificó la definición de jornada laboral. Antes de dicha Ley, la jornada iba de 6 de la mañana a las 6 de la tarde. Con la reforma de 2002, la jornada diurna se estableció de 6 de la mañana a 10 de la noche, y la jornada nocturna de 10 de la noche a 6 de la mañana. Cuatro horas se perdieron de la jornada nocturna con la extensión de la jornada laboral diurna hasta las 10 p.m. En este caso, el empleado perdió el recargo nocturno, de 35% por hora, de 6 de la tarde a 10 de la noche.

Subdirectiva Norte

¿Y que decir de las innumerables reformas realizadas mediante las Leyes 50 de 1990 y 100 de 1993? Que lo único que han es-

timulado es el beneficio para las empresas y el empobrecimiento de la clase trabajadora.

No obstante, el sindicalismo si-

gue en pie de lucha, pese a la crisis permanente, por la violación de los derechos Humanos y Laborales, que genera una sociedad manejada por un Estado Empresarial. Esa lucha debe ampliarse a espacios más democráticos.

En tal virtud y a manera de reflexión y conclusión, es indispensable que los sindicatos busquen y alcancen constantemente normas, leyes y decretos, que les garanticen la continuidad de sus conquistas, se respete la vida, se promulguen leyes por parte del Estado que contribuyan a un mejoramiento social y económico de todos los trabajadores. Además, que estos tengan una mayor participación en vigilar y supervisar los gobiernos para que sean más justos en sus políticas económicas y sociales.

Agradecimientos a todos aquellos trabajadores sindicalistas consagrados de LA PREVISORA S.A. COMPAÑIAA DE SEGUROS, que a través de los años han dado constantes luchas y logrado muchos beneficios de la CONVENCION COLECTIVA y para que todos los trabajadores estemos dignificados en medio de este caos laboral que vive Colombia. A las nuevas generaciones, hacemos una invitación a seguir en pie de lucha con compromiso y responsabilidad por las causas sindicales. ■

La edad de retiro forzoso para servidores públicos ahora es de 70 años



El presidente Juan Manuel Santos sancionó el 30 de diciembre de 2016 la Ley 1821, que modifica la edad máxima de retiro forzoso para personas que desempeñan funciones públicas.

Actualmente la edad de retiro forzoso es de 65 años.

Esta era una idea que desde hace varios años se había intentado sacar adelante en el Legislativo.

Según la norma, una vez cumplidos los 70 años se causará el retiro inmediato sin posibilidad de reintegro,

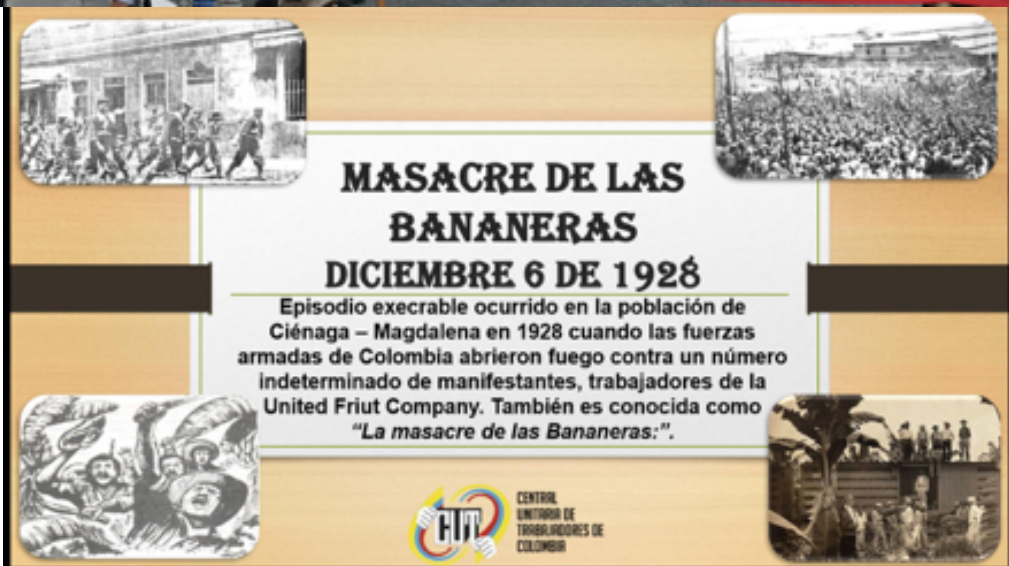
esta modificación no aplicará para funcionarios escogidos mediante voto popular, ni para los mencionados en el artículo 1° del Decreto Ley 3074 de 1968, es decir, los empleados civiles de la Rama Ejecutiva.

Es de aclarar que la ley no modifica la legislación sobre el acceso al derecho a la pensión de jubilación, ni el régimen de acceso, permanencia o retiro de cargos públicos, salvo en la edad máxima de retiro forzoso.

Precisamente, sobre el aspecto pensional la Corte Constitucional había expresado en el 2016 que aplicar una

edad de retiro, como la previa de 65 años, debía ser razonable, no puede efectuarse de forma automática y siempre debe consultar a la situación particular del servidor público, con el fin de evitar una afectación al mínimo vital.

Sintraprevi considera que la edad de retiro forzoso, antes 65, ahora 70 años, aplica para los servidores públicos/trabajadores oficiales de la Previsora. Actualmente existe una controversia al respecto, dado que la administración de la compañía no tiene ese mismo criterio. ■



Sindicatos y movimientos sociales apoyan iniciativa para revocar a Enrique Peñalosa

En días pasados se inscribieron ante la Registraduría los comités promotores para impulsar la revocatoria del alcalde de Bogotá, Enrique Peñalosa. La propuesta se ha movido prácticamente desde que se supo que él había ganado las elecciones, y tomó forma a lo largo de 2016. Con el trámite ante la Registraduría comienza formalmente el proceso, en medio de un ambiente ciudadano que para nada favorece al mandatario: solo el 22 % de los habitantes de la ciudad aprueba su gestión. La recolección de firmas ya se inició formalmente.

Los movimientos que se inscribieron tienen en común su rechazo a acciones de Peñalosa como la venta de la ETB y de un porcentaje de la EEB, el cambio de metro subterráneo a elevado o la reforma a la administración del sector salud de Bogotá.



Uno de los movimientos que apoya la iniciativa se llama Unidos Revocamos a Peñalosa. Allí está la CUT, dos sindicatos de la ETB (Sinrateléfonos y Atelca), así como la Asociación Distrital de Educadores (ADE), el gremio más fuerte de los profesores en Bogotá.

Los comités tienen seis meses para presentar, al menos, el respaldo de un número de ciudadanos inscritos en el censo electoral de Bogotá equivalentes al 30 % de la votación que obtuvo Peñalosa cuando ganó las elecciones en octubre de 2015.

El alcalde fue elegido exactamente

con 906.058 votos. Los promotores, entonces, deberán presentar en julio, mínimo, 271.818 firmas. Si la Registraduría las valida, la ciudadanía será convocada a unas elecciones en las que deberá votar sí o no por la revocatoria del alcalde.

La Ley de participación ciudadana (1757 de 2015) establece que en las urnas deberá depositarse, como mínimo, el 40 % de los votos válidos registrados el día en que fue elegido Peñalosa. Eso es 1'092.229 personas, independientemente del sentido de su voto. El alcalde será revocado si vota a favor la mitad más uno: 546.116. ■



Licencia de maternidad **aumentó a 18** semanas

Se crean salas de lactancia en las empresas



Las Leyes 1822 y 1823, sancionadas por el Presidente Juan Manuel Santos el 4 de enero de 2017, modifican los artículos 236, 238 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, para ampliar la licencia de maternidad de 14 a 18 semanas y crear salas de lactancia en las empresas.

Ampliación de la licencia de maternidad

La licencia de maternidad, aumentada de 14 a 18 semanas en el caso de

la madre; en cuanto a la licencia de paternidad se mantiene el tiempo de disfrute de ocho días.

Es importante recordar que la convención colectiva de trabajo (cláusula 29 numeral 3), señala para el caso de las trabajadoras de Previsora, tres (3) días adicionales a los que reconozca la Ley por nacimiento o adopción de cada hijo.

De las 18 semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce. Si existe una razón excepcio-

nal por la que no se disfrutó la semana de preparto obligatoria o de algunas de las 17 semanas de descanso, se deberán pagar.

En caso de parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más. La licencia para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la nueva ley.

En caso de fallecimiento de la

Países con más de Licencia de Maternidad en el mundo

Suecia, es el líder mundial al otorgar hasta 96 semanas de Licencia, con el 80% de la remuneración.

Reino Unido, le sigue en el escalafón con un año entero de Licencia y el 90% del salario.

Noruega, también tiene una política que beneficia generosamente a las madres al tener 46 semanas de licencia con el 100% del salario.

Hungría, tiene 24 semanas de licencia con el 70% del salario

Por su parte, los países latinoamericanos tie-

nen una política intermedia, pero que se aleja enormemente a la de países como Suecia:

Chile, Cuba, Venezuela y ahora Colombia, son los países que más días tienen por Licencia de Maternidad en el continente, 18 semanas en total y 100% del salario.

Brasil les sigue en este escalafón al tener 17 semanas de Licencia y 100% de remuneración.

Argentina y Perú continúan la lista con 13 semanas y 100% del salario.

madre antes de terminar la licencia de maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que le faltaba a la difunta madre para completar todo el periodo.

Ahora bien, se presumirá que el despido fue efectuado por motivo de embarazo o lactancia cuando este

haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto y las trabajadoras despedidas sin autorización tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a 60 días de trabajo.

Según el articulado aprobado por el Congreso, el beneficio empieza a regir a partir de su sanción.

Salas de lactancia en las empresas

El artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo obliga al em-

pleador a conceder a la trabajadora dos descansos, de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo, sin que esto genere descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses de edad.

La nueva ley ordena crear espacios denominados Salas amigas de la familia lactante, tanto en entidades de carácter público como empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos pero que cuenten con más de 50 empleados.

Así, dichas organizaciones tendrán la obligación de adecuar en sus instalaciones un espacio digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

La iniciativa aclara que el uso de estas salas no exime al empleador de reconocer y garantizar el disfrute de la hora de lactancia. En

tal virtud, la madre podrá hacer uso de este tiempo dentro de su lugar de trabajo o en su residencia.

Las empresas deberán acondicionar un espacio que garantice las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella. El Ministerio de Salud y Protección Social (Minsalud) vigilará y controlará la implementación y funcionamiento de las salas.

Finalmente, las entidades privadas con más de 1.000 empleados y las entidades públicas dispondrán de dos años para realizar las adecuaciones físicas necesarias. Las empresas privadas con menos de 1.000 empleados contarán con cinco años para cumplir con esta exigencia.

Dada la importancia que tiene la creación de las salas de lactancia para las madres gestantes, para los recién nacidos y para las familias, Sintraprevi recomendará a la compañía su implementación lo antes posible. ■

Iniciando año saludamos a todos los trabajadores que cumplen años en el bimestre enero-febrero. ¡Una felicitación muy especial para ellas y ellos!

ENERO

Día	TRABAJADOR(A)	SUCURSAL
1-ene	MONICA PARRA MADRIGAL	VILLAVICENCIO
1-ene	ANGELA MARIA RAMIREZ GOMEZ	MEDELLIN
1-ene	LUZ ADRIANA VIGOYA MARIN	CASA MATRIZ
2-ene	NESTOR ROBERT PADILLA GUERRERO	CASA MATRIZ
2-ene	LUCERO REINA GOMEZ	CASA MATRIZ
3-ene	REGINA RENDON GRANADA	MEDELLIN
4-ene	ANGELICA MARIA FONSECA MAHECHA	CADA
5-ene	LUZ MERY HUERFANO HERRERA	CENTRO EMPRESARIAL CORPORATIVO
5-ene	SANDRA JANET RAMIREZ SAYAGO	CASA MATRIZ
6-ene	CRISTIAN CAMILO MORA BARETO	CENTRO DE SERVICIOS MASIVOS
7-ene	DEISY TATAIAN ARGUELLO ARDILA	CASA MATRIZ
7-ene	NOHORA MARLENI BOJACA MARTIN	CASA MATRIZ
7-ene	PAOLA ANDREA CARDONA RAMIREZ	MEDELLIN
7-ene	LUZ ADRIANA ESTEPA PUERTO	CASA MATRIZ
7-ene	SANDRA MARINA REY BARGAS	CASA MATRIZ
8-ene	JIMMY ALONSO ALBORNOZ CASTILLO	CASA MATRIZ
8-ene	CLAUDIA LORENA BETANCOURT SOTO	ARMENIA
8-ene	CELMIRA HERRERA GONZALEZ	NEIVA
9-ene	IVON ALEXA NASAYO CASTAÑEDA	NEIVA
10-ene	WILSON ORLANDO PARRA NUÑEZ	CASA MATRIZ
11-ene	JESSNY TATIANA GARCIA CARVAJAL	CENTRO DE SERVICIOS MASIVOS
11-ene	PATRICIA ELENA MORALES ESTRELLA	MONTERIA
12-ene	FERNANDO LOMBANA SILVA	CASA MATRIZ
13-ene	WILMAN ANTONIO BELTRAN MARTINEZ	CASA MATRIZ
15-ene	SANDRA MILENA GONZALEZ COMBITA	CASA MATRIZ
15-ene	JOSE IGNACIO MARTINEZ SANCHEZ	CASA MATRIZ
15-ene	JOEL ARMANDO ROMERO RAMIREZ	CASA MATRIZ
18-ene	YUKLI PAOLA CARDENAS CARCAJAL	ARMENIA
18-ene	LUIS FELIPE CASTILLO BETANCOURT	CASA MATRIZ
18-ene	OSCAR ALEXIS RUIZ DIMATE	CASA MATRIZ
19-ene	JAIRO RICHARD OBANDO LUNA	ESTATAL
20-ene	MARYOLI RODRIGUEZ PORTILLA	MOCOA
21-ene	CARLOS HUGO OSORIO ALZATE	MEDELLIN
24-ene	GLADYS LOPEZ	CASA MATRIZ
26-ene	HERNAN DARIO ORTIZ PINZON	CENTRO DE SERVICIOS MASIVOS
28-ene	PAOLA GILLIATT TAMAYO TAPIAS	ARMENIA
29-ene	ENITH MARYORI GIRALDO RODRIGUEZ	MEDELLIN
30-ene	FABIAN DE JESUS POSADA VELEZ	CASA MATRIZ
30-ene	EDWIN ANIBAL OSORIO DURAN	CASA MATRIZ
30-ene	CARLOS EDUARDO VALENCIA MEZA	MANIZALES
31-ene	LUIS CARLOS AUZA ROA	FLORENCIA
31-ene	MARLY CIFUENTES TREJOS	CASA MATRIZ

FEBRERO

Día	TRABAJADOR(A)	SUCURSAL
2-feb	LUIS ALFONSO FANDIÑO SALINAS	MANIZALES
2-feb	CLAUDIA LILIANA MUÑOZ BUITRAGO	ARMENIA
2-feb	SANDRA PATRICIA CEDIEL BRAVO	CASA MATRIZ
4-feb	PEDRO ARMANDO PEÑA TOLOZA	ARAUCA
5-feb	LEOVAR SANTIAGO BASTO SERNA	CENTRO DE SERVICIOS MASIVOS
6-feb	JOSE LEONARDO GUARIN SANCHEZ	CASA MATRIZ
7-feb	RODRIGIO CHARRY ROA	CASA MATRIZ
7-feb	ALONSO BLANCO MEDINA	CASA MATRIZ
7-feb	MARIO FERNANDO JURADO OSORIO	CASA MATRIZ
8-feb	MARCELA CATHERINE CAMPUZANO JARAMILLO	CASA MATRIZ
8-feb	MALLERLY DIAZ TAUTIVA	CASA MATRIZ
10-feb	BLANCA STELLA MONTERROZA PEREZ	CASA MATRIZ
10-feb	GERMAN MARTINEZ SANCHEZ	IBAGUE
10-feb	ANA MARIA MUÑOZ SIMMONDS	POPAYAN
10-feb	JAVIER ANDRES HIDALGO CELY	CASA MATRIZ
11-feb	MONICA SANTANA AHUMADA	RIOHACHA
11-feb	JOSE DAVID CANCIO JIMENEZ	CASA MATRIZ
11-feb	DIANA CAROLINA JIMENEZ PATARROYO	CASA MATRIZ
13-feb	RICARDO ALFARO BETANCOURT	CASA MATRIZ
16-feb	HEIDI HERNANDEZ LOPEZ	MONTERIA
17-feb	ERLINDA MARIA GONZALEZ PUELLO	CARTAGENA
18-feb	JOSE ORLANDO LEON PICHIMATA	CASA MATRIZ
18-feb	CARLOS HENRY VILLAMIL MENDIETA	CASA MATRIZ
18-feb	CRISTIAN FERNANDO ROCHA VERA	CASA MATRIZ
20-feb	STEVEN GRANDEZ GARCIA	CALI
22-feb	JUAN CAMILO PACHECO HERRERA	CASA MATRIZ
23-feb	BENJAMIN FIGUEROA GARZON	CASA MATRIZ
23-feb	MARIA CAROLINA CORREA GARCIA	CASA MATRIZ
25-feb	LEIDY MILENA ROJAS BARRERO	CASA MATRIZ
26-feb	EDWARD JAVIER TORRES MORENO	CASA MATRIZ
26-feb	HUEIMAR GARZON AREVALO	IBAGUE
26-feb	ANA MILENA SIBAJA PASTRANA	MONTERIA
26-feb	MARTHA YANETH SEGURA SACHICA	CASA MATRIZ
28-feb	VICTOR ISRAEL BELFORD SUAREZ	CARTAGENA

Hacemos un reconocimiento especial a todos los trabajadores que en el primer bimestre cumplen su quinquenio de antigüedad en la empresa.

35 años

- Edgar Aldana, Casa Matriz

32,5 años

- Alejandro Llanos, Barranquilla

22,5 años

- Rosa Emilia Amaya, Casa Matriz
- Raul Enrique Andrade, Masivos
- Gladys Angulo, Casa Matriz
- Matilde Arias, Casa Matriz
- Saul Ballesteros, Casa Matriz
- Sonia Beltrán, Casa Matriz
- Adriana Cubillos, Casa Matriz
- Rosa Duarte, Masivos
- Maria del Pilar Duque, Estatal
- Luz Helena Echeverry, Casa Matriz
- Miriam Florez, Pasto
- Germán Garcia, Masivos
- Gloria Gonzalez, Medellín
- Ana María Jimenez, Casa Matriz
- Libia Mendivil, Casa Matriz
- Ana Ma Noreña, Medellín
- Yesid Rodriguez, Cali
- Angela Rodriguez, Medellín

- Rafael Rodriguez, Estatal
- Martha Sacristán, Casa Matriz
- Dalila Tapias, Casa Matriz
- Marisol Valderrama, Cali
- Nancy Vasquez, Medellín
- Bibiana Velez. Medellín
- Ma Ived Vergara, Villavicencio

10 años

- Juan Diego Gomez, Casa Matriz
- Luis Augusto Jimenez, Casa Matriz
- Gloria Milena Ramirez, Medellín
- Yanet Rojas, Casa Matriz
- Claudia Milena Tarazona, Cúcuta

5 años

- Juan Carlos Bejarano, Sincelejo
- Monica Ximena Cabrera, Casa Matriz
- Jose David Cancio, Casa Matriz
- Germán Martinez, Ibagué
- John Javier Mejia, Casa Matriz
- Digna Perea, Cali
- Luz Adriana Zuluaga, Medellín

Peggy y Margarita



“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, ¿Te acordás de aquellos tiempos cuando estos manes del sindicato nos dejaban estar en su periódico contándonos las cositas que ocurrían en la Previsora?

Claro Margarita que me acuerdo y que éramos la sensación de todos los parceros que nos leían y nos enviaban sus cuentos para que nosotras los echáramos.... ah aquellos tiempos elegantes...como no acordarme.

Pues mi Peggy hagámosle otra vez, de una... pa lo que no hay pereza.... eso si, vamos con toda a mojar fama mija y como dice un viejo y conocido adagio al que le caiga el guante...

Ummm calmáte pues ventarrón, cógela suave... acordáte que ya so-

mos más viejas y acá en Previsora lo que nos cuentan es que siguen sacando a patadas a todos los viejitos y viejitas que le han entregado toda su vida a esa empresa.

Uy si Peggy, lo que nos cuentan es que siguen pasando tantas cosas en... la administración de los Polilitos... así quisque les dicen.... e incluso ya se habla de que puede ser la peor administración, que haya pasado en esta querida empresa.

Bueno Margarita déjame pues empiezo a darle de comer a esos polilitos y a soltarle piola a esta cometa y bueno sería comenzar con el caso que se presentó allá en la sucursal de Pereira.

¿Y qué fue lo que pasó Peggy, en la querendona y trasnochadora Pereira? Contá pues...

Oístes Margarita parále bolas pues a este cuento...por allá en el año 2015, llega a la Previsora como Gerente de Pereira, el doctor Romero... que hoy gracias a Dios ya lo fueron... y desde su llegada a dicha Sucursal, comenzó a imponer sus reglas de juego, violando de paso las políticas de suscripción, y sin importarle un carajo hizo caso omiso a las recomendaciones de algunos dirigentes sindicales de Sintraprevi que lo fueron a visitar.

Si Peggy algo me contaron de todo ese bonche e incluso como dicen por ahí: "los ladrones tirándole a la policía", porque el avispaio doctor Romero, la tiró cambiada y el muy vivaracho presentó una queja ante el Comité de Convivencia, y eso causó que les abrieran investigación al Presidente y Vicepresidente de Sintraprevi.



Mira ve Margara, exactamente así fue, pero ya, hoy en día se conoce, que lo que pretendía el doctor Romero era distraer, para evitar a toda costa que lo descubrieran lo que ya los dirigentes sindicales habían descubierto, nada más y nada menos, que expedición de pólizas de cumplimiento, sin respaldo, a empresas en las que su balance financiero arrojaban casi una insolvencia económica, además de otras cositas que le comprobaron y que por fin mi doctor Restrepo, entendió, tarde... pero entendió.

Echále ojo Peggy, que ese bonche es la repetidera de la repetidera acá en Previsora y lamentable... parece que no hubiera oficina de Control Interno ni Gerencia de Riesgo, no hacen nunca caso a las denuncias...

Ve pendeja y a propósito, ¿mi doctor Lopez, ya salió pensionado de la Compañía? Que cosita acá en Previsora... a unos si los dejan y a otros, a los trabajadores rasos, si los sacan a las patadas... desde que tengo uso de razón mi doctor ya debía de hacer parte de la Asociación de Pensionados.

Vos si retacas no Peggy mi doctor Lopez, ni con la lápida encima quiere dejar de calentar puesto, y saber que los grandes pro-

blemas que tiene la Compañía es por la "Falta de Control" que hace años pero años en Previsora no existe... antes es que acá no pasa nada grave o mejor no han querido destapar nada de nada.

Ois Margara, hablando de controles, otro que se acomoda fácil, y su desempeño deja muchas dudas, es el Gerente de Riesgos no? Te lo digo porque lo que me cuentan es que, en un informe de la Super-Financiera, manifiestan que en la Previsora pareciera que no existiera Gerente de Riesgos... como muy diciente estas aseveraciones... ahí te dejo ese mecato para que te lo comas ve.

Por otro lado Amistad, mucho se ha denunciado en estas páginas, y estos manes del sindicato han puesto quejas a todas las... ías.... pero no quieren creer ni hacer nada.

Uy si Amistad y lo más triste es que aquí le creen más a los que actúan mal, y le abren disciplinarios a los que si ejercen el "Control Social", como sucedió recientemente en el proceso disciplinario que le abrieron al Presidente y Vicepresidente de Sintraprevi, y todo por denunciar a los que atentan contra el patrimonio de la Previsora... como dicen por ahí.... QUE TAL ESTO...

Uy requetéuy Peggy... Así es, bien injusto el tema... pero que le vamos hacer... si ya se dicen por ahí que estamos ante la administración más perversa que haya pasado en los últimos 40 años... te imaginas, si de verdad se actuara disciplinariamente y penalmente con los verdaderos corruptos, pues las utilidades serian mejores... de eso no hay duda.

Bueno Margara, pero ya hablemos de otros temas porque temas es lo que hay y el espacio es como corto y estos manes del sindicato como siempre nos recortan

Si mi parcera, hay muchos... como por ejemplo que tal si volvemos a tocar los problemas de Indemnizaciones de Soat... pues vamos a actualizar el tema y que te parece si nos inventamos unos "alias"...echále ojo pues esta la QBE3 Jenni, quien ingresó gracias a la palanca de QBE1 Glori y QBE2 Sandi.

Ve Margara ¿te volviste crazy o qué? Esperá, esperá hija que no entendí nada, esa es una formula científica o que... QBE, QBE2 y QBE3.. ¿eso que és?

Ois Peggy... tonta si eres, no entendés que son las tres chicas maravillas que nos enviaron de

la Aseguradora QBE, para que realizaran lo mismo que hicieron en esa entidad, lo desarrollaran aquí en Previsora... es decir, formar el caos, y despedir trabajadores... para poder seguir ingresando la nómina de esa aseguradora... como te quedó el ojo... comete esa manga viche y echále salecita.

Me dejaste como sana Margara, ¿O sea que vuelve y juega nuevamente el caos en la Subgerencia de Indemnizaciones? Pues ya se dice que la Señorita QBE3, no sabe ni donde esta parada, quisque todo el trabajo se lo realiza la profesional especialista... que no hay liderazgo... y que se la pasa encerrada con los demás miembros del Cartel de QBE...

... Que el pésimo ambiente que se está generando Peggy no tiene límites, que no hay permisos para los trabajadores antiguos, que las vacaciones las programa el trabajador pero se las modifican al acomodo de la Subgerente, que la carga laboral es alta para los trabajadores de la Previsora, pero para los del cartel es baja, mejor dicho se formó la rosca y el desorden nuevamente... cógeme ese trompo en la uña mira ve.

Bueno Margara y de todo este caos ¿que dice QBE1?...

Pues nada Peggy, quisque la pusieron a realizar cursitos de Excel... porque como por palancaso la nombraron de Vicepresidente de Operaciones y de Sistemas ... que de eso creemos no entiende un carajo... pues le toca empezar aprendiendo por lo menos... que es lo que se realiza en esa área.

Margara, pues estamos jodidas con tanta improvisación, en esta compañía, por eso es que La Previsora está muy atrasada a nivel Tecnológico, porque los lideres principales no saben nada de tecnología y los que siguen sufriendo son los de las sucursales cuando se cae a diario el Sistema.

Ve cucha querida como para redondear la faena de la desorganización, se está armando otra rosca terrible en la Jefatura de Operaciones del Doctor Carlitos... como te parece Peggy comete ese cholao.

Uy si Margara, quisque el hombrecito por estar faroleando por todos lados, tiene una desorganización tan terrible, que no se da cuenta de los errores que se vienen cometiendo, como pagos en dólares los realizan en pesos, o pagos dobles, afectando de manera considerable, el patrimonio de la Compañía, y lo más desastroso es que la doctora QBE1, le pasa todas, quisque

esta como ciega y le alcahuetea de todo... ¡Epa que viva el desorden!...

Ois mi cuchibarby, para cerrar con broche de Oro, te cuento otra perlita... la injusticia que se cometió con dos trabajadores del área de Indemnizaciones de Automóviles... no hay derecho Peggy... Resulta que en el mes de octubre del pasado año, la Gerencia de Riesgos, le envió una comunicación a los compañeros Miguel Sánchez y Felipe Castaño, para que se hicieran presentes en las oficinas de la oirma INIF, oficina dedicada a la investigación y prevención de fraude, con el fin de realizar quisque unas pruebas de polígrafo, porque supuestamente habían llegado denuncias, que dichos compañeros estaban recibiendo atenciones de algunos talleres.

Ehhhhhh Margara no jodas, ahora por sospechas lo mandan a uno al polígrafo?... así las cosas, entonces que le podría pasar al Agente Viajero de la Comercial o al Viceadministrativo, que aquí si es evidente el despilfarro económico... y no pasa absolutamente nada.

Como te parece Peggy que esos trabajadores por obvias razones no se prestaron para esa farsa ya que esa clase de pruebas no son



permitidas sin una orden judicial, y la administración ni corta ni perezosa tomo la decisión de cancelarles el contrato laboral, sin justa causa.

Uy requeteuyyy Margara.... muy injusto me parece, y mucho más cuando se conoce que en la misma área, a otros personajes si les han enviado equipos de cómputo, tablets, o les reparan gratuitamente el carro del marido, y ahí si no dicen nada... pero bueno algún día habra justicia allá en la Previsora.

Cambiando de tema mi querida Peggy, vuelve y juega las charlas del Argentino ¿te acordás?... por cierto ya sabemos que eso es pura pérdida de tiempo... claro que nos imaginamos que lo más importante de todo eso es el contratito, que le tienen... o no?

¿Y vaya mire a ver Margara como es que está la Sucursal Corporativo... nada que mejora por mas coaching, que les metan... se aseguran siniestros a todo momento... por eso las perdidas todos los años y la administración ni se inmuta ante tanto desangre económico.

Peggy, pero hay otro cuento ahí con eso. Lo que nos cuentan es que el hombrecito ahora es intermediario también, quisque le acomodaron todo para generarle

clave de intermediación, próximamente nuestro grupo de investigación nos contará, que es lo que hace el famoso argentino medido en las oficinas a toda hora, como en los viejos tiempos.

Margara, déjame te cuento otro cuento que pasó en diciembre. Me contaron que, para la gran fiesta de la Compañía en diciembre, se premiaron quisque a los mejores y más sobresalientes trabajadores de la Compañía.

Ve Peggy y ese no fue el concurso diseñado para que se lo ganara exclusivamente la Gerente de Gestión InHumana, en el que impusieron unas reglas de juego y fueron violadas por la misma área Administrativa, como te parece, semejante bochinche tan descarado y vergonzoso, esa es una prueba más que el Viceadministrativo, no es tan transparente como aparenta.

Uyyyy si mijita muy vergonzoso y lo más triste es que cuando llaman a la Gerente de Gestión Inhumana, para entregarle el premio, los únicos que aplaudieron fueron los funcionarios que ella misma ha vinculado a la compañía en el último tiempo. ¡mucho teatro, no te parece!...

¿Teatro Peggy? eso fue una humillación pa todo mundo, por-

que lo único que pronuncio la dotora Gerente fue “Gracias los Quiero Mucho”, que tal, al que le tiene que agradecer es al Viceadministrativo, que se prestó de “mimo”, para la obra teatral llamada “ROBADOS EN 60 SEGUNDOS”.

Pues Margara, esperemos que en diciembre de 2017, entreguen esa clase de premios sin tanta película...es la única funcionaria que le entregan un premio por cumplir con sus funciones según el contrato laboral...es como para decir otro QUE TAL ESTO...

Peggy ¿cumplir? cual cumplir... si es la peor área de la Compañía, o si no que hagan una encuesta nacional, y se dan cuenta que el pésimo ambiente laboral que reina en la Compañía es por esa área, y además la Premian. ¡Muy triste no'!....

Ois Margara, siguiendo por ese mismo corte de información, te cuento otra belleza de embarrada del área administrativa... imagináte que han cambiado a la firma de Aseo y Cafetería y esa nueva firma por tirar economía quisque está comprando insumos de muy baja calidad.

¿Cómo así Peggy, por ahí ya van a empezar a recortar? Pues te

cuento un ejemplo... el cafecito que se sirve por todos los pisos como que es reempacado y ni se sabe cuál es su procedencia... pues no tiene ni marca y su sabor es tan malo... con decirte que tiene más sabor un bombón de lija...

Uy como así Margara o sea que tiene más sabor un yogurt de agua, o como dicen por ahí...sabe más feo que un chicle de ajo...q uisque no es que sea feo es que tiene un sabor rarísimo.

Jajaja Peggy, con contarte que ya muy pocos se lo toman... por lo menos en Bogotá, los trabajadores salen a comprar el cafecito en las afueras de la oficina, pero y en las sucursales, no sabemos cómo están haciendo, me imagino que les toca tomárselo o quedarse con las ganas.

Margara, te quedaste corta en el chisme, resulta que el papel higiénico también es de muy pésima calidad, es tan delgadito que traspasa fronteras, incluso quisque la marca del papel hace honor a la calidad “LIMPIO CON DEDITO”. ¡El que lo entendió, lo entendió!

Jajaja Peggy ese papel quisque es más ordinario que una aguapanela enlatada, o que una caja de dientes con caries o peor es más

ordinario que una monja vendiendo chance o más ordinario que un sudao de salchichón...jajajaja Peggy bien ordinario que si salió.

Margara esa es también parecida a otra perlita que te tengo, que también es del área administrativa, imagínate que nos derribaron la matera que estaba a la salida del edificio de Casa Matriz, querían desaparecer los arbolitos que nos han acompañado durante más de 40 años, pero afortunadamente, les cayó la Secretaria de Ambiente y Planeación Distrital y preguntaron quien les había dado autorización para quitarlos... ya te imaginaras como quedaron.

Me imagino Peggy que entonces les toco volver a montar las materas de nuevo... no jodas... y a todas estas ¿quien pago ese gasto de construir nuevamente las materas?

Pues resulta mi querida Margara que el Avión de Jhoncito, quisque se convenció a los integrantes de la copropiedad, y ellos asumieron el gasto de la construcción de la matera, y de paso se salvó de un disciplinario, por detrimento patrimonial, y se salvó de una multa de los entes de control distrital. Eh, mucha salvada esa.

Mira Peggy yo si te cuento, efectivamente se salvaron de una multica bien elegante y del gasto de la reparación, pero si queda demostrado una vez más la improvisación de la Vicepresidencia Administrativa, ejecutan y después piensan. ¡Esperemos que por todas estas embarradas no los vuelvan a premiar en Diciembre!

Margara hay mucho todavía que contar a todos nuestros fans pero como estos manes del sindicato ahora les dio que el periódico no sale cada mes...pues nos toca aguantarnos hasta que ellos nos den el espaciecito... toca dejar hasta acá los chismes.

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... hágannos recobrar la fama... 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!!!!!!!. ■



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO