

UN POCO DE SINDICALISMO...

Los sindicatos tienen como objetivo principal representar los intereses comunes de los trabajadores frente al empleador, en la presentación de pliego de peticiones, en la negociación pero no pueden tener como objeto único la realización de negocios o actividades lucrativas, pues si ello estuviera permitido se desnaturalizarían sus funciones y perderían lo que es de la esencia y la razón de su existencia, como representantes y defensores de los intereses comunes de sus afiliados. Es decir, perderían su identidad y podrían confundirse con las sociedades comerciales que persiguen la realización de un objetivo comercial, con fines de lucro.

Los directivos sindicales antes que el beneficio económico individual persiguen el bienestar y la realización de fines colectivos, trabajando por la consolidación de una organización sindical moderna y autónoma, que transforme la cultura y la práctica sindical, y la reivindicación de los derechos de los trabajadores y empleados, respetando los principios de la Libertad, Disciplina, Solidaridad, Unidad, Democracia, Pluralidad, Identidad Clasista, Transparencia, Economía, Publicidad, Liderazgo y los valores básicos que orientan el quehacer sindical como Tolerancia, Responsabilidad, Honestidad, Lealtad, Respeto y Sinceridad.

PARA TENER EN CUENTA SOBRE EL COCIENTE ELECTORAL



En muchas ocasiones, nos vemos abocados a asesorar asambleas y nos encontramos que no tenemos claro como es el ejercicio de elección de dignatarios por el sistema de planchas, aplicando cociente y residuos.

Artículo 197 código de comercio: "Siempre que en las sociedades se trate de elegir a dos o más personas para integrar una misma Junta, Comisión Cuerpo Colegiado, se aplicará el sistema de cociente electoral. Este se determinará dividiendo el número total de los

votos válidos emitidos por número de personas que hayan de elegirse. Los votos en blanco sólo se computarán para determinar el cociente electoral.

De dicha norma, resaltamos los aspectos más importantes:

1. Se divide el número total de los votos válidos (incluyendo los votos en blanco) por el número de cargos a elegirse.
2. Irá de mayor a menor votación, cada lista tendrá tantos cupos cuantas veces quepa el cociente en el número de votos obtenidos por la lista.
3. Si quedaren puestos por proveer, éstos serán para los residuos más altos, en orden descendente.
4. En caso de empate de los residuos decidirá la suerte

LICENCIA DE MATERNIDAD: Ley 1822 del 4 de enero de 2017.

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.



La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera: a) Licencia de maternidad preparto, Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciocho (18) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

LICENCIA DE PATERNIDAD.



Con la Ley María, la madre no tiene que sacrificar ningún día de sus 18 semanas. Con la [Ley 1468 de 2011](#) o [Ley María](#) se modificó el artículo 236

del Código Sustantivo del Trabajo, de tal manera que el parágrafo 1 quedó de la siguiente manera: **“... Parágrafo 1: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad...”** presentando el registro civil de nacimiento ante la EPS dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

LICENCIA POR LUTO: Con la expedición de la Ley 1635 del 11 de junio de 2013, se le concede al trabajador una Licencia Remunerada por 5 días hábiles cuando fallece un determinado familiar. Con esta Ley, se le facilita al trabajador pasar el luto y realizar las diligencias propias que trae el fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, nietos, abuelos), primero de afinidad (hijastros, yernos, y nueras), y primero civil (padres adoptantes e hijos adoptivos)



VACACIONES: El decreto 1045 de 1978 en su artículo 12 establece “- **Del goce de vacaciones.** Las vacaciones deben concederse por quien corresponde, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.



RETIRO FORZOSO: Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016. Artículo 1o, La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia.



LIQUIDACION DE PENSION POR EL ÚLTIMO AÑO. El Consejo de Estado profirió una sentencia de unificación de criterios (sala de lo contencioso administrativo sección segunda Consejero ponente: DR. GERARDO ARENAS MONSALVE Bogotá D.C., veinticinco (25) de febrero de dos mil dieciséis (2016)) Expediente: 25000234200020130154101 Referencia: 4683-2013Actor: ROSA ERNESTINA AGUDELO RINCON en la que determina que, a su juicio, el cálculo de la pensión para los ex funcionarios públicos que se encuentran en el régimen de transición de prima media se debe hacer promediando los salarios del último año laborado, y no de los últimos diez como habían venido fallando los jueces administrativos. Teniendo en cuenta la decisión del alto tribunal, las pensiones de algunos ex funcionarios públicos podrían ser reconsideradas y ser más altas. Según Marcel Silva, abogado laborista, en el cálculo se debe incluir todo lo que el trabajador aportó como cotización a seguridad social. De esta manera, el Consejo de Estado se aleja de las consideraciones de la Corte Suprema de Justicia, que hasta el momento había venido fallando dando orden de que el promedio se diera con base en el salario de los últimos diez años laborados.

¿CREE SER VICTIMA DE ACOSO LABORAL EN SU TRABAJO? IDENTIFIQUELO

La Ley 1010 del 2006 sanciona con entre dos y 10 salarios mínimos cuando la falta es comprobada. Esta falta se describe como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- Los actos de agresión física
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Las injustificadas amenazas de despido.
- La descalificación humillante Y las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir.
- La imposición de deberes y la exigencia de laborar en horarios excesivos.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás.
- La negativa a suministrar materiales e información y a otorgar permisos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.

Por lo tanto, nuestra invitación es a participar en los Comités de Convivencia Laboral (resolución 00001356 del 18 de julio de 2012) que deben conformar las respectivas Secretarías de Educación con la representación de Administrativos, Docentes y Directivos Docentes.

CODIGO NACIONAL DE POLICIA Y CONVIVENCIA. Ley 1801 del 29 de julio de 2016.

La norma, integrada por 243 artículos, trae tres libros, el primero de ellos referido al objeto del código, ámbito de aplicación, bases de la convivencia y autonomía de la Policía Nacional; por su parte, el libro segundo se refiere a la libertad, los derechos y deberes de las personas en materia de convivencia; por último, el tercer libro se refiere a los medios de policía, medidas correctivas, autoridades de policía y competencias, procedimientos y mecanismos alternativos de solución de desacuerdos o conflictos.

Es muy importante leer y conocer este nuevo régimen de convivencia que si bien es cierto aparentemente lo vemos como algo necesario, será complicado cuando empiece su aplicación,



porque habrá mucha gente inconforme por el poder que este código le da a la autoridad policial, para repeler cualquier acción que atente contra la convivencia, derechos y deberes de los ciudadanos, pero que hasta ahora considerábamos normal.

RIESGOS LABORALES

¿Qué son los Riesgos Laborales?



Son los accidentes y enfermedades que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan las personas.

¿Qué es el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL)?

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.

¿Qué responsabilidades tienen los empleadores?

Son los responsables directos del control de riesgo derivado del trabajo y de la salud de sus trabajadores, por lo tanto deben proporcionar y mantener las mejores condiciones de trabajo y prevenir los riesgos laborales

¿Quiénes son responsables de la prevención de riesgos laborales?

La prevención de riesgos laborales es responsabilidad de los empleadores. Tienen la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo establece la normatividad vigente, condiciones de trabajo y prevenir los riesgos laborales

¿Qué es una enfermedad laboral?

La Ley 1562 de 2012, la define como la enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el cual se ha visto obligado a trabajar. El Decreto 2566 de



2009 establece la Tabla Enfermedades Laborales, vigente en nuestro país.

¿Qué es un accidente de trabajo?

La Ley 1562 de 2012, lo define como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte

PENSION DE INVALIDEZ

Es un pago mensual que se adquiere por haber perdido el 50% o más de la capacidad laboral, como consecuencia de un Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral.

SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (Decreto 052 del 12 de enero de 2017)

Decreto 0171 del 1 de febrero del 2016.

"Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017.

ALGUNAS PRECISIONES SOBRE EL TEMA DE LA DOTACIÓN. (Ley 70 de 1988, Decreto 1978 del 31 de agosto de 1989)

Para los trabajadores que devengan menos de dos salarios mínimos legales vigentes, la norma establece que se debe entregar una en abril, una en agosto y otra en diciembre. Sin

embargo, se ha dejado como costumbre entregar en diciembre las tres, cuando todo está más costoso, los almacenes deben atender su clientela y el personal por obligación debe retirar la ropa a las carreras todos aglomerados, cuando se debía evitar este problema entregando al menos dos en el mes de agosto y la otra para

finales de noviembre o principios de diciembre, en el peor de los casos se entrega en el año siguiente y dejamos pasar el derecho que tienen los trabajadores de recibirla a tiempo.

Así mismo sería importante que en el comité de dotación hagan presencia dos administrativos con derecho a dotación (una mujer y un hombre) porque oímos la inconformidad, pero siempre es lo mismo.

Recuerden que el Consejo de Estado estableció que si el patrono no entrega a tiempo la dotación, dentro de la vigencia deberá pagarla en efectivo.

RÉGIMEN RETROACTIVO Y DE LIQUIDACIÓN ANUAL DE CESANTÍAS. INTERESES DEL 12% QUIENES TENEN DERECHO?

En general el sistema de liquidación retroactivo de cesantías hoy es aplicable, por vía de excepción, a algunos servidores públicos y empleados privados, que conservan este derecho, a pesar de que en el sector público el proceso de desmonte de este régimen se inició desde 1968 con la expedición del decreto extraordinario N° 3118 y se continuó en 1996 con la expedición de la ley 344; en el sector privado se estableció con la ley 50 de 1.990.



SISTEMA DE LIQUIDACIÓN ANUAL DE CESANTÍAS.

Este sistema de liquidación anual de cesantías tiene, entre otras características, las siguientes: (i) anualmente se liquida el valor de la cesantía correspondiente a cada trabajador por el año de servicios o proporcionalmente por fracción, según el caso.

Los empleadores tienen la obligación de pagar a sus empleados los intereses sobre las cesantías liquidados a 31 de diciembre a más tardar el 31 de enero siguiente, esto por disposición del artículo primero de la ley 52 de 1975. Los intereses corresponden a los 12% mensuales liquidados sobre el saldo de las cesantías determinadas a 31 de diciembre de cada año, **y si el trabajador no laboró el año completo, los**

intereses se determinan en forma proporcional al tiempo laborado.

En el sistema de retroactividad las cesantías se liquidan con base en el último sueldo devengado, sin lugar a intereses."

JORNADA LABORAL Y TRABAJO COMPLEMENTARIO

Artículo 33° Decreto L 1042 de 1978 *La jornada de trabajo.* Corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia se les aplica **el Decreto-Ley 85 de 1986**

Horas Extras . . . Hora extra es aquella hora que se trabaja adicional a las 8 horas diarias o a la jornada reglamentaria, en este caso 44 horas semanales. El trabajo extra, dominical, festivo o nocturno deberá ser autorizado previamente por el jefe del organismo o por la persona en quien éste hubiere delegado tal atribución mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las tareas que



hayan de desempeñarse. Es de aclarar que el pago de horas extras no es un derecho adquirido para el empleado, porque siempre deben ser autorizadas y algunos casos antes de autorizar el trabajo extra se debe pedir la respectiva disponibilidad presupuestal a la Secretaria de Educación.

Artículo 38°.- De las excepciones al límite para el reconocimiento de horas extras. Modificado por el Artículo 13 del Decreto-Ley 10 de 1989. El literal quedó así: "En ningún caso podrá pagarse más de 50 horas extras mensuales.", (Ver Decreto - Ley 1042 de 1978).

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Acuerdo 565 de 2016.

Evaluar el desempeño de un trabajador es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso

EVALUACIÓN

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo



abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales y comportamentales de los cargos.

"La intención es mejorar el desarrollo integral de la persona por medio de planes de acción, con el fin de mejorar la calidad del servicio.

Algunos de los puntos que se tienen en cuenta en la evaluación de desempeño son: la conducta, solución de conflictos, efectividad, objetivos, desarrollo personal, trabajo en equipo, habilidades y destrezas, para esto, las empresas deben tomar medidas y cambiar la visión negativa de la evaluación del desempeño con soluciones que garanticen procesos reales y que aporten a la mejora del rendimiento",

En consecuencia, un desarrollo seguro de la evaluación permite analizar el rendimiento individual, para así establecer los compromisos, además, reconocer las fortalezas y debilidades para crear programas de capacitación y dar estímulos a los mejores como en algunos casos el pago de la prima técnica, los encargos y comisiones, condecoraciones en el día de la excelencia, entre otros .

Desde el año 2010 venimos con el sistema tipo de evaluación enmarcado por el acuerdo 137 de la comisión nacional del servicio civil el cual se aplicará para la evaluación y calificación del periodo 2016 a enero del 2017.

La Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 565 del 25 de enero del 2016, para empezar su aplicación en el año 2017, pero consideramos que hasta tanto las Entidades Territoriales y la Comisión Nacional no lo socialicen no es viable su implementación, razón por la cual la Junta Nacional ha solicitado una audiencia con el Presidente de la Comisión Nacional para plantearle esta situación y buscar mecanismos de aclaración, especialmente cuando se involucra en la evaluación a las oficinas de Control Interno que no conocen nuestras funciones y accionar en las Instituciones Educativas .

Elaboró: Otilia Cárdenas Peña

Al pasado PAZ, al presente TRABAJO y al futuro ESPERANZA", Por la unidad y el fortalecimiento

sindical viva SINTRENAL.....

Junta Directiva Nacional

Germán Patiño Soche

Presidente