

Las Políticas en Confiar para los trabajadores

“La política es el arte de impedir que la gente se meta en lo que sí le importa”.

Marco Aurelio Almazán

Confiar se encuentra actualmente en una dinámica de modificación y creación de diferentes políticas, entre otros motivos producto de la crisis de gobernabilidad que emergió en agosto del 2016, que se ajustan a las necesidades de la organización, pero que en síntesis terminan afectando y desconociendo a los trabajadores que con su fuerza laboral contribuyen a la consolidación de la Plataforma solidaria.

En este sentido queremos hacer énfasis: **Política laboral o de personal, Política Sindical, Política Pensional, Política de Permisos y Política Disciplinaria**

El Comité de Empresa ConRaíz – UNEb Confiar, conscientes del proceso de elaboración y revisión de políticas y reglamentos internos, que tienen directa relación con los trabajadores, denunciarnos que la **Política laboral o de personal**, no fue el resultado de una construcción colectiva, es decir no contó con los aportes de los trabajadores y del Sindicato como órgano de defensa de los derechos laborales.

Dicha política fue aprobada por el Consejo de Administración y presentada ante el Comité Consultivo Laboral, jefes de áreas, directores de zona y agencias, no obstante hasta el momento no son de conocimiento para el conjunto de los trabajadores, quienes somos los directamente afectados; incluso en la intranet – cultura laboral aún aparece publicado el documento de políticas laborales desactualizado. Una prueba más de que no hay coherencia entre la filosofía expresada en el pensamiento solidario y las prácticas cotidianas.



Esta política laboral tampoco incluyó la política sindical, lo que desconoce completamente el ejercicio de la libre asociación, y más delicado aún si tenemos en cuenta los orígenes sindicales de la Cooperativa, lo que expresan en el Reglamento Interno de Trabajo y lo que dicen en algunos discursos y conversaciones con el público externo. El panorama se vuelve más incomprensible si tenemos en cuenta que varios de los líderes e integrantes de los organismos sociales son sindicalistas y/o defensores de derechos humanos, acción que desdibuja por completo su labor al interior de la Cooperativa. Reclamamos celeridad en la construcción de esta política, ya que cerca de cumplir 2 años del surgimiento del sindicato, seguimos siendo perseguidos, estigmatizados y acusados, vulnerando incluso derechos constitucionales.

Por ello exigimos que estas políticas, aún no sean aplicadas sin antes ser construidas, concertadas y compartidas con todos los trabajadores.

En Confiar estamos en deuda de **crear una política pensional en condiciones de igualdad e inclusión para todos los trabajadores actuales y que tuvieron vínculo laboral y ya se jubilaron**, acorde a nuestra naturaleza cooperativa, que reconozca el valioso aporte que han hecho los trabajadores desde diferentes niveles, en la construcción de la Cooperativa. Política que debe incluir entre otros aspectos: asesoría jurídica en los trámites previos a la jubilación, preparación psicológica para la nueva etapa que inicia el trabajador, adecuado proceso de entrenamiento y entrega del cargo, flexibilización en las tasas de interés y plazos de

créditos adquiridos como trabajadores, asignación de auxilios de retiro por pensión de acuerdo con el tiempo de labor, extensión de algunos de los derechos de bienestar laboral entre ellos una prima extralegal anual, así como la definición clara de los tiempos de retiro una vez se reciba la primer mesada, sin preferencia de cargos y si esto se da se debe recompensar en dinero el tiempo diferencial.

Y reiteramos política que debe ser aplicada en igualdad de condiciones para todos.

En lo que respecta a las **Políticas y Lineamientos para el otorgamiento de permisos**, valoramos que su aplicación no estará sujeta a la voluntad del Jefe, y cobijará a todos los trabajadores en igualdad de condiciones. No obstante tenemos algunas preguntas, puntualmente para el caso de los permisos que tienen tiempos limitados, como por ejemplo las citas médicas que en algunos casos se retrasan y estas situaciones no dependen del trabajador, por lo tanto no deben generar llamados de atención o sanciones.

De igual forma con la **aplicación de la Jornada Familiar - Ley 1857 de 2017 cuyo objeto** es el de “fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes”; y que enuncia igualmente en el **parágrafo del artículo 3º** que “Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral

complementario”. Por lo tanto es necesario modificar el numeral 4 de la Política de Permisos, puesto que la Ley le otorga al trabajador un “derecho” y la Cooperativa está direccionando su asignación como un “permiso” para actividades puntuales.



Finalmente estamos a la espera de participar en la construcción de las **políticas disciplinarias**, las cuales también tendrán como función ampliar lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo. En este capítulo en particular el Sindicato hizo varias objeciones y ajustes al Reglamento, con el objetivo de garantizar que se cumpla el debido proceso en todos los casos de acuerdo con lo estipulado en la Ley.

Esta comunicación fue enviada a los diferentes organismos de dirección y control de la plataforma solidaria, en la cual manifestamos la disposición de participar activamente en las discusiones que aporten a una verdadera y transparente construcción colectiva.

COMITÉ DE EMPRESA CONRAIZ
SINDICATO UNEB – CONFIAR

Medellín, 26 de febrero de 2019