



# COMUNICADO

## TENEMOS LA RAZON: EL CONVENIO ES UN ADEFESIO Y NO SE PUEDE ACEPTAR



Con la publicación del “Buena Nota” el día de hoy, sobre el Convenio con Compensar, quedan despejadas para los trabajadores todas las dudas, sobre la inconveniencia de la implementación del mismo.

Vamos por partes:

En primer lugar, se informa que el convenio ya está publicado en el Sistema Electrónico de Contratación Pública SECOP. Como pudieron observar, quienes ingresaron a dicho portal, la información sobre el convenio **fue cargada en el sistema del 12 de julio de 2017**, es decir, **un mes y 6 días después de suscrito el mismo, el 6 de junio de 2017**, incumpliendo lo establecido en la Ley 1150 de 2007 y en el Decreto Ley 019 de 2012.

Respecto al contenido del mismo, estas son algunas de las irregularidades detectadas:

- Clausula Primera, OBJETO. Este se refiere no solo a la recepción de documentos y a la administración de las cuotas y extractos, como inicialmente se dijo, sino que incluye el estudio, aprobación, constitución de garantías, remisión para desembolso a las solicitudes de crédito, así como también la administración integral de la cartera actual y futura desde la generación, liquidación del crédito, recaudo, certificaciones, cobro directo, pre jurídico y jurídico y en general las labores tendientes a la recuperación de la cartera.... Es decir, Compensar tendría la potestad de aprobar o desaprobado los préstamos y tendría el manejo de TODOS los créditos, incluidos los actuales y de la CARTERA en general.
- Clausula segunda OBLIGACIONES DE COMPENSAR NUMERAL 22. “Guardar total reserva de la información que le sea confiada por razón del presente convenio y para el desarrollo del mismo ya que la misma es de propiedad de LA PREVISORA”. Esta cláusula reafirma lo que hemos venido diciendo sobre la entrega de la información de todos los funcionarios a una firma externa como lo es Compensar.
- Cláusula segunda, párrafo primero, ANALISIS DE LA SOLICITUD Y RECOMENDACIÓN. Habla de que Compensar entregara a la Previsora un archivo plano con una estructura y campos definidos para que esta realice el desembolso de los créditos y que la responsabilidad de Compensar se contrae a que esta operación que sustenta la decisión de desembolso este soportada en el sistema de evaluación de crédito (scoring). Es evidente que éste es un nuevo elemento de análisis y constituiría una modificación de la convención. Actualmente los préstamos dependen solo de la capacidad de endeudamiento del trabajador y en el caso de los de vivienda, del reporte en centrales de riesgo.
- Cláusula segunda, párrafo segundo, ORIGEN DEL CREDITO. Establece que, si como resultado del estudio de la solicitud Compensar determina que es viable conceder el crédito, procederá a originarlo. Esto sin duda constituiría una modificación y violación a la convención. Es la Previsora, según la misma y los reglamentos, la que debe definir al respecto.
- Cláusula segunda, párrafo tercero. ADMINISTRACION DEL CREDITO. Habla del recaudo de los descuentos. Es decir, Compensar también tendría acceso a la contabilidad de la compañía, dado que serían los responsables de la conciliación de las cuentas contables que registran los préstamos. Claro que esto, al parecer, no les importa a los actuales directivos responsables de la información financiera.
- Cláusula segunda, párrafo cuarto, literal b. RESPONSABILIDADES DE MEDIO. Nuevamente hace énfasis en que Compensar efectúa la recomendación de asignar o no el crédito. Violación y modificación de la convención.
- Clausulas séptima y octava. REEMBOLSO DE COSTOS DE LA OPERACIÓN Y VALOR TOTAL DE REEMBOLSO DE COSTOS. El valor del convenio hasta diciembre d31 de 2017 ascienda a \$153.770.000. los cuáles serán ajustados anualmente en el IPC como mínimo. El Vicepresidente Administrativo y Financiero Camilo Meza afirmó que esta operación no tendría costo alguno, únicamente el de la persona in

house, que cuesta mensualmente \$3.000.000, es decir, un valor superior al sueldo de una profesional en la compañía.

- Cláusula novena. FORMA DE PAGO. Aquí hay una “perlita” que nunca había sido ni siquiera mencionada y que demuestra lo leonino del convenio. A Compensar se le pagaría por analizar cada solicitud de préstamo, por estudio de títulos o por administrarlos, de la siguiente manera:

| ITEM | CONCEPTO                   | COSTO UNITARIO |
|------|----------------------------|----------------|
| 1    | ADMINISTRACIÓN DE CRÉDITOS | \$12,000.00    |
| 2    | ESTUDIOS DE TÍTULOS        | \$300,000.00   |
| 3    | ANÁLISIS DE SOLICITUDES    | \$54,000.00    |

Es decir, se pagaría \$54.000 por analizar cada solicitud, o sea, por hacer la labor que por su ingreso mensual actualmente realizan los trabajadores del área de Gestión Humana.

- Clausula decima segunda literal c. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. Se refiere a obtener las autorizaciones cuando se actué en calidad de responsables. Esto explicaría en parte porque se pretenden cambian los formatos que durante años se han utilizado en la compañía. Según la charla de la funcionaria de la SIC realizada ayer, esta es una obligación tanto del empleador como del tercero que vaya a administrar esta información.

Respecto a los formatos, la información ratifica también las inconsistencias encontradas y dadas a conocer a los trabajadores: “la declaración de origen de fondos no es necesaria”, “la consulta en centrales de riesgo solo será aplicable a los préstamos de vivienda”, “el reporte de la cartera de crédito y/o mora a las centrales de riesgo solo será aplicable a los exfuncionarios”, “los campos de referencia familiar y personal son opcionales”. **¿Esto es improvisación, afán o premeditación?**

Por último. respecto a las explicaciones que se proporcionan en el aviso para “justificar” el convenio debemos decir que ratifican también lo dicho en múltiples oportunidades por las organizaciones sindicales. Veamos porque:

| JUSTIFICACION                                                   | REALIDAD                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Experiencia en la administración de créditos y cartera          | La compañía tiene más de 35 años de experiencia en el manejo de los créditos convencionales, pues desde 1978 ha administrado y manejado los mismos                                                              |
| Eficiencia y efectividad en la ejecución de los procesos        | Lo hemos dicho en todas las instancias: La Gerencia de Gestión Humana actualmente es ineficiente e inefectiva, no solo en el manejo de los créditos sino de toda la convención y del recurso humano en general. |
| Reducción en tiempos de respuesta                               | Obedece a la ineficiencia e inoperatividad de la que hemos hablado y comprobado                                                                                                                                 |
| Generación de extractos y estados de cuenta de manera inmediata | Es producto de las mismas razones. Anteriormente, con menor ayuda tecnológica y menos personal, se lograba hacer.                                                                                               |

Por todo lo anterior, ratificamos que, de aceptar este convenio, estaríamos probablemente ante el principio del fin de nuestra convención colectiva. Es por ello, que las organizaciones sindicales hacemos un llamado fraternal pero a su vez contundente, a todos nuestros afiliados para enfilar una férrea defensa de nuestra convención.

Bogotá, julio 14 de 2017

**COMITE EJECUTIVO NACIONAL SINTRAPREVI**

**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL ASDECOS**

**ANEXO A ESTE COMUNICADO, ADJUNTAMOS PARA SU INFORMACION CONVENIO CON COMPENSAR Y EL CARTEL EN CONTRA DEL MISMO, PARA QUE EN SEÑAL DE PROTESTA, SEA COLOCADO EN TODOS LOS PUESTOS DE TRABAJO**