COMUNICADO

EL NUEVO PAD

Como lo ha sido históricamente, SINTRAPREVI es respetuoso de los pronunciamientos y de la libertad de expresión de las organizaciones sindicales coexistentes en la Previsora.

Dados los últimos acontecimientos acaecidos con relación al PAD (Avanzar), consideramos necesario precisar:

1. A inicios del mes de abril del presente año, SINTRAPREVI emitió dos comunicados públicos respecto a la implementación, en su momento, improvisada del PAD y solicitó oficialmente el aplazamiento del inicio del mismo para el segundo semestre. Este hecho fue reconocido, incluso, por la misma administración.

2. A raíz de esta situación y en cumplimiento de las recomendaciones del Comité de Convivencia, la administración realizó Mesas de Trabajo con las organizaciones sindicales, con el fin de dar a conocer el proyecto del nuevo PAD, sus caractéristicas y desarrollo. Esto, no había sucedido antes, pues históricamente el PAD era implementado de manera unilateral por la empresa.

3. En estas mesas, SINTRAPREVI expuso sus puntos de vista y dio a conocer la posición frente a lo que se considera debería ser un PAD acorde con las expectativas de los trabajadores. La mayoría de las observaciones y recomendaciones solicitadas fueron acatadas por parte de la administración (eliminación del “plus” o reto individual, construcción de consensos para todas las etapas del modelo especialmente para la fijación de indicadores, cambio en la relación porcentual de competencias “duras” y “blandas”, modificación de periodicidad de seguimientos, establecimiento de revisión periodica ante calificaciones por fuera de parámetros o rangos normales, conformación de una comisión evaluadora, entre otras).

4. Teniendo en cuenta lo sucedido en experiencias anteriores, y con fundamento en que los cambios realizados fueron significativos y favorables para los trabajadores, SINTRAPREVI ha considerado viable la implementación del nuevo PAD=AVANZAR, que, valga aclarar, es un modelo de la empresa.

5. No es responsable ni sano sembrar “pánico” entre los funcionarios, afirmando que con base en las evaluaciones del PAD serán despedidos trabajadores. Por el contrario, la orientación que debe prevalecer, es, como lo ha manifestado SINTRAPREVI en diferentes instancias, que el PAD no debe ser una herramienta para despedir a los trabajadores. Por el contrario, es un mecanismo que debe ser utilizado por la compañía para reconocer e incentivar el buen desempeño de los funcionarios, que sabemos, cumplen a cabalidad con la funciones asignadas y a quienes se les deben los buenos resultados actuales de la Previsora.

6. SINTRAPREVI estará atento a todas las inquietudes, quejas, reclamos y sugerencias por parte de los trabajadores, en cualquier etapa del mismo: Fijación de indicadores, seguimientos, evaluaciones y calificaciones; para gestionarlas de manera inmediata ante las áreas supervisoras y encargadas. Así mismo, como siempre lo ha estado, permanecerá atento y alerta a cualquier irregularidad que se cometa,con base en los resultados del PAD. De ser así, se realizará la denuncia sin ambiguedades. Una vez terminada esta medición semestral se hará una evaluación del proceso, para corregir los errores e inconsistencias que se llegaren a presentar.

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL SINTRAPREVI

Bogotá, julio 16 de 2019