

HORIZONTE SINDICAL

PUBLICACION DIGITAL DE SINTRAPREVI

Edición No. 25 - Enero 2018



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO

Editorial

Nivelación: Un propósito vigente



Que pasa en Previsora

La Previsora, entre las aseguradoras que mas le deben a los hospitales en Colombia



Los afiliados son Noticia

Homenaje a Oscar Rodríguez



Los afiliados son Noticia

Ganadores del concurso "Mandalas"



Los afiliados son Noticia

No más despidos



Acontecer sindical

¡Chavita, gracias!



Ámbito laboral

Salud mental para nuevos tiempos



Editorial

Nivelación:

Un propósito vigente

Una vez más Sintraprevi propuso realizar una nivelación de los cargos inferiores al de Técnico. En esta ocasión el propósito no se alcanzó, pero sigue vigente

Para hacer un recuento de lo que pasó con la propuesta de nivelación de cargos que hizo Sintraprevi a la administración de la Previsora en el marco del proceso de restructuración actual, es necesario en primer lugar recordar lo publicado en diciembre de 2015, una vez terminado el proceso de negociación de la convención colectiva vigente (ver imagen).

Como se puede observar, la organización sindical expresó en ese momento que perseveraría en su intención de alcanzar dicha nivelación, dada la necesidad de hacer justicia y lograr la equidad que los trabajadores que ocupan los cargos de nivel inferior (Auxiliar Operativo, Asistente Administrativo y Secretara I) requieren, no solo por el hecho mismo de ocuparlos, sino porque la totalidad de estos trabajadores realizan en la práctica labores de Técnico, un número importante de ellos ya tiene título profesional, algunos tienen especialización, y la mayoría han estado encargados. En algunos casos no solo como Técnico sino como Profesional.



Nivelación salarial
la meta a alcanzar

SINTRAPREVI planteó igualmente a MESAS DE TRABAJO, el tema de una posible y viable Nivelación Salarial para los cargos AUXILIAR OPERATIVO, ASISTENTE ADMINISTRATIVO, SECRETARIA I Y TECNICO. Desde el año 1994 se adjudicó esta denominación de cargos que existe actualmente, siendo estos cuatro cargos los de menor nivel salarial comparado con otros que existen en la planta de personal.

Nuestra propuesta iba encaminada a reducir la brecha salarial para estos cargos, de tal forma que con el paso de los años se volviera más equitativa, pues para nadie es un secreto que muchos de esos trabajadores, por las funciones asignadas, son los que desarrollan la parte operativa de la razón de ser del negocio de la Compañía, como lo es la expedición, la indemnización, la labor comercial y la tarea administrativa; incluso, en algunas ocasiones, teniendo más carga laboral si se com-

para con cargos de mayor jerarquía. Por esta razón, inicialmente propusimos que los cargos auxiliares y asistentes se nivelaran salarialmente con el Técnico y que el Técnico se nivelara con el rango menor de los Técnicos II que actualmente hay en planta. La Compañía argumentó que esto era muy oneroso y que no era viable.

SINTRAPREVI, siguió insistiendo con infinidad de fórmulas con el fin de obtener esta nivelación, demostrando que la misma no tenía un alto costo para la empresa y por el contrario no iba a impactar en los estados financieros, dada la baja participación e incidencia que tienen actualmente los gastos de personal comparado con otros del sector asegurador, pero lastimosamente no se pudo lograr en estas Mesas de trabajo.

De todas formas, la Organización Sindical seguirá insistiendo con el tema en el Comité de Relaciones Laborales que tenemos con La Empresa. ■

La propuesta presentada

Conocidos los decretos gubernamentales que reestructuraron la planta de personal de la Previsora, expedidos el 7 de noviembre del año anterior, Sintraprevi propuso a la administración de la compañía aprovechar esta circunstancia para efectuar la nivelación que desde años atrás (2012) se pretende: Nivelar a los 36 trabajadores que a nivel nacional ocupan dichos cargos, al cargo de Técnico.

Esta propuesta es un gana-gana para las partes: Los trabajadores conseguirían una nivelación de su cargo y por ende un incremento salarial representativo y la compañía lograría aplanar su planta, desapareciendo estos cargos, quedando como cargo inferior el de técnico; avanzar en el propósito de profesionalizarla; e ingresar a los nuevos técnicos, aproximadamente cuarenta, sin realizar concursos, pues además de que el sindicato tiene la potestad de inaplicar de manera temporal la cláusula convencional que los establece, ya no habrían trabajadores que pudieran presentarse a los mismos.

Aunque la propuesta no fue divulgada públicamente a todos los trabajadores en ese momento, pues cualquier tergiversación de la misma o una mala información podría estropear el proceso; ésta fue debatida y aprobada por la

Asamblea Nacional de Delegados, la cual nombró una comisión para llevar a cabo las conversaciones y negociaciones necesarias.

Durante los meses de noviembre y diciembre se presentaron y analizaron los argumentos administrativos, legales y financieros que permitían llevar a cabo dicha propuesta. La administración manifestó que era viable y que estaba de acuerdo con la misma. Se realizaron los respectivos análisis de cumplimiento de requisitos académicos de los trabajadores y se analizaron fórmulas para obviar estos en casos especiales.

La Junta Directiva no aprueba

Finalmente, cuando la propuesta fue presentada a la Junta Directiva de la empresa, ésta no fue aprobada.

Ante la insistencia del sindicato y con la anuencia de la administración, en cabeza del Presidente y la Secretaría General, la propuesta fue presentada nuevamente en dos oportunidades. De manera definitiva fue negada en los primeros días del mes de enero.

Ahora, los concursos

Ante esta situación, la compañía ya dio inicio al proceso de concursos de los cerca de cien nuevos cargos convencionados, entre Especialistas, Profesionales y Técnicos, que van a integrar la planta.

Esperamos que éstos se den con la mayor transparencia y claridad. En múltiples ocasiones hemos denunciado situaciones descaradas y bochornosas que han sucedido con los mismos. Confiamos en que con los cambios que se han generado en el área administrativa, en esta oportunidad las cosas sean diferentes y no se presente ninguna irregularidad para que los trabajadores queden tranquilos y satisfechos.

Invitamos a todos los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos a presentarse a las convocatorias. Esta es una buena oportunidad para ser promovidos. Igualmente, hacemos un llamado a que se preparen para las pruebas. No se confíen en sus condiciones o por el hecho de conocer o haber realizado el cargo anteriormente. ¡Estudien! Dense ustedes mismos la oportunidad. Hemos conocido muchos casos de trabajadores con gran experiencia pero que no han logrado superar las pruebas de conocimiento o las psicotécnicas.

Respecto al ingreso de los Gestores Comerciales (antiguos Directores Comerciales), aún persisten diferencias con la empresa por la interpretación de la convención, dadas las condiciones y procedimiento para su ingreso. Este tema aún se viene tratando. Esperamos que en el transcurso de los días se logren superar las diferencias.

Qué pasa en Previsora

La Previsora, entre las aseguradoras que más le deben a los hospitales en Colombia

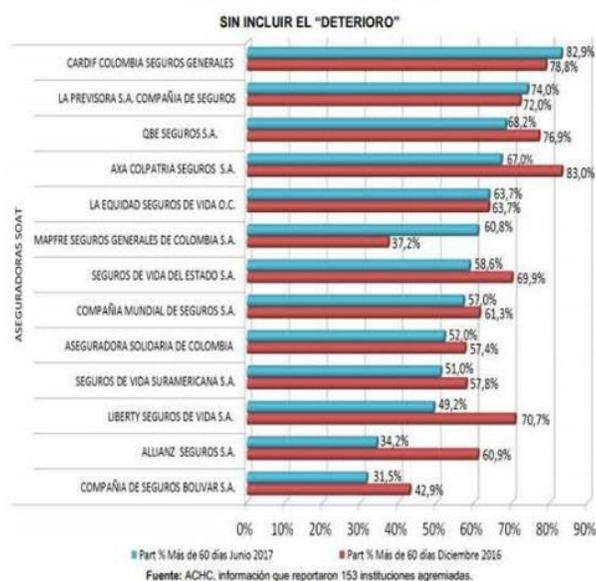
En días pasados, la Revista Dinero publicó un informe que evidencia un deterioro de la deuda de las aseguradoras con respecto a diciembre de 2016. La Previsora está en los primeros lugares.

Dicho informe establece que tomando en cuenta el monto absoluto de cartera total adeudado por parte de las aseguradoras a los hospitales, el monto asciende a \$214.682 millones a junio de 2017.

El artículo se basa en el 38° Informe de Seguimiento de Cartera Hospitalaria de la Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas (Ache) que analiza el comportamiento de la cartera que tienen las aseguradoras



Composición de cartera mayor de 60 días de Aseguradoras SOAT Junio 30 de 2017 Vs Diciembre 31 de 2016.



autorizadas para ofrecer pólizas del Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (Soat) con el gremio.

La asociación precisa que, a pesar del mejor comportamiento de la cartera con relación al año 2016, el monto total de cartera absoluto de las aseguradoras que ofrecen el seguro Soat que asciende a los \$214.682 millones es superior en

\$35.296 frente al informe presentado con corte a diciembre de 2016.

En el top 5 de las aseguradoras de mayor morosidad de acuerdo con la Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas están:

- Seguros de Vida del Estado
- QBE Seguros
- La Previsora Compañía de Seguros
- AXA Colpatría Seguros
- Compañía Mundial de Seguros

Conforme a la información expuesta por la Achc, entre las 5 adeudan un total de \$157.253 millones con una concentración de cartera morosa promedio entre las 5 del 65,0% a junio de 2017. Si el criterio de ordenación se realiza por la concentración de morosidad, las primeras cuatro son: Cardif Colombia Seguros Generales, La Previsora Compañía de Seguros, QBE Seguros y AXA Colpatria Seguros. Cardif y la Previsora presentan las participaciones más altas de cartera mayor a 60 días a junio de 2017, comparado frente al semestre anterior.

La administración debe actuar

Sintraprevi ha presentado a la anterior y a la actual administración, comunicaciones e informes referentes a la situación que se viene presentando con el ramo Soat. Específicamente, sobre el inadecuado manejo y las decisiones que se vienen tomando, que tienen incidencia directa en la deficiente atención de indemnizaciones y en el pago de cartera a las entidades de salud.

No solo las cifras presentadas en el informe de la Asociación de Hospitales Clínicas, sino las conocidas al

interior de la compañía, evidencian el aumento desmesurado de las quejas, peticiones y demandas recibidas, pero sobre todo, de los resultados de las mismas. En la mayoría de ellas, por no decir en todas, los resultados son desfavorables, teniendo que pagar en ocasiones no solamente lo relacionado con el seguro obligatorio, sino las costas del proceso e incluso los honorarios de los abogados reclamantes. Esta situación afecta directamente el PYG de la compañía.

En el reciente Informe Técnico de Calificación publicado al inicio del presente año por FitchRatings, que reafirma la calificación AAA y establece una perspectiva negativa, se considera que el SOAT es el ramo que más incidencia e impacto

negativo tiene en los resultados técnicos de la Previsora.

Es importante tener en cuenta que en el presente año se vence el contrato de la firma auditora contratada para esta tarea: April. A dicha firma no le han sido renovados los contratos que tenía con otras dos aseguradoras: AXA Colpatria y QBE. Hecho muy diciente sobre la labor que realiza.

Por todos estos hechos, confiamos en que la renovación del manejo integral del Soat en todos sus aspectos, desde la suscripción hasta el pago de indemnizaciones, sea uno de los propósitos fundamentales y prioritarios de la actual administración, encaminado a mejorar la imagen de la compañía y optimizar los resultados financieros.



Los afiliados son Noticia

Homenaje a Oscar Rodríguez

La Subdirectiva Pacífico de Sintraprevi rinde homenaje a un gran compañero de trabajo y amigo:
Oscar Darío Rodríguez Pico (q.e.p.d) 1957-2018

El perder a alguien es un dolor muy triste del que cuesta reponerse. De hecho, vivimos con la certeza de que algún día podría sucedernos algo y no pertenecer más a este mundo. A pesar de eso, afrontar una pérdida nunca es fácil y, mucho menos, si son personas queridas

las que terminan partiendo antes de tiempo como nuestro compañero y amigo **OSCAR DARÍO RODRIGUEZ PICO** (q.e.p.d), trabajador de La Previsora S.A. Compañía de Seguros, Sucursal Cali.

Oscar Darío se desempeñaba como Asistente Administrativo en la sucursal Cali, estuvo con nosotros más de 30 años y era la persona que lideraba el Archivo Físico de la Sucursal, el que radicaba los documentos, el que los recibía, el que repartía la correspondencia puesto por puesto, el que nos sacaba las fotocopias, el que escaneaba los documentos que necesitábamos.

Oscar Darío, tenía una limitación auditiva, lo que lo llevó a convertirse en un gran intérprete del lenguaje de señas, leía los labios de



las personas, hasta convertirse por varios periodos en presidente de la ASOCIACION DE SORDOS DEL VALLE, ASORVAL, a quienes les entregó su compromiso y solidaridad.

No hay palabras para expresar lo que Oscar Darío significaba para tanta gente, para su familia, para sus compañeros de La Previsora, para los de Asorval, para sus conocidos y amigos en las redes sociales, con los cuales compartía a través de celular o por el dispositivo que

utilizaba en casa; solamente hay miles de corazones llenos de ese amor que él nos daba.

Oscar Darío, en vida fuiste un ejemplo, alguien que se ganó con esfuerzo el respeto de los demás, la facultad que te dio Dios de leer los labios, el intérprete del lenguaje de señas experto que fuiste, la facilidad que tenías de escuchar a pesar de tu limitación, lo bien que jugabas bolos, eras todo un campeón decías, cuando te sentabas al lado de nosotros en sus puestos de trabajo a contar tus historias y anécdotas; en fin fueron muchas las virtudes que poseías. En ninguna ocasión tuviste un mal comportamiento. Siempre mostraste una sonrisa y diste ánimo a quienes lo necesitaban. Te recordaremos como un ser humano estupendo.

Cada gesto que hiciste quedará grabado en nuestra retina. Cada abrazo que nos diste, quedará para siempre en nuestro cuerpo. Cada

mirada amorosa que nos brindaste, quedará en nuestro corazón. Pero sobre todo CADA SILENCIO QUE A VECES COMPARTIMOS NOS



UNIRÀ PARA SIEMPRE CONTIGO.

Fuiste un maravilloso amigo que siempre nos brindó su ayuda y es por eso que siempre te extrañaremos, tu espíritu descansa en el cielo pero siempre estará con nosotros en nuestros corazones.

Recuerda que nadie muere si lo tenemos siempre presente en el

corazón. Los que quedamos acá, pensaremos que ahora te encuentras gozando del paraíso. Tu muerte repentina, nos enseña que la vida es

tan efímera que debemos empezar a vivirla con la mayor intensidad, cada día. Tu fallecimiento es una pérdida lamentable para todos los que éramos tus amigos, ya que te apreciábamos mucho en nuestro corazón, que descanses tranquilamente y que Dios este a tu lado en la eternidad.

Sabemos que decirte adiós es muy difícil, pues tu muerte nos deja un vacío tan hondo que tardaremos mucho en reponer. Tu amistad, es un tesoro al que siempre recordaremos y valoraremos. Vete tranquilo que nosotros te dejamos marchar y espéranos en donde tú algunas veces preferías estar: EN EL SILENCIO.

**NO ES UN ADIÓS, ES UN
HASTA LUEGO,
COMPAÑERO Y AMIGO.**

DESCANSA EN PAZ



Ganadores del concurso "Mandalas"

En el mes de diciembre se organizó un concurso con el propósito de que los trabajadores enviaran pintada la Mandala de la bolsa degradable en la cual se entregó la anqueta decembrina. Recibimos excelentes y creativos trabajos. La decisión no fue fácil. Estos son los ganadores de un BONO SINTRAPREVI DE \$100.000 (cada uno).



Carlos Tulio Jiménez
Sucursal Cali

Elsy Yolanda Prieto
Casa Matriz



Claudia Cárdenas
Sucursal Masivos



No más despidos

La semana anterior fueron despedidos dos trabajadores convencionales.

El nuevo año recibió a dos trabajadores de Casa Matriz de la Previsora, con una pésima noticia. Fueron despedidos la semana anterior **JAVIER ANDRES HIDALGO CELY** y **ANTONIO FELIPE VIÑEZ MUÑOZ**.

Sintraprevi rechaza de manera tajante estos despidos. Despido es despido. A pesar de que se les termine el contrato sin justa causa e indemnizados, de acuerdo con lo que determina la convención, el perjuicio causado a los trabajadores es muy grande.

Detrás de cada despido hay un ser humano, una historia y un drama familiar y económico que empieza con la entrega de la carta. El momento del despido es uno de los más temidos por el trabajador debido al desamparo económico que le ocasiona.

Los efectos del despido

Un despido puede tener consecuencias sobre el bienestar psicológico de la persona: desde falta de autoestima (“si me han despedido, será porque no valgo”, “me han despedido a mí porque lo hago peor que los demás”) hasta el bajo estado de ánimo y la apatía.

Sintraprevi rechaza todo despido.

Adaptarse a la nueva situación suele conllevar mucho esfuerzo y energía: se pasa de tener una ocupación fija durante un número

pueden transformarse en estrés (los psicólogos bien lo saben), esto es, en alteraciones del estado de ánimo, falta de concentración,



importante de horas a tener por delante una larga jornada que no se sabe muy bien cómo llenar. Esto puede llevar a la desesperanza, la desilusión o incluso al enfado. En muchas ocasiones esta situación termina por desesperar no sólo a la persona que la padece, sino también a los de su alrededor, que posiblemente harán lo posible por ayudar a la persona en esta situación pero que en muchas ocasiones no sabrán cómo hacerlo.

El despido también puede tener consecuencias físicas, al generar un clima de crisis, tensión y angustia, que en ocasiones puede verse prolongado durante varios meses. Esa tensión y angustia acumuladas

nerviosismo... Pueden aparecer también dificultades para dormir, irritabilidad y falta de apetito.

Buen viento y buena mar...

Saludamos a los trabajadores **ALBA LILIANA CAICEDO GRAJALES**, Sucursal Cali y **AUGUSTO GOMEZ GRANADOS**, Sucursal Tunja, quienes se retiraron de la compañía en el presente mes.

Esperamos que se cumplan sus propósitos y logren las metas planteadas en los ámbitos profesional y familiar.

Acontecer Sindical

¡Chavita, gracias!

El año se inicia con cambios en las instancias sindicales.

En días recientes se produjo un cambio en la conformación del Comité Ejecutivo Nacional de Sintraprevi. La compañera **MARIA ISABEL ROCHA**, más conocida como **CHAVITA**, dejó el cargo de Tesorera. Sea esta la oportunidad para agradecerle públicamente el gran aporte que como



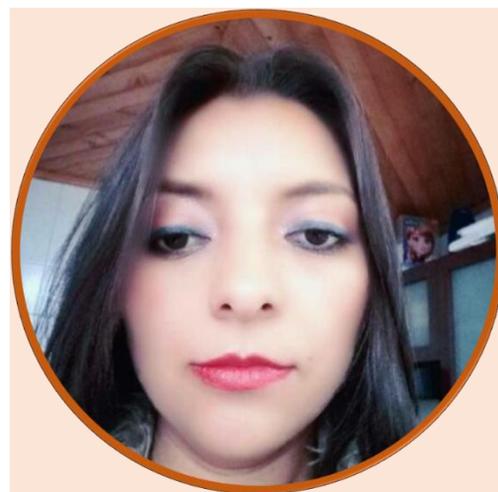
integrante de la directiva y como sindicato, la convención y los negociadora, realizó para el trabajadores.

A su vez, para reemplazar a Lady Johanna, llega a este cargo la compañera **MIRYAM ADRIANA ORTIZ**, quien también labora en esta misma dependencia.

Saludamos fraternalmente a las dos compañeras que asumen nuevos retos en el ámbito sindical. Sabemos por su compromiso, que seguirán manteniendo en alto la defensa de los derechos de los trabajadores y de la convención colectiva de trabajo.



En su reemplazo asumió en este cargo la compañera **LADY JOHANNA AVILA**, trabajadora de Casa Matriz (Subgerencia de Indemnizaciones SOAT), quien se venía desempeñando como Secretaria General de la Subdirectiva Andina.



Ámbito Laboral

Salud mental para nuevos tiempos



Por: Julio Cesar Carrillo Guarín, Asesor en Derecho Laboral, Seguridad Social y Civilidad Empresarial.

Tomado de Ámbito Jurídico

Publicamos este artículo, cuyo contenido compartimos y consideramos pertinente, escrita por el actual asesor jurídico de La Previsora. Irónico e inverosímil, pero cierto.

El cambio de calendario tiene, entre otras gratas manifestaciones, la magia de las evaluaciones y los planes...

Miramos lo sucedido y proyectamos esperanzas y retos, dudas y certezas, miedos y osadías. A nadie en su cabal juicio se le ocurre desear infelicidad, dolor o tristeza. Y en este despliegue de buenos augurios el universo de la vida laboral no es la excepción y, mucho menos, con un desempleo en aumento y una economía que se desacelera.

Entonces se desea que haya inversión, empleo formal, cumplimiento de la ley. Que se respete el salario mínimo; se consignen los auxilios de cesantía; se paguen los intereses y las primas legales; se reconozcan en debida forma las vacaciones causadas; se gestionen las jornadas semestrales con la familia; se respete la jornada máxima sin disponibilidades

programáticas domiciliarias; se realicen oportunamente los aportes a seguridad social, a la caja de transporte, se reconozca el auxilio legal.



compensación familiar, al Sena y al ICBF; a quienes devenguen menos de dos salarios mínimos, se les entregue la dotación de calzado y vestido de labor, y en las ciudades donde hay transporte público y el empleador no suministre el

Y eso hablando de los mínimos; porque qué mejor que tener beneficios extralegales acordes con una buena situación económica del empleador, concebidos en una razonable

cultura de diálogo, en la que se respetan los derechos de asociación y de negociación colectiva, sin manipularlos ni convertirlos en pretextos para el egoísmo.

Podría decirse que ese es un buen plan. Y si al final del año el inventario es satisfactorio, no hay duda de que habrá sido un buen año. Sin embargo, carecerá del color propio de la felicidad que se desea, si no volvemos la mirada hacia lo que significa, en medio de las complejidades de la vida laboral, trabajar salud mental.

¡Qué destino! – dirán algunos.
¡Quien se “inventó” eso! – dirán otros.

¿Es retórica o exigencia normativa?

Pues no es desatino, ni invento ni retórica, es una aspiración de vida que tiene exigencia normativa y para guiar el buen deseo, describo a continuación un derrotero normativo básico:

Empecemos por recordar que la salud mental es un derecho garantizado en la Ley 1616 de 2013 (art. 1°); que cuando se habla de salud mental, se habla de “un estado dinámico” que permite a las personas transitar por la vida cotidiana, trabajar, establecer relaciones significativas y contribuir con la comunidad (art. 3°) y que las ARL y los Ministerios de Trabajo y de Salud tienen un

papel protagónico en la tarea de orientar, promover y prevenir salud mental en el ámbito laboral (art. 9°).

Con este punto de partida en mente habrá que acudir al Decreto 1443 del 14 (DUR 1072/15 – D. 52/17) para dar importancia a la implementación de la política de seguridad y salud en el trabajo, con la acertada posibilidad de que la misma norma concede de adaptarla “al tamaño y característica de la empresa” (art. 4° par. 1).

En esta tarea adquiere particular trascendencia la Resolución 2646 de 2008 del hoy Ministerio de Trabajo, pues, aunque refundida en la cadena de cambios ministeriales, mantiene su indudable papel como guía para prevenir los factores de riesgo sicosocial, es decir, para enfrentar las causas del daño de la salud mental en el trabajo.

Encontraremos que es necesario intentar hacer algo en factores intralaborales, como el liderazgo, la participación, las formas de comunicación, el uso de la tecnología, la medición de cargas psicológicas y físicas, el ambiente de trabajo, los programas de bienestar y el manejo de turnos, descansos y horas extras -entre otros-.

Ello, sin dejar de mirar factores extralaborales e individuales. En esencia se trata de pensar como humanos entre humanos.

¡Todo un plan de vida!

Puede que este cambio de buen vivir no resulte perfecto, pero el solo hecho de considerarlo será un avance que permitirá leer sin pánico el numeral 4° de la tabla de enfermedades laborales con causa en agentes sicosociales (D. 1477/14) y verificar con agrado que se está conjurando la modalidad de acoso laboral que la Ley 1010 del 2006 describe como “desprotección laboral” (art. 2°) y que puede ser motivo de tener que pagar el 50% del costo del tratamiento de enfermedades laborales por esta causa (art. 10°).

No se trata de una exigencia exclusiva para los trabajadores. Aplica para todos los involucrados, pues cada uno de nosotros podemos ser factor de riesgo sicosocial para el vecino, cuando el trabajo se vuelve contención y no construcción.

Lo único que salvará este plan no es cumplir la forma. Es permitir que se avance no solo en la cultura del pago de lo cíclicamente debido, sino también en la de trabajar felicidad laboral como utopía viable.

Y así, al final, sabremos si el año laboral, además de bueno, fue feliz, con la esperanza de que muchos de los hoy desempleados también puedan acceder a este plan.

¡Construámos nuevos tiempos!
¡Apostémale a la sana “locura” de promover salud mental!