

HORIZONTE SINDICAL

PUBLICACION DIGITAL DE SINTRAPREVI



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO

NEGOCIACION 2013 UN OBJETIVO DE TODOS



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO



Negociación Colectiva 2011

**Convención Colectiva de Trabajo
2012-2013 celebrada entre
La Previsora y el sindicato
SINTRAPREVI**

**EDICIÓN
Julio 2013**

**EDITORIAL
UN COSTEO
MÁS JUSTO**

**QUE PASA EN PREVISORA
Yo concurso,
tu concursas....
otros ganan**

**LA VOZ DEL PENSIONADO
LA PENSIÓN: UN DERECHO
QUE OTORGA DERECHOS**

**PRESENCIA REGIONAL
DE LA TERCERIZACIÓN
Y EL OUTSOURCING
A LA INTERMEDIACION
LABORAL**

PEGGY Y MARGARA





UN COSTEO MÁS JUSTO

En diversas oportunidades, SINTRAPREVI ha manifestado su inquietud respecto a uno de los aspectos que afectan el Estado de Resultados de las sucursales y es el relacionado con la distribución de los costos que se viene aplicando a las mismas en la Compañía.

El modelo de distribución de costos en una empresa es de gran relevancia ya que permite reflejar la realidad financiera del negocio propiamente dicho, la contribución en la generación de utilidades de cada una de las áreas y la forma como se absorben los costos en cada una de ellas.

El estado de resultados general (Pérdidas y Ganancias) que configura una compañía muestra la estructura de los ingresos y costos generales de la misma sin detallar la forma como cada unidad (sucursal, área, dependencia, etc.) aporta en los ingresos y gastos generales de la empresa. Esto se subsana mediante un modelo general de costos que permita conocer la realidad financiera

de cada unidad, sucursal o área y así poder determinar como se originan las utilidades o pérdidas generales del negocio.

Esto implica un modelo de costos justo y equilibrado que reconozca los costos que genera cada unidad productiva, pero también que tenga en cuenta los ingresos aportados por las mismas.

En La Previsora actualmente existe un modelo de costeo desarrollado por la administración hace una década, que en su momento estableció la forma de llevar a cabo ésta labor. Es necesario reconocer que la estructura en que está fundamentada la distribución está bien concebida y acorde con los parámetros que se manejan en la Compañía, pero también, que falta la infraestructura operativa y tecnológica con la cual se pueda obtener la información necesaria para desarrollar la distribución de los gastos e ingresos en su totalidad, como debería ser, y específicamente lo relacionado con los ingresos financieros.

Se debe tener en cuenta que la estructura del negocio asegurador presenta una situación particular, en la cual, los ingresos financieros derivados del Portafolio de Inversiones generan gran parte de los ingresos anuales, sumados a las primas por venta de seguros. El portafolio de inversiones se configura principalmente con los recursos provenientes de las reservas técnicas que están atadas a las ventas en los distintos ramos de seguros. Es decir, el tamaño del Portafolio y sus ingresos derivan, en gran medida, de la gestión de ventas que adelanta la red de sucursales.

Por eso, a la hora de estudiar o configurar el PyG de cada sucursal o unidad de la Compañía, es más que justo reconocer el aporte que éstas hacen en la generación de ingresos financieros. Los especialistas en el mercado de valores que operan el portafolio en la mesa de dinero, por más genios que quieran ser, no podrían hacer su labor, de no ser, por los ingresos que generan las sucursales.

Por ello, SINTRAPREVI considera que la Compañía debe modernizar el modelo de distribución de costos, reconociendo el aporte de cada sucursal tanto en los ingresos como en los gastos, y mejorar la infraestructura tecnológica que le permita contar con información de diversas variables que se deben tener en cuenta en su diseño y que hoy no se tienen disponibles.

Esta distribución se podría realizar de acuerdo al resultado técnico por ramo y sería una compensación a la eficiencia entre las primas vendidas y la baja siniestralidad, sin pensar, obviamente, en que ella haga que los Gerentes y responsables de las sucursales se conformen con esta distribución y “bajen los brazos” en su gestión.

La distribución de los excedentes financieros haría más “real” el PyG de las sucursales e incidiría directamente en sus resultados, cuando, por ejemplo, el resultado técnico sea negativo como consecuencia de la suma distribuida a la sucursal.

Para ilustrar esta situación citamos dos ejemplos: A mayo de 2013, la Sucursal Ibagué presenta un resultado técnico de -\$319 Millones y la suma de gastos distribuida a esa sucursal es de \$536 Millones. La sucursal Cali, por su parte, presenta un negativo de \$1.402 Millones y la suma de gastos distribuida es de \$1.538 Millones. Por ello, invitamos a la administración de la Compañía a que se revise el modelo de costos para que muy pronto se aplique uno más justo y equilibrado.

De las cifras y los “planes de contingencia”

A propósito de lo mencionado anteriormente, no podemos dejar de lado las cifras del mes de mayo de 2013. Existen sucursales que por diferentes razones

reinciden en tener resultados negativos sin encontrar soluciones de fondo. Analizar las cifras de la Sucursal Medellín, por ejemplo, obliga a la administración de la Compañía a que se revisen las políticas de suscripción y se analicen minuciosamente los ramos de cumplimiento y automóviles, que es en donde está centrada la pérdida técnica, para que se tomen los correctivos del caso. De lo contrario, al terminar este periodo fiscal, el resultado, en esa, como en otras sucursales y a nivel nacional, puede ser sorprendentemente desfavorable.

Precisamente por estos días, al parecer para mejorar las cifras adversas, se está llevando a cabo un plan de contingencia denominado “DEPURACION DE RESERVAS”. Esta metodología, que es muy usual en épocas de crisis, no la compartimos y así lo dejamos consignado en el Comité de Relaciones Laborales del mes de junio pasado. La Compañía debe tener un mecanismo técnico para constituir y modificar reservas. No se pueden seguir disfrazando las fallas en las políticas técnico-comerciales, con procedimientos poco ortodoxos. Este es el año de los cambios y aquí se deben definir políticas claras y técnicas plasmadas en manuales.

No mencionamos por ahora el tema de las provisiones, porque será materia de otro comentario, pero en ese aspecto también hay debilidades dignas de revisar.

¿Tragos amargos?

En el portal www.dinero.com se publicó el 8 de julio un artículo denominado “A la Previsora le toco pasar tragos amargos”. En el mismo, se relata lo sucedido con el proceso de responsabilidad fiscal por las pólizas expedidas a la Licorera del Valle, por el cual la Compañía se vio obligada a desembolsar más de \$15.000 millones. Sin embargo, de manera sesgada, la nota refleja claramente la posición de la Contralora General de la República Sandra Morelli, que en esta oportunidad es la contraparte de la Previsora.

Consideramos necesario e indispensable que la administración de la Compañía fije igualmente su posición en los medios de comunicación, pues queda la impresión que ella siempre tuvo la razón.

Bienvenida

Aprovechamos este espacio para dar la Bienvenida a la Dra. MARIA DEL PILAR RODRIGUEZ, quien asumió el cargo de Gerente de Gestión Humana y Recursos Físicos. Le deseamos a ella muchos éxitos en su gestión. Esperamos mantener y mejorar con ella, cada día, la relación empresa-sindicato, para que su labor redunde en beneficio de todos los trabajadores de la Previsora.

CONSEJO EDITORIAL

Jose Antonio Becerra Camargo
Nohora Bojaca
Gonzalo Jiménez
Nancy Mendoza
Yesid Rodriguez
Alejandro Llanos
Mariela Vásquez

COORDINACIÓN EDITORIAL

Jairo Richard Obando, Pablo Sarmiento
Sindicato Nacional de Trabajadores de
La Previsora S.A. Compañía de Seguros
SINTRAPREVI.
Afiliado a la CUT y a FENASIBANCOL
Transversal 9 No. 55-67 Piso 6o.- Bogotá,
Colombia www.sintraprevi.org
E-mail: sintraprevi@previsora.gov.co
info@sintraprevi.org

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

Jose Antonio Becerra Camargo, Presidente
Nohora Marlene Bojaca, Vicepresidente
Alexandra Sanchez Marin, Fiscal
Oscar Alexis Ruiz Dimate, Secretario
Ivan Triviño Nieto, Tesorero
Gonzalo Jimenez Marin, Subsecretario
Jhon Jairo Segura Madrigal, Subtesorero
Ruth Mariela Vasquez Torres, Subfiscal
Nancy Stella Mendiza Moncada, Secretaria de Educacion y P.
Alejandro Llanos Restrepo, Secretario de Asuntos Intersindicales

COMISION NACIONAL DE RECLAMOS

Edward Torres Morero
Mabel Rocio Martinez

QUE PASA EN PREVISORA

Yo concurso, tu concursas... otros ganan



La Ley de Garantías prohíbe a Cómo trabajador de Previsora usted se ha visto afectado, o ha escuchado críticas, por el resultado de un concurso?

Si la respuesta es SI, su opinión se suma a la de la inmensa mayoría de trabajadores de la Compañía. Y es que la percepción que se tiene al respecto, no está fundamentada en rumores o comentarios "de pasillo", sino en situaciones verídicas, denuncias concretas y favorecimientos "descarados".

Es tal el grado de desconfianza, que muchos trabajadores que cumplen los requisitos para ser promocionados, han optado por no participar en los concursos, pues consideran que es

"perder el tiempo", ya que se presupone de antemano quién será el favorecido.

Las causas

La política de selección de personal está enmarcada en la convención colectiva de trabajo. La cláusula 25 de la misma establece los lineamientos generales de la promoción de los trabajadores activos y el ingreso de personal nuevo a la empresa. Pero en ella se dejó abierta la posibilidad de que la administración reglamente el procedimiento para realizar los concursos y es ahí donde está el quid del asunto.

Actualmente la valoración de las diferentes etapas se encuentra así:

ACTIVIDAD	PUNTAJE
Prueba - Conocimiento específicos	30
Prueba - Conocimientos en sistemas	15
Pruebas psicotécnicas - Competencias organizacionales	10
Pruebas psicotécnicas - Competencias funcionales	15
Entrevista - Integral	20
Entrevista - De eventos conductuales	10
Total	100

El peso y la manera en que se está realizando la entrevista en el proceso es lo que está generando que sean los superiores inmediatos (gerentes), quienes definan quien se queda con el cargo. Desafortunadamente, muchos de ellos no tienen en cuenta la idoneidad y mérito del postulante, sino que ya cuentan con su "candidato" por anticipado. Más grave aún, es que de esta situación se haga participe la subgerencia de selección, al aceptar las recomendaciones de los directivos sobre sus "ahijados"

¿Qué se propone?

La organización sindical ha tenido el criterio de que en esta materia, si se amerita que la labor la realice un ente externo, preferiblemente una institución universitaria, pues se corre el riesgo al contratar una empresa privada, de que se generen nexos no convenientes, que lleven a aceptar insinuaciones o recomendaciones sobre algún candidato. La Comi-

sión Nacional del Servicio Civil, por ejemplo, entidad que regula y maneja todos los procesos de selección de personal de carrera administrativa contrata universidades para dicha labor. Igual lo hace la entidad equivalente a nivel distrital en Bogotá.

El argumento de ésta y anteriores administraciones, es que ello implicaría un gran costo para la compañía. Consideramos que por la importancia que tiene este tema para los trabajadores y la transparencia que esta decisión generaría, la erogación se justifica. Los \$150 millones con que se cuenta para este rubro en el 2013 serían un buen punto de partida para hacerlo.

Sumado a esto, es necesario considerar de manera inmediata la modificación en la estructura y ponderación de las diferentes etapas del concurso. Fundamentalmente, bajar el peso que tiene en el mismo la entrevista:

PRUEBA	PONDERACION
Conocimientos	50
Aptitudes	30
Entrevista	20

Y estructurar de tal manera su aplicación para que no haya el más mínimo asomo de manipulación.

Debe realizarse por un jurado impar compuesto por un funcionario (directivo) de la compañía y dos profesionales en representación de la universidad, uno de ellos, del área de la psicología.

El resultado de la entrevista será el consolidado de las calificaciones efectuadas por cada uno de los evaluadores. Ellos deberán dejar constancia escrita de las razones por las cuales descalifican o aprueban a un aspirante.

Esta modificación puede ser tratada y efectuada

en el seno del Comité de Relaciones Laborales, ya que de tiempo atrás así está contemplado en la misma cláusula convencional: "Las partes acuerdan que en un término de cuatro (4) meses contados a partir del 1º. de enero de 2001, el Comité de Relaciones Laborales reglamentará lo concerniente a esta materia".

Concretar un cambio de esta envergadura sería un gran signo de que la administración está empecinada en brindarle a los trabajadores todas las posibilidades para que su permanencia en la compañía sea la más beneficiosa para su bienestar y el de sus familias.

NEGOCIACION 2013 UN OBJETIVO DE TODOS



Con miras a la negociación de nuestra convención colectiva, presentamos a nuestros lectores esta nueva sección que tiene como objetivo informar acerca de las actividades relacionadas con la negociación que se avecina en el mes de diciembre de este año.

Para SINTRAPREVI es fundamental que nuestros afiliados estén informados sobre las actividades relacionadas con la negociación, también los convocamos a que sean partícipes con sus opiniones, aportes e inquietudes sobre este tema axial para todos los trabajadores de la Previsora Seguros.

Queremos que nuestra organización sindical goce de la democracia participativa, y que mejor oportunidad que la negociación colectiva la cual debe ser construida entre todos nosotros como piezas angulares de la empresa.

TALLER PARA NEGOCIADORES

Del 17 al 21 de junio, la ENS, Escuela Nacional Sindical, realizó en la ciudad de Medellín, el Nivel I del Programa de Formación de Promotores y Promotoras Sindicales en Negociación Colectiva y Diálogo Social.

Los miembros de la comisión redactora del pliego de peticiones de SINTRAPREVI, Nohora Bojarcá, Isabel Rocha, Gonzalo Jiménez y Jose Antonio Becerra, acompañados del integrante de la Junta Directiva de Asdecos, Fernando Velasco, tuvieron la oportunidad de asistir a este interesante taller, que contó con la participación de más de 40 líderes sindicales de todo el país.

Las experiencias compartidas, la interacción con los miembros de otras organizaciones, el contenido mismo del taller y las grandes enseñanzas que deja, fueron resaltados por los participantes.

Sin lugar a dudas, la información recibida será de gran utilidad para los miembros de la comisión que realizarán su labor en la ciudad de Bogotá desde el 8 hasta el 19 de julio. Este es el primer paso en el proceso que llevará a la negociación de la Convención Colectiva de Trabajo a finales del presente año.

Los afiliados que tengan inquietudes, deseen hacer sugerencias o plantear nuevas propuestas, pueden hacerlo en estas fechas, dirigiéndose directamente a la sede del sindicato.



JUEVES DEL AFILIADO ASESORIAS LABORALES Y JURIDICAS

Velamos por la defensa de los derechos de los trabajadores.

- Liquidación de prestaciones sociales.
- Seguridad social. Pensiones, riesgos laborales.
- Estabilidad trabajadores discapacitados, y mujeres embarazadas.
- Acoso laboral.
- Indemnizaciones.
- Acciones de tutela
- Derechos de petición.

Asesor jurídico:
Dr. Rafael Suarez Orjuela

Sede Nacional SINTRAPREVI:
Transversal 9 No 55-67 Piso Sexto Bogotá Tel. 3475698

CITA PREVIA

UNIDOS
PARA EL
CAMBIO



Aporte de Nancy Stella Mendoza Moncada, Secretaria de Educación y Propaganda SINTRAPREVI

¿El actual proyecto de ley ordinaria de salud reforma el régimen laboral de los trabajadores?

Fuente: www.rebelión.org

Nixon Torres Cárcamo. Asesor jurídico Anthoc

Como de costumbre, donde no se puede esperar nada fértil de tierra árida y desértica, el Congreso de la República, que no lo sentimos propio, precisamente porque siempre actúa legislativamente a favor de los intereses contrarios a los del común denominador de la sociedad, como era de esperarse frente al proyecto de ley ordinario sobre reforma a la salud, hizo una propuesta legislativa que es totalmente inexacta e inapropiada para cultura democrática que requiere el país, pero que evidencia el apetito clientelista de los padres de la patria.

Hay que precisar frente al proyecto de Ley 210 de 2013 – Senado y sus acumulados 233 de 2013 y 051 de 2012 – Senado, es sobre lo que ellos denominan régimen laboral y talento humano:

1. Vulnera de forma frontal el Convenio No 1 de la OIT, sobre CONVENIO SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (INDUSTRIA), 1919, debidamente aprobado y ratificado por el Estado Colombiano el día

20 de junio de 1933, en el sentido de establecer o permitir que a los trabajadores del sector salud, se les pueda imponer jornadas de trabajo superior a ocho (8) horas diarias.

2. Rompe con el principio mínimo fundamental al trabajo – de estabilidad en el empleo, porque vuelve inestable la vinculación laboral de las actuales y futuras generaciones laborales en el país, al desestimular que sectores de la población quieran formarse para tener oficio, profesión u ocupación en el sector, al ser, a partir de este proyecto, si es ley, una total desestabilidad en materia laboral.

3. Vuelve temporal la prestación de los servicios de salud a través de la figura de proyectos de atención, inaplicando el criterio constitucional de actividad o función permanente contenida en la sentencias de la Corte Constitucional C-614 del 2009, C-171 del 2012, C-901 del 2011 y C-690 del 2011, donde se establece como criterio de protección constitucional del trabajo, que frente a las actividades o



funciones permanentes no puede haber cesión a operadores externos y mucho menos contratación temporal a través de las desdibujadas cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado, consorcios, temporales, bolsas de empleo, etc.

4. Establece una clasificación general de empleos en el sector salud, donde quienes prestan sus

servicios en el área asistencial, que es la razón de ser de la funcionalidad de la prestación de servicios de salud, son empleados públicos de libre nombramiento y remoción sin ninguna estabilidad por la excesiva flexibilidad de esa forma de relación laboral en la administración pública.

5. Transforma a los trabajadores oficiales de las plantas de personal en el sector salud que realizan actividades de mantenimiento,

obra y servicios generales, en empleados públicos como servidores de salud, sujetos a la temporalidad o transitoriedad de los servicios que van a prestar, es decir sin ninguna estabilidad en el empleo y lo que es peor, anula en el sector salud a partir de la entrada en vigencia de la ley, la negociación colectiva absoluta que tienen los trabajadores oficiales, sujetando este derecho humano

a un simple acto administrativo como es el Decreto 1092 del 2012, que no es superior ni a la constitución ni a los tratados internacionales en materia de derechos laborales que para la legislación interna, son tratados sobre derechos humanos, son ley y son constitución por aplicación de los artículos 93 y 53 de la Constitución y por la Sentencia de Tutela T-568 de 1999 y C-401 del 2005, proferidas por la Corte Constitucional.

6. Acaba con la clasificación del cargo de GERENTE de las Empresas Sociales del Estado, como un cargo de periodo fijo seleccionado por medio de terna que funciona como lista de elegibles, para convertirlo en un cargo de libre nombramiento y remoción sujeto al vaivén de los criterios politiqueros de los gobernantes de turno, inaplicando la Sentencia C-181 del 2010, proferida por la Corte Constitucional.

7. Inaplica en el sector salud el imperativo de que todos los empleos del Estado de forma principal son de carrera, como precepto constitucional obligante de la función pública (Artículos 122, 125, 130 y 209 de la Carta Política), para crear una nueva clasificación de empleos interinos que rompe con el principio del mérito e idoneidad como forma de selección de los trabajadores en el sector salud.

8. Acaba e inaplica la garantía constitucional del fuero sindical en las Empresas Sociales del Estado, al limitar que solo doce (12) integrantes de juntas directivas sindicales, tendrán fuero sindical en esa entidad, indistintamen-

te de número de sindicatos que existan, desconociendo no solo el artículo 39 de la Constitución, sino los Convenios Internacionales de la OIT, debidamente aprobados y ratificados por el Estado colombiano, como los son el No 87 y 98.

Por lo anterior este proyecto de ley, de pasar significaría un retroceso en materia laboral, al retornar las normas laborales del trabajo en salud, a las condiciones laborales que existían en Colombia entre 1913 y 1945, antes de la expedición de la ley 6 de 1945, donde el concepto de empleo era efímero y la formas de vinculación dependían del color político de gobernante de turno, no existiendo estabilidad, y siendo el trabajador un mero elemento que estructura la politiquería y el clientelismo como forma de sustentación de los partidos y grupos políticos, que como siempre han vivido de la indignidad y el hambre que producen, para hacer de los trabajadores presas fáciles, como personas necesitadas, del canibalismo político que redundaba en el santo sepulcro de una democracia que cuando quiere asomar su intención de nacer es asesinada en el vientre de la sociedad por quienes participan en la elaboración de las leyes.

Es decir que estaríamos retrocediendo un siglo en materia del desarrollo del derecho al trabajo en Colombia.

Que congreso admirable el que tenemos, dedicado a despojar de los derechos que históricamente han sido ganados y reconocidos a los trabajadores en el sector salud en Colombia.

Así opera la ley de garantías en materia de contratación



El artículo 2 de la Ley 996 de 2005 (Ley de Garantías) establece que la campaña presidencial inicia 4 meses antes de la primera vuelta de las elecciones presidenciales y hasta la realización de la elección en la segunda vuelta, si a ello hay lugar.

La Ley de Garantías prohíbe a todos los entes del Estado la contratación directa durante el período de la campaña excepto por la contratación para la defensa y seguridad del Estado, los contratos de crédito público, los requeridos para

cubrir las emergencias educativas, sanitarias y desastres. Esta prohibición se extiende a la celebración de convenios administrativos para la ejecución de recursos públicos (artículo 38 de la Ley 996 de 2005).

Las prórrogas, modificaciones o adiciones, y la cesión de los contratos suscritos antes del período de la campaña presidencial no están prohibidas (artículo 3.4.2.7.1 del Decreto 734 de 2012).

De acuerdo con la información disponible en la página web de la Registraduría, la pri-

mera vuelta de las próximas elecciones presidenciales es el domingo 25 de mayo de 2014. En consecuencia, la campaña inicia el 25 de enero de 2014 y a partir de esa fecha opera la prohibición mencionada.

En el caso en que el Presidente o el Vicepresidente de la República manifiesten su interés de participar en las elecciones, esta prohibición opera a partir de la fecha de dicha manifestación de interés para la Presidencia de la República y la Vicepresidencia.

Fuente: www.contratos.gov.co

SUBDIRECTIVA PACIFICO

SE REUNEN SINTRAPREVI Y EL SENADOR ALEXANDER LOPEZ (PDA)

En la semana del 1 al 5 de julio, se reunieron en la ciudad de Cali los compañeros José Antonio Becerra, Gonzalo Jiménez y Carlos Urbano en representación del sindicato, con el senador del Polo Democrático Alternativo Alexander López Maya.



En la reunión se trataron diferentes temas como la situación laboral de los trabajadores de Previsora, la próxima negociación de la Convención Colectiva de Trabajo, los diferentes proyectos legislativos que por iniciativa del senador López están cursando en el Congreso de la República y la propuesta que SINTRAPREVI le está formulando al movimiento sindical colombiano, en el sentido de establecer con carácter legislativo, un Seguro Obligatorio para Dirigentes Sindicales.

Además de reunirse con el Senador López Maya, los representantes de SINTRAPREVI se reunieron con el Representante a la Cámara Wilson Arias Castillo del Polo Democrático Alternativo.

En el transcurso de las próximas semanas y meses, los dirigentes de la organización sindical mantendrán reuniones con otros dirigentes políticos, sociales y sindicales, con el propósito de sacar adelante esta iniciativa.

SUBDIRECTIVA NORTE

DE LA TERCERIZACIÓN Y EL OUTSOURCING A LA INTERMEDIACION LABORAL



Un tema que toca no solo a las sucursales de la costa norte colombiana, como lo constató la Subdirectiva Norte en la visita que realizó a la Sucursal Riohacha, sino a todas las del país y a la Casa Matriz en Bogotá, es el relacionado con la presencia en la empresa de trabajadores vinculados a la Previsora, a través de contratos de prestación de servicios, outsourcing u otras modalidades.

La definición básica de Subcontratación afirma que es "El proceso económico en el cual una em-

presa determinada, mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato. Esto se da especialmente en el caso de la 'subcontratación de empresas especializadas."

Es importante tener en cuenta que la tercerización no significa que el tercero "haga todo", pues excedería su esencia, ésta se debe ver como la realización de ciertas actividades o procesos dentro de la cadena para llevar a cabo el servicio ofrecido. Asumiendo que ese tercero debe ser



más eficiente y más económico que si lo hiciera directamente el personal de planta de la empresa (en casos como en el de nómina esto no se cumple), además, que el tercero especializado debe realizar su labor en sus propias dependencias y bajo su propia autonomía y riesgo.

Estas empresas deben cumplir y mantener ciertas características:

- Ser un tercero especializado,
- Hacer solo una parte del proceso de producción de la empresa-cliente,
- Ser autónomo,
- Debe prestar servicios simultáneamente a varios clientes,
- Hacerlo con su propio personal o trabajadores,
- No debe existir ningún tipo de subordinación entre los trabajadores del tercero y la empresa,
- Actuar bajo su propia cuenta y riesgo.

Entonces la pregunta que debe hacerse es: ¿Cuándo la tercerización se convierte en intermediación laboral?

Todo lo que se realice bajo este tipo de contratación y sea contrario a lo expuesto anteriormente, nos llevaría a estar en el terreno de la intermediación laboral, lo cual es castigado en Colombia.

Podríamos afirmar entonces, que la tercerización se convierte en intermediación en las siguientes situaciones:

- Cuando la empresa es dueña de los recursos

(equipos e instalaciones) en los que operan los trabajadores del tercero especializado.

- Cuando la empresa ejerce mando y da órdenes sobre los trabajadores de la empresa que hacen la tercerización.

- Cuando la empresa determina a que trabajador en particular se contrata o se desvincula, siendo "presuntamente" empleados del tercero especializado.

El Castigo por intermediación laboral

Si la tercerización u outsourcing, en el fondo no lo es, sino que simplemente es una contratación indirecta de los trabajadores, pero en realidad se tiene el mando sobre éstos a pesar de estar en nómina de la empresa especializada, la legislación nacional castiga severamente esto, según la ley 1429 de 2010:

"Artículo 63. Contratación de personal a través de Cooperativas de Trabajo Asociado. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes..."

"... El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de 5.000 s.m.m.l.v., a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas..."

CLAVES PARA VALORAR A LOS EMPLEADOS

El éxito de una compañía descansa en varios factores, interdependientes entre sí. Uno de ellos, que con los años fue adquiriendo mayor protagonismo, es la gestión de los recursos humanos.

Es muy importante valorar a todos y cada uno de los empleados de una manera visible y concreta. Este debe ser uno de los principios fundamentales de cualquier gran empresa y debería ser parte integral de los objetivos de la gerencia.

Valorar a las personas es, fundamentalmente, tratar a los demás con dignidad y respeto. Pero se puede ir un paso más allá y darle poder a los empleados para demostrarles que verdaderamente se los valora.



Una manera de hacerlo puede ser comunicar claramente las metas y expectativas, explicando por qué son importantes para el éxito de la compañía y cómo el empleado puede contribuir a ello.

Otra manera es involucrar activamente al personal y hacerlo parte integral del proceso de toma de decisión, creando así empleados apasionados y comprometidos.

Es clave aquí que exista una comunicación fluida entre los empleados y sus superiores.

Una herramienta muy útil son las encuestas de satisfacción, con seguimiento de los gerentes y desarrollo de planes de acción para mejorar el ambiente laboral.

También se puede dar poder al empleado brindándole formas de ayudar a su comunidad, mediante programas de Responsabilidad Social Corporativa.

Al valorar a las personas a través de la comunicación y la participación, haciéndolas sentir parte activa del destino

de la empresa, su compromiso será mayor y la motivación para obtener resultados aumentará.

En conclusión, son los hombres y mujeres de una empresa quienes tienen el mayor impacto en su éxito. La mejor manera de convertirse en una empresa cuyo objetivo es la excelencia, es tener empleados cuyo objetivo sea obtener excelencia.

Para ser exitosas, las empresas inteligentes deben poner primero a la gente.

Por Carlos Humberto Almanza Ocampo, Presidente de la Junta Directiva de la Asociación de Pensionados de la Previsora, ASOPREVI.

LA PENSIÓN: UN DERECHO QUE OTORGA DERECHOS

La pensión es el resultado del prolongado tiempo de ahorro y de trabajo y es el producto de un esfuerzo personal aunado a un esfuerzo colectivo o solidario de los demás trabajadores.

También es la garantía de una supervivencia decente para las personas mayores y es motivo de tranquilidad para sus familiares. Pero la pensión no es sólo de vejez, también es de supervivencia para los familiares del trabajador cotizante, cuando éste muere joven y ha alcanzado a cotizar durante el tiempo mínimo que establece la Ley y de Invalidez, si una enfermedad o accidente le limita funciones vitales.

Confianza en ello, debe cotizarse con optimismo al Régimen de Pensiones que se haya escogido, y si se hace en una Administradora de Fondo de Pensiones, aprovechar para hacer ahorro voluntario adicional, pues la vida se pasa muy rápido o es un ratito como dice el cantante Juanes, y en menos de lo que se piensa, se estará en las diligencias de solicitar la pensión.

Para quienes tuvieron la oportunidad de trabajar con La Previsora por más de 20 años



y pensionarse con ella o con otra Entidad, (Instituto de Seguros Sociales, Colpensiones, Cajanal, Fondos de pensiones privadas u otras) además de una pensión vitalicia, tienen derecho a los beneficios Convencionales conseguidos por el Sindicato de Trabajadores desde antes de 1978 y consignados en la Convención Colectiva de Trabajo vigente, en especial en los TÍTULOS IV y V, que se señalan a continuación:

Cláusula 46.- derecho a recibir de la Empresa la contribución del 70% del ahorro en el Fondo Mutuo de Inversión, cuando se recibe pago de pensión de la Compañía.

Cláusula 49, derecho a participar en la compra de salvamentos que ofrezca en venta la Compañía, cuyos listados pueden consultarse en las carteleras de sus dependencias.

Cláusula 52, derecho a préstamos educativos condonables por asistencia o aprobación de estudios para educación preescolar, primaria y secundaria de los hijos.

Cláusula 53, derecho a crédito condonable para estudios de educación superior, que comprende la tecnológica, universitaria de pregrado y postgrado y tesis de grado de hasta dos hijos o miembros del grupo familiar.

Cláusula 54, derecho a crédito educativo especial condonable para educación especial o de rehabilitación de hijos minusválidos.

Cláusula 56, derecho a la Póliza de Hospitalización y cirugía para los jubila-

dos de Previsora Seguros y sus familiares (padres, cónyuge e hijos de menos de 28 años de edad) y para los pensionados de otras Entidades tales como las pensionadas y pensionados del ISS, pero que trabajaron 20 años o más con la Previsora, o quienes fueron jubilados por Previsora y se trasladaron al ISS.

Cláusula 59, derecho a ayuda para anteojos o

lentes de contacto cada dos años, equivalente al 77.2% de un salario mínimo.

Cláusula 68, derecho a Seguro de Vida para jubilados de La Previsora y para los pensionados de otras Entidades que trabajaron 20 años o más para la Compañía, cubiertos por una póliza de vida por 76 salarios mínimos legales mensuales vigentes por muerte natural y 152 por muerte accidental. Es importante que los pensionados actualicen la información de su domicilio y de los beneficiarios de la póliza, para que sus familias no tengan demoras en recibir este beneficio.

Cláusula 69 de la Convención y artículo 86 de la Ley 100 de 1993, Derecho a Auxilio Funerario o Gastos de entierro del jubilado, que se reconocerá a quien demuestre haber sufragado los gastos de entierro, consistente en una mesada pensional sin que pueda ser inferior a cinco salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Capítulo IV Ley 100 de 1993, Artículos 73 a 75 derecho a que a su muerte lo sustituya su cónyuge o compañera permanente en el cobro o recibo de la pensión. La sustitución pensional se dará al cónyuge esposa (o) con sociedad conyugal vigente y/o a la compañera (o) permanente que haya convivido los últimos cinco años antes de su fallecimiento y su relación esté vigente en el momento de su muerte, y a los hijos menores de 25 años que dependan económicamente del pensionado por razón de sus estudios y los hijos minusválidos.

Todos los anteriores derechos deben ser del conocimiento de los (las) pensionados (as) y sus familias, por lo tanto hacemos esta presentación para difundirse entre ellos.

ASOPREVI la Asociación de Pensionados de La Previsora S.A. espera su visita para ampliar esta información, y para colaborarles en el ejercicio de sus derechos. Nuestra oficina funciona frente a la Gerencia del Fondo de Empleados en la Transversal 9ª N°55-97 oficina 305, Bogotá D.C.

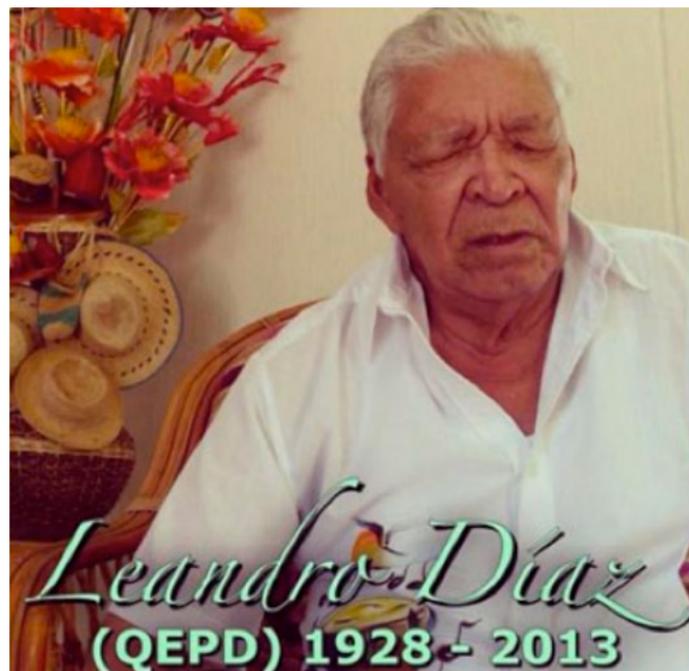
EL ADIÓS DE LEANDRO, *la partida de un juglar*

El pasado 22 de junio nos dejó el maestro Leandro Díaz, en los Santos Reyes del Valle de Upar, mejor conocida como Valledupar, la ciudad que acogió al compositor hace muchos años cuando llegó de tocayo a una población del Cesar, en la cual se instaló desde muy joven procedente de su natal Hatonuevo en la Guajira.

Fue uno de los últimos juglares de la música vallenata, dejó escritas más de 350 canciones, fue partícipe de la construcción del vallenato descriptivo y costumbrista gracias a sus composiciones llenas de imágenes y esplendor en donde la mujer era el motivo de inspiración principal.

Recordemos que el vallenato nace como expresión folclórica resultado de la participación en actividades sociales y económicas comunes, por parte de los habitantes de la región comprendida desde el sur de la Guajira abarcando todo el departamento del Cesar y el Magdalena, los primeros cantos fueron dedicados a la inspiración más cercana que tenían los vaqueros: el ganado, posteriormente nutrieron estas historias las situaciones cotidianas y la mujer, hasta llegar a abarcar todos los fenómenos regionales.

En momentos actuales donde el vallenato se encuentra en una crisis de creación e inspiración alienado por la moda del momento y pérdida de esencia, las letras de Leandro perdurarán por siempre, canciones como Matildelina o la Diosa



Coronada resonarán en nuestro folclor genuino, recordándonos que este hombre a pesar de su ceguera supo describir con gran acierto y poesía las tradiciones y condiciones culturales de una región tan bella como lo es el norte de nuestro país.

Gracias a nuestros juglares vallenatos conocemos hoy historias maravillosas de fantasía, romanticismo, sacrificio, afujías y muchas vivencias más, que llegaron con el tiempo a consolidar el vallenato en Colombia y a inscribirlo internacionalmente gracias a nuestro premio nobel Gabriel García Márquez, que tal vez ha escrito el más grande vallenato de Colombia "Cien Años de Soledad".

COMER MIRANDO LA TELEVISIÓN "ENGORDA"

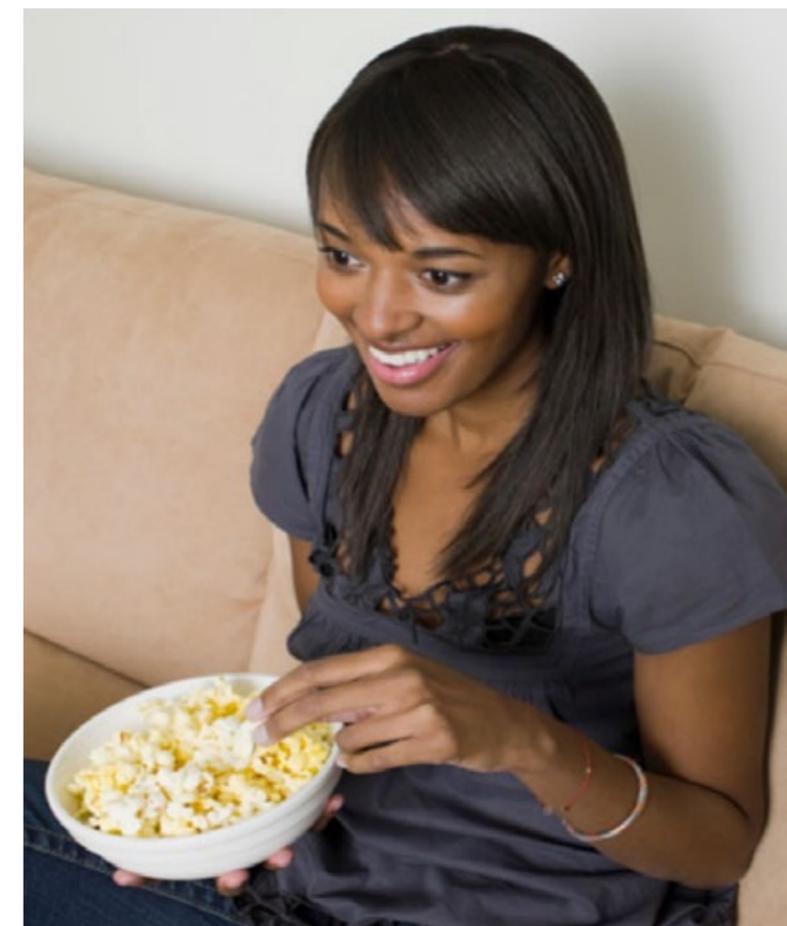
Durante la cena familiar, con amigos viendo un partido de fútbol o mientras ves una película: en muchas situaciones distintas estás sentado frente a la televisión comiendo platos, postres o snacks. La próxima vez, piénsalo dos veces. Más de veinte estudios demostraron que no estar concentrado en tu comida puede llevarte a subir de peso.

Eric Robinson, un investigador de la Universidad de Liverpool en Reino Unido, leyó, analizó y comparó 24 estudios y experimentos que fueron realizados entre 1997 y 2011 por distintos científicos, todos alrededor de lo mismo: la relación de la atención, la memoria y la conciencia con el acto de comer. Como resultado, pudo comprobar que estar distraído viendo la TV o leyendo un libro mientras se come puede engordar hasta un 35% más.

¿Cómo? Al parecer, si no se concentra la atención en el plato de comida que se tiene delante, la conciencia de la cantidad de alimento ingerida se pierde, conduciendo a comer más en el momento y también en la siguiente comida. En porcentajes, en un almuerzo o cena durante la cual se mira televisión, la cantidad de alimentos consumidos puede aumentar en un 10%, y en la siguiente comida, un 25%. En el caso contrario -cuando se focaliza la atención en el proceso de comer- la ingesta disminuye hasta en un 10%, ayudando a adelgazar.

Con estos hallazgos, Robinson tiene la intención de generar una aplicación para impulsar a las personas a comer con más atención y conciencia, y así evitar los kilos de más.

Fuente: Planeta Hoy



Por: Javier Guillermo Enriquez Zambrano -
Profesional Sucursal Pasto - Miembro Subdi-
rectiva Pacifico.

LA PRESCRIPCIÓN EN LOS SEGUROS

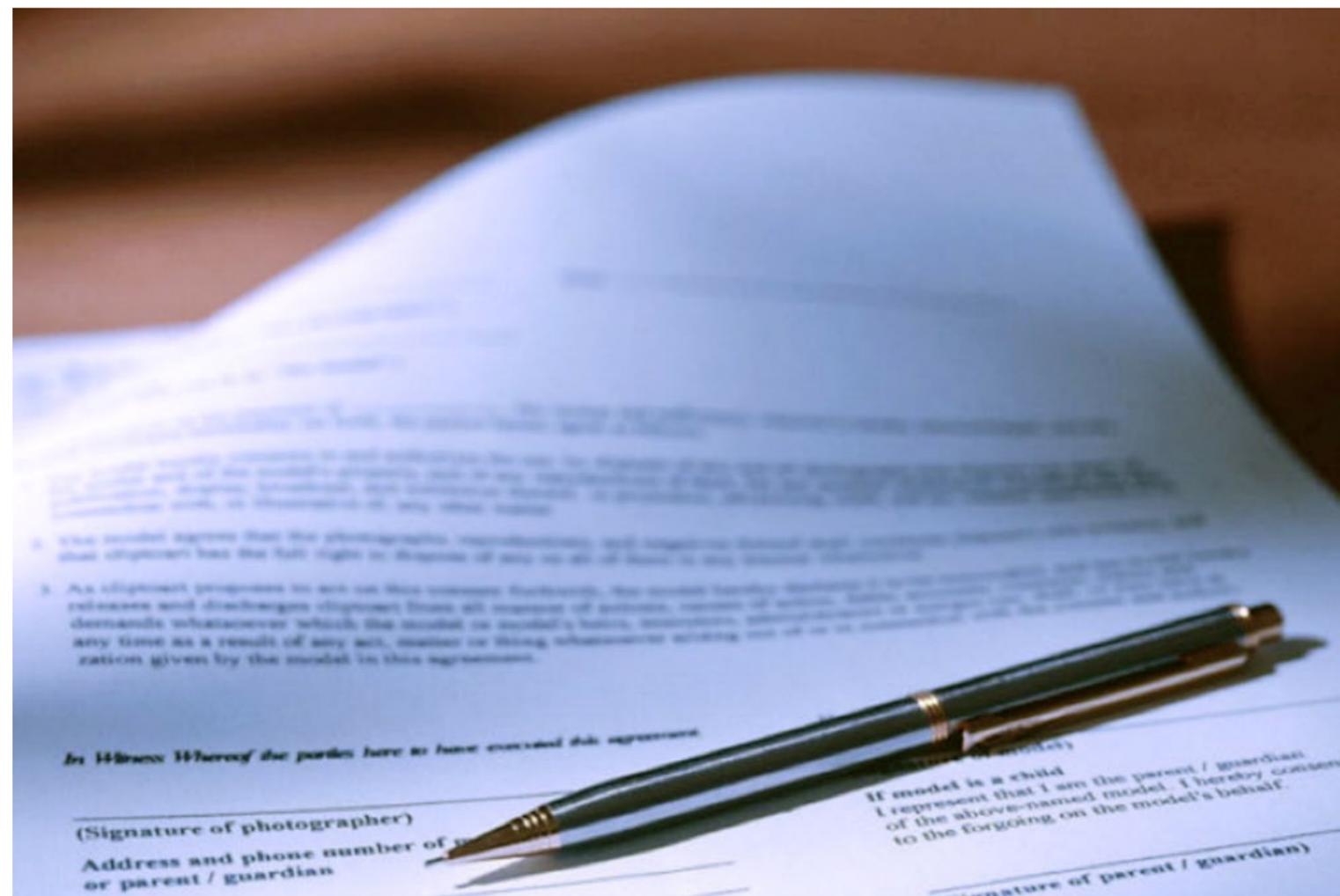
Las aseguradoras dicen no interrumpir la prescripción con la entrega de los documentos que acrediten la ocurrencia y la cuantía si es el caso, ya que según la legislación, la doctrina y la jurisprudencia la interrupción se hace de manera natural o civil. Pero haciendo una interpretación del nuevo código general del proceso, parecería decir que con la entrega de documentos si se interrumpe en el último inciso del artículo 94 de la ley 1564 de 2012.

LEY 1564 DE 2012

Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones

“ARTÍCULO 94. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN, INOPERANCIA DE LA CADUCIDAD Y CONSTITUCIÓN EN MORA. La presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción e impide que se produzca la caducidad siempre que el auto admisorio de aquella o el mandamiento ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Pasado este término, los mencionados efectos solo se producirán con la notificación al demandado.

La notificación del auto admisorio de la demanda o del mandamiento ejecutivo produce el efecto del requerimiento judicial para constituir en mora al deudor, cuando la ley lo exija para tal fin, y la notificación de la cesión del crédito, si no se



hubiere efectuado antes. Los efectos de la mora solo se producirán a partir de la notificación.

La notificación del auto que declara abierto el proceso de sucesión a los asignatarios, también

constituye requerimiento judicial para constituir en mora de declarar si aceptan o repudian la asignación que se les hubiere deferido.

Si fueren varios los demandados y existiere entre ellos litisconsorcio facultativo, los efectos de la notificación a los que se refiere este artículo se surtirán para cada uno separadamente, salvo norma sustancial o procesal en contrario. Si el litisconsorcio fuere necesario será indispensable la notificación a todos ellos para que se surtan dichos efectos.

El término de prescripción también se interrumpe por el requerimiento escrito realizado al deudor directamente por el acreedor. Este requerimiento

solo podrá hacerse por una vez”. (Subrayado fuera de texto).

Del texto descrito habría que rescatar lo siguiente: en el código se habla de aviso y reclamación,

diferenciando el aviso como cualquier comunicación incluso vía telefónica, fax o electrónica, entre tanto por reclamación se entiende demostrar la ocurrencia y la cuantía de la pérdida si es del caso de que trata el artículo 1077 del código de comercio, disposición que sirve para constituir en mora al asegurador. Pero en el artículo comentado se habla de requerimiento que en mi concepto y remitiéndonos al diccionario de la real academia de la lengua se asimila a una solicitud y por tanto a un aviso.

El Código de Comercio, sobre el tema de interrupción de la prescripción no regula el fenómeno en forma expresa, por ello, aplicando la remisión consagrada en el artículo 822, debemos acudir a las normas generales contenidas en el código civil, concretamente en el art. 2539 que dispone que la prescripción puede interrumpirse natural o civilmente. Civilmente se interrumpe con la presentación de la demanda judicial, y conforme al actual art. 90 del C de P. C. que lo recoge el art. 94 del nuevo C. G. del P., el auto que admite la demanda judicial deberá notificarse en forma personal al demandado dentro del año siguiente contado a partir de la ejecutoria que opera después de notificada por estados de aquella providencia.

Ahora siendo el contrato de seguros consensual, se podría pensar que debe haber una prueba que demuestre la intención de la aseguradora de reconocer la obligación, para hablar de acreedor y deudor.

Salvo mejor concepto emitido por la Supe financiera o de la posición asumida por la Previsora. Evidentemente la norma establece un sistema de interrupción especial, lo que trae como consecuencia:

- 1- **Incremento de las reservas.**
- 2- **Las aseguradoras tendrían problemas para liberar reservas en términos más cortos.**
- 3- **Cuando se haga efectiva la reclamación la aseguradora no sabrá con certeza si cuenta con el respaldo de su reasegurador.**

Lástima que el espacio académico generado por el Informativo Jurídico, que era el periódico de la Vicepresidencia Jurídica, ha dejado de circular por ser muy polémico, interesante e importante.



NUEVAS REGLAS PARA SEGUROS EXTRANJEROS POR TLC

Por cuenta del tratado con EE. UU., desde el 15 de julio, aseguradoras foráneas ofrecerán productos en el país.

A escasos 20 días de que entre en operación el capítulo de seguros previsto en el TLC que Colombia firmó con Estados Unidos, el cual está vigente desde el 15 de mayo del 2012, tanto la Superintendencia Financiera como el Ministerio de Hacienda alistan las reglas de juego con las que operarán las sucursales de las aseguradoras extranjeras que se instalen en el país.

La cartera de Hacienda, por ejemplo, ya tiene listo el decreto en el que establece las condiciones de capital que deben acreditar esas sucursales, la permanencia de esa inversión en el país y las medidas que deben cumplir en caso de que se presenten cambios en las condiciones en que se otorgó la autorización a dichas entidades.

Esto significa que si esas sucursales a futuro van a adelantar fusiones, escisiones, adquisiciones, cesión de activos, pasivos y contratos, entre otras operaciones, deben contar con el visto bueno de la Superfinanciera. Varias aseguradoras extranjeras ya iniciaron trámites ante dicha entidad en busca del visto bueno para entrar al mercado asegurador colombiano gracias a las buenas perspectivas que ofrece el país, donde la penetración de seguros es de las más bajas de América Latina.

Compañías de Francia, Alemania, Estados Unidos, Canadá, entre otras, están en el proceso.

Frente al volumen de solicitudes, y buscando proteger al consumidor, la Superfinanciera creó el Registro de Aseguradoras del Exterior (Rimat) donde se matricularán las compañías que lleguen y que ofrezcan seguros asociados al transporte marítimo internacional, la aviación comercial internacional y el transporte espacial.

Ante ese nuevo escenario que se avecina, la Superfinanciera también adelantará campañas de educación financiera, en especial frente a las pólizas de cumplimiento.

Fuente: portafolio.com



- **Ve mirá Peggy, prepárate y agarráte porque te tengo un chimononon....**

- Ahora que te pasó Margara, eso se oye como un Extra.. Extra...

- **Pues ni mas ni menos, imagínate que nombraron Gerente de Gestión Humana....**

.- No te lo puedo creer...

- **Asi como lo oyes hija, nombraron a mi doctora Maria del Pilar Rodriguez...**

- Pues desde aquí le damos una muy cordial bienvenida. Pero sabes... aprovechemos y de una vez le soltamos un cuento de esa área...

- **Vos si sos atrevida cucha... la vas a inaugurar de una...?**

- Noooo mijita, solo es para enterarla de lo que pasó...

- **Soltá, soltá...**

- Imagínate que en las pasadas vacaciones recreativas, a los niños en Bogotá les hicieron vivir una experiencia única...

- **Y que les pasó....?**

- Pues los hicieron llegar por primera vez a sus casas a la madrugada, a eso de las tres de la mañana....

- **No jodas cucha, que bochin-**

che... mucha rumba o qué...?

- No hija, imagínate, lo que me nos crees: Se les varó el bus.

- **Ja,ja,ja,ja... no jodas cucha, en serio....**

- Créeme mi cuchita, créeme...

- **Te creo y me imagino la aburrida de los peladitos...**

- Nooo cucha, estas mal, los muchachos estaban que bailaban en una pata, pues las vacaciones estuvieron "hipermegaplay" como dicen ellos.

- **Uy cuchita, eso se te oyó muy raro... me alegra por ellos, pero hablando en serio, se debe revisar mejor la calidad de los vehículos que van a prestar el servicio.... gracias a Dios no pasó nada grave.**

- Gracias a Dios y a Santa Laura...

- **Bueno hija, deja a un lado semejante bochin y contame lo del desorden en la jurídica....**

- Vos tan adelantada, imagínate que sigue la desorganización en la Gerencia de Indemnizaciones...

- **¿La desorganización o el ausentismo...?**

- Ambas cosas, hija, ambas cosas van cogidas de la mano.... y quizque todo por culpa de la Gerente Ausente.

- **¿Con que vas a salir ahora...?**

- Pues imagínate que se le fueron a vacaciones 3 funcionarios al mismo tiempo y ella ni se dio cuenta, te imaginas el caos....?

- **Oistes, esa si es "olímpica", eso les pasa es a los que no tienen "la camiseta puesta", como dicen por ahí. Ve, y hay posibilidades de que Control Interno realice una auditoria por allá, para que verifique los resultados de esa área...?**

- Posibilidades hay, pero que se concreten, mmm... lo dudo, y es que como están tan lejos.... imagínate, en el mismo piso.

- **Peggy, mi cuchita linda, esa vultica toca hacerla en más áreas de ese piso... ¿te acordas el bochin del "Inspector de Notaria", mi Dotor Javier?**

- Que si me acuerdo.... como si fuera hoy... ¿pero ahora que paso con el inspector, como vos le decis?

- **Ay mi cucha, sentate, sentate y escúchame, resulta que a los abogados que tienen contratos de prestación de servicios, que son muuuuchos, los están obligando a cumplir horario y a trabajar tiempo extra, obviamente sin remuneración adicional...**

- ¿Y que carajos pasa con eso, boba....?

PEGGY Y MARGARA

- Vos si estás lenta, no...acordate lo que dicen las normas laborales sobre horarios en los contratos, lo que puede pasar es que se le salta la piedra a un abogado de esos y la que se mete en lios y grandes es la empresa.

- Ve mira, y el "inspector" no sabe de eso....?

- Como no va saber, boba, lo que pasa es que se hace el... "inspector", me entendes...

- Ahhhh....

- Pero eso no es todo mi veterana querida, imagínate que a los mismos abogados les están descontando las horas que piden de permiso... te imaginas...

- O sea que si piden una hora de permiso, una les descuentan, si piden tres, tres les descuentan....

- Uff, sopláte, sopláte, que estas echando humo...

- Margara, ¿y esa gente se aguanta todo eso....?

- Por eso te digo mi cuchita del alma, cuando revienten es que se va a saber lo que va a pasar, que conste que te lo estoy advirtiendo.

- Bueno hija y hablando de advertencias... ¿que paso con tus otros hijos consentidos, los de Corporativo?

- Ay, mi cuchita, ¿quieres saber de verda todo lo que está pasando allá?

- Pues claro boba, si no no te preguntaba....

- Imagínate, siguen los atropellos por parte de la "Subgerente Estrella"...

- No jodas...ella no aprende...

- Y siguen las renunciaciones de los asistentes y directores comerciales...

- Oistes Margara, perdóname que te pregunte, pero ¿que dice el gerente a todas estas....?

- Mi parcerita, no me lo vas a creer, quizque cuando renuncian los funcionarios, él les aconseja que digan que la culpa no es de ella si no de él, como te parece...?

- Pues me parece de no creer hija....

- Ay, mi catana, si te contara... quizque hace poco su gran amiguís le estaba colaborando para ingresar a la empresa donde ella trabaja....

- Espera, espera, barájamela despacio, ¿como así su gran "amiguís"...?

- Otra vez te pusistes lenta cuchita... pues la esposa del gerente...

- Ahh, como no te explicas... y que pasó, que pasó...

- Quisque el presidente de esa empresa, que también es una compañía de seguros, se enteró, no me preguntes como, de los atropellos que ella estaba cometiendo en Previsora y decidió romper el contratico que ya estaba listo pa' la firma.

- O sea que por poquito y te dejan sin tema pa' tus chismes....

- Bueno parcerita, te sigo contando o me vas a insultar....

- Ay, Margara no te enverraques... y es que hay mas cuentos de esa sucursal...?

- El último: Aquí entre nos, quisque los manes del sindicato siguen confirmando las sospechas de que el "Paquete Argentino" si estaba embuchado...

- O sea, ¿que no podía trabajar dando sus cursitos?

- Pues ahí hay gato encerrado hija... tanto amague, tanta cosa escondida....

- Ve hija, pero a vos si te falta un pelo pa' bruja no, porque tu me lo dijistes aca...

- Bueno mi catana, no es por amargarte el rato, pero ¿leistes el editorial de esta gente...?



- Algo lei... porque me preguntaste...?

- No vistes lo que dicen, quisque están depurando reservas pa' entregar resultados favorables...

- Ahhh....

- Ahh que, ¿entendistes...?

- La verda no, traducime...

- Pues, pa' que te preocupes, lo que pasa es que las utilidades de la compañía no son las mejores, los resultados financieros son cada día más preocupantes, las primas no crecen como deberían, la siniestralidad aumenta y para ocultar la mediocre gestión comercial hacen eso de depurar reservas... ¿no te parece triste...?

- Ya me hicistes preocupar, pero mas que tristes, me parece es que esta gente tiene que ponerse las pilas, porque si no los resultados van a ser muy pobres...

- Tenes toda la razón... pero que ¡Viva el San Pedro! y que ¡Viva el San Juan!

- Ahora que te pasó... te volvistes loca o es que crees que estas en el Huila...

- Ay mi cuchita, todo lo que daría por haber ido a esas fiestas, lo que pasa es que te quiero contar del desorden administrativo...

- Desorden el que vos armas con esos gritos, pero deja tu histeria y contame...

- Imagínate; "Donjhon" anda tan despistado que mandó a una trabajadora de comisión en los últimos días de junio, quizque para revisar cómo estaba el archivo de la Sucursal Neiva.

- Margara, no seas mal pensada, no es que esté despistado, sino mal informado, no todo la gente en Colombia sabe que las fiestas de San Pedro se celebran con bombos y platillos en el Huila...

-Ay catanita querida, no me lo defendas, si es que ahí no para la cosa, imagínate que lo más raro es que la funcionaria que viajó, no tiene nada que ver con el tema de archivo, ni de inventarios, ni de almacén....

- Uy hija, ahí si me dejastes "out", pero yo creo que estás es de envidiosa porque ella si se pudo pegar la rodadita, o mejor dicho la rodadota y vos te quedastes con las ganas...

- Pensá lo que quieras, pero yo si te quiero seguir contando los despistes de "Donjhon"...

- Y es que hay más....

- Ay mi cuchita, mejor no preguntes...quizque hace poco también mando una funcio-

PEGGY Y MARGARA

naria a otra sucursal, quizque para mirar archivo y resulta que esa sucursal está en remodelación... o sea que esa platica... se perdió...

-Y que le estará pasando, hija....?

- ¿Que crees....? Es que le está rezando y poniendo todas las velitas no solo a "San Pedro" si no sobre todo a "San Juan.... Carlos" para que en la reestructuración lo nombren como Gerente..., como la vistes mi negra querida...

- Ay mi amigasa, la veo negra.... y así quien no está despistado....

- Hasta nosotras... no vistes que ya estamos excediendo el espacio.... deja ahí, deja ahí...

- Esperate, espérate que se está cargando el último chisme.... y tiene que ver con la DIAN....

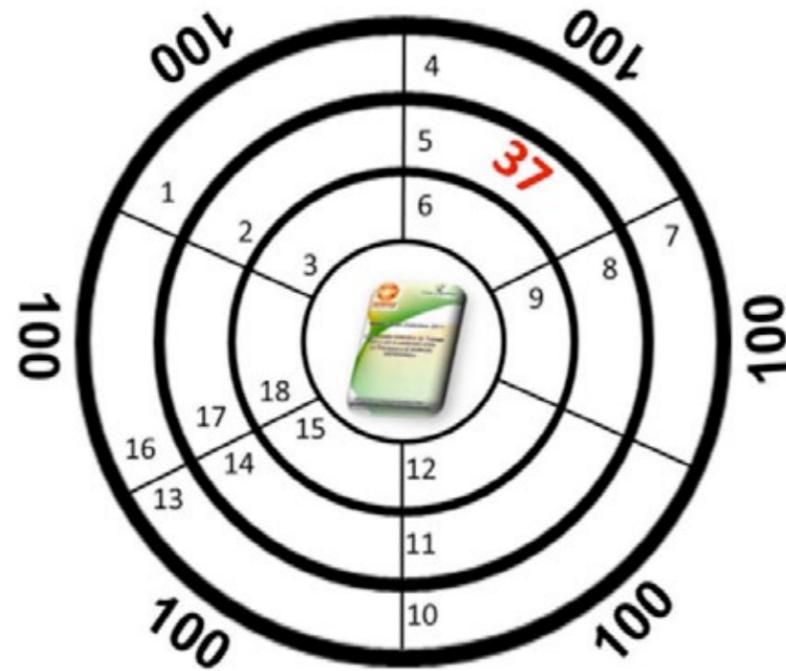
- No jodas hija, te cayeron....

- Vos que crees... yo soy muy legal. Lo que te iba a contar es que se está descubriendo que hay serias fallas en la expedición de las pólizas de cumplimiento de esa entidad...

- Ve Peggy y me lo dejás de último... será que eso fue lo que motivó los recientes despistos....?

- Ahí te lo dejo hija...te vi... hasta el otro mes....

RULETA CONVENCIONAL



Completa las 18 casillas del círculo con la numeración de las correspondientes cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo. Para lograrlo, debes tener en cuenta que cada segmento debe sumar 100. Estas son las pistas:

1. Esta cláusula es la que establece los días adicionales de vacaciones.
2. Determina el procedimiento y pago de la Prima Semestral.
3. Esta cláusula menciona todo lo relacionado con la política de personal, incluidos los concursos.
4. El auxilio de anteojos o lentes de contacto está contemplado en esta cláusula.
5. Aquí se describe todo lo relacionado con la Bonificación Especial de Navidad.
6. El derecho de asociación y libertad sindical está plasmado en ella.
7. Una gran ayuda para todos es el Préstamo Personal, aquí se encuentra lo relacionado con el mismo.

8. Esta cláusula es muy importante, se refiere a nuestro salario.
9. Aquí se determinan las obligaciones especiales que tiene la compañía con los trabajadores.
10. En ella está incluido todo lo relacionado con la Prima de Servicios.
11. Toda la información sobre FIMPREVI se encuentra en esta cláusula.
12. Esta cláusula describe la Tabla Indemnizatoria.
13. Aquí se dice como divulgar la convención.
14. La última, la que establece la vigencia.
15. Nuestra sede sindical se contempla en ella.
16. Aquí se determina todo lo relacionado con los Créditos de Educación Superior.
17. ¿Sabes del fuero sindical? Aquí se describe todo al respecto.
18. Nuestra Prima de Vacaciones esta descrita aquí.

GANADORES SINTRAGRAMA HORIZONTE SINDICAL EDICION DE JUNIO 2013



Con la presencia de varios dirigentes sindicales y trabajadores, se realizó en la sede sindical, el sorteo para establecer entre todos los afiliados que enviaron el SINTRAGRAMA resuelto de manera correcta, dos ganadores de BONOS SINTRAPREVI DE \$50.000.

Los favorecidos fueron: CARLOS URBANO y OSCAR RODRIGUEZ de la Sucursal Cali.

INVITAMOS A TODOS LOS AFILIADOS A ENVIAR LA RULETA CONVENCIONAL RESUELTA CORRECTAMENTE AL CORREO sintraprevi@previsora.gov.co O A LA SEDE DEL SINDICATO: TRANSVERSAL 9 No 55-67 PISO 6°, HASTA EL 31 DE JULIO DE 2013.

QUIENES LO HAGAN PARTICIPARAN EN EL SORTEO DE DOS PREMIOS SORPRESA.

UNA
PUBLICACION DE



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO

**“Unidos
para el
cambio”**