

HORIZONTE SINDICAL

PUBLICACION DIGITAL DE SINTRAPREVI



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO

EDICIÓN 17 MAYO 2015

LA VOZ DEL PENSIONADO

¡A LAS PATADAS!

HABLEMOS DE SEGUROS

**SOBRE EL SEGURO
DE CUMPLIMIENTO**

QUE PASA EN PREVISORA

**UNIDOS PARA EL CAMBIO
EN SOAT Y AP**

CALEIDOSCOPIO

ADIÓS EDUARDO

HUMOR EN SERIO

PEGGY Y MARGARA

PRESENCIA REGIONAL

**EL MAL NEGOCIO DE VENDER
ISAGEN**

**¿QUE PASA CON EL
CLIMA LABORAL?**



¿QUE PASA CON EL CLIMA LABORAL?

La actual administración de la Compañía viene realizando reuniones por Vicepresidencia, mostrando las escalofriantes estadísticas del clima laboral, en las cuales se refleja que en La Previsora, existe una desmotivación que preocupa.

Uno de los activos más importantes de las empresas es, sin duda, el capital humano. Cuidar, proteger y otorgar un clima favorable y propicio para que el personal se desempeñe eficientemente, debe convertirse

en una necesidad para la Compañía, que debe preocuparse desde ya, en realizar estrategias para evitar roces y conflictos entre las áreas.

Un claro ejemplo de esta situación es lo que viene ocurriendo con el Área Administrativa, en donde se realizaron denuncias por parte de los trabajadores, de los continuos actos bochornosos entre la Gerente de Gestión Humana y Recursos Físicos María del Pilar Rodríguez Ávila, y las Subgerencias respectivas.

Estos hechos obviamente inciden en el rendimiento de los equipos de trabajo, y en General de la Compañía, en razón a la importancia que tiene en cualquier empresa el Área de Gestión Humana, dado que es la puerta de entrada de los trabajadores. Pero aquí en la Previsora, quienes ostentan estos cargos, no han medido el impacto que esto conlleva a nivel de toda la Compañía.

La importancia de un buen clima laboral, radica en que además de motivar a los em-

pleados, orienta a la empresa hacia sus metas y objetivos, generando una cohesión no sólo entre los miembros de un mismo equipo, sino también entre jefes y subordinados. Un mal clima, en tanto, destruye el ambiente, dando paso a situaciones problemáticas y de bajo rendimiento entre los mismos colaboradores.

Las horas transcurridas en la jornada laboral llevan a que un trabajador pase más tiempo con los compañeros de trabajo que con la familia. Esto hace necesario que la actual administración en cabeza del Doctor Andrés Restrepo, promueva entre sus colaboradores, el respeto, la credibilidad, la equidad y la camaradería, pilares fundamentales que conducirán a las buenas relaciones laborales.

La clave de un buen clima laboral es el trabajo en equipo, si existe de verdad un sentimiento de pertenencia, y si todos los miembros del equipo son conscientes de que tendrán que compartir en el diario vivir, el desarrollo eficiente de la cotidianidad laboral. Por eso, insistimos que las crisis se resuelven con serenidad, no tomando determinaciones que sigan deteriorando el clima laboral como las que hemos venido denunciando, como

son: La modificación de manera unilateral del Reglamento Interno de Trabajo, la modificación de la Circular de vinculación de personal (concursos), la implementación del pago mensual, la pretensión de salir obligadamente de los trabajadores que cumplen requisitos de pensión, los traslados inconsultos, etc.

Hay que tomar determinaciones radicales en los momentos actuales, pero contra los Directivos que carecen de un verdadero sentido de pertenencia por la Compañía y por no trabajar en equipo.

La labor en equipo, señalan los entendidos, fomenta la tolerancia y el respeto y, en consecuencia, da pie para construir un ambiente optimista, conciliador y satisfactorio, que a su vez influye directamente en la productividad.

Un buen consejo para promover un clima de trabajo adecuado, es predicar con el ejemplo, es decir, con un liderazgo relevante. No se trata de ponerle la camiseta a los colaboradores, ya que ellos se la ponen solos, sino orientarlos y transmitirles que, de esta forma, el éxito se construye en equipo, compartiendo valores mínimos dentro del equipo como el respeto por el trabajo del otro, su opinión, la tolerancia, pero fundamental-

mente para que todo esto fluya, la administración encabezada por el Doctor Andrés Restrepo y su equipo colaborador, deben respetar los derechos adquiridos y plasmados en nuestra convención colectiva vigente, y si desde la cabeza principal no hay respeto, el clima laboral no mejorara, y su resultado final se vera reflejado en los estados financieros.

UN NUEVO PROCESO INICIA

En el mes de abril se celebró la Asamblea Nacional de Delegados y se nombro el nuevo Comité Ejecutivo Nacional. Desde este espacio quiero dar gracias a todos los trabajadores que participaron en este proceso electoral, no será fácil este nuevo proceso, pero con el apoyo de todos y con el equipo colaborador del Comité Ejecutivo y nuestros asesores laboral y sindical, lograremos que nuestra convención colectiva se respete. Gracias por la confianza que me brindan, y desde ya les aseguro, que nuestra organización sindical seguirá creciendo y fortaleciéndose, para mejorar el bienestar de todos los trabajadores, y luchando para que el Patrimonio de nuestra amada Compañía crezca, con un verdadero control social.

CONSEJO EDITORIAL

Jose Antonio Becerra Camargo
Nohora Marleni 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
Gonzalo Jiménez Marín, Vicepresidente
Aldemar Zamora Serna, Fiscal
Jairo Richard Obando Luna, Secretario
María Isabel Rocha Nieto, Tesorera
Nohora Marleni Bojaca Martin, Subsecretaria
Osman Alberto Piñeros, Subtesorero
Ruth Mariela Vasquez Torres, Subfiscal
Nancy Stella Mendoza Moncada, Secretaria de Educación, Bienestar Social y Comunicaciones
Alejandro Llanos Restrepo, Secretario de Relaciones Intersindicales
COMISION NACIONAL DE RECLAMOS
Edward Torres Morero y Mireya Leonor Cortes Blanco

UNIDOS PARA EL CAMBIO EN LA SUBGERENCIA DE INDEMNIZACIONES SOAT Y AP.

La actual administración de la Compañía en cabeza del Doctor Andrés Restrepo, preocupada por las denuncias realizadas desde el año anterior por SINTRAPREVI, contrato a la Doctora Gloria Lucia Suarez Duque, como Gerente de Operaciones y a la Doctora Sandra Patricia Pedroza, como Subgerente de Indemnizaciones de SOAT y AP., a quienes de paso les damos la bienvenida a esta su casa de la Familia Previsora.

En tan poco tiempo, los cambios ya se hacen notorios. La alta dirección de la empresa aceptó la solicitud de SINTRAPREVI para efectuar una revisión de la problemática que aqueja esta área. Luego de dos reuniones con las funcionarias recién llegadas y con la participación de la Secretaria General Doctora María del Pilar González, se llegó a las siguientes conclusiones, que estamos seguros ayudaran a fortalecer un verdadero equipo de trabajo:

1. El principio fundamental del equipo de trabajo será El Respeto.

2. Se conformo un equipo de trabajo para realizar la depuración (evaluación y pago) de 70.000 facturas acumuladas, con un plazo estimado de cuatro meses (finales del mes de septiembre de 2015). Para ello se estableció una "cuota" diaria

de facturas evaluadas y pagadas, en la que estuvieron de acuerdo todos los trabajadores. De ser necesario, ésta se revisará.

3. Cero preferencias. El equipo de trabajo lo conforma toda el área de indemnizaciones de SOAT y AP, y todos, con la misma disciplina y compromiso que los caracteriza, tendrán el reto de estar al día, efectuando un verdadero análisis para los pagos.

4. Es fundamental e imperioso, la contratación de un abogado para el área.

5. Las funciones se definirán para cada uno de los cargos.

6. Los cambios de políticas y procedimientos se socializaran para todos los trabajadores del área.

7. Se realizaran reuniones periódicas con todo el grupo, para el seguimiento de las metas trazadas.

8. Se efectuarán las solicitudes necesarias a diferentes dependencias de la Compañía, para llegar a acuerdos sobre temas concretos que generan debilidades en los procesos de evaluación y pagos.

Las reuniones se realizaron en un buen ambiente, dada la disposición de todos los trabajadores y de los directivos anteriormente mencionados. Con los acuerdos realizados, se espera que el clima laboral mejore y las múltiples quejas reci-



bidas por la Compañía disminuyan.

Una debilidad que se tiene hoy en día en la Compañía y que gracias a estas reuniones se logró detectar, es la falta de definición

de políticas claras, en especial, en las condiciones que se están dando en el ramo de Accidentes Personales, en el sentido de que las áreas Técnica y Comercial,

ofrecen coberturas que no quedan escritas y solamente se detectan los inconvenientes cuando ocurre un siniestro y se radica y tramita la reclamación.

SINTRAPREVI agradece a todos los trabajadores de dicha área, a las nuevas directivas y a la administración de la Compañía, por la receptividad y acompañamiento en este proceso. ■

Se reúne Comité Ejecutivo

Los próximos 4 y 5 de junio se reunirá el nuevo Comité Ejecutivo Nacional elegido en la pasada Asamblea Nacional de Delegados realizada en abril.



Las modificaciones de la modalidad de pago de salarios, del Reglamento Interno de Trabajo (Cláusula de Confidencialidad), de la Circular de Concursos, así como la decisión de solicitar pensiones por parte de la Compañía, son entre otros los temas álgidos y de actualidad que

se analizarán en dicha reunión y frente a los cuales se tomarán las decisiones y acciones correspondientes.

Por medio de nuestras diferentes herramientas comunicacionales, la organización sindical estará informando a todos los trabajadores sobre las conclusiones y disposiciones tomadas.

¡A LAS PATADAS!

¿Está vigente la edad de retiro forzoso? Reflexión a propósito de la decisión de la administración de la Previsora de solicitar la pensión en nombre de trabajadores que no lo han hecho voluntariamente.

Se ha conocido que la empresa ha tomado la decisión de solicitar ante Colpensiones la pensión de vejez de un grupo de trabajadores (25), que por diferentes razones, no la ha solicitado de manera voluntaria.

Los argumentos para no solicitar el reconocimiento de la pensión son de diferente índole, pero el más preponderante tiene que ver con el factor económico, pues un trabajador que pasa de estar activo a tener el estatus de pensionado, desmejora ostensiblemente sus ingresos.

Esta situación se debe principalmente a que en la actualidad, el monto de la mesada pensional se está calculando sobre el ingreso básico, sin tener en cuenta los factores salariales extralegales a los que los trabajadores de la Compañía tienen derecho por estar establecidos en la convención colectiva, pues sobre este monto es que se están liquidando y pagando los aportes mensuales. Este debate de vieja data aún no ha podido ser solucionado.

Ha surgido entonces la inquietud sobre la vigencia de la edad de retiro forzoso. Al respecto, el Artículo 29 del decreto 3135 de 1968 establece:

“Artículo 29°.- Pensión de retiro por vejez. A partir de la vigencia del presente Decreto, el empleado público o trabajador ofi-

cial que sea retirado del servicio por haber cumplido la edad de 65 años y no reúna los requisitos necesarios para tener derecho a pensión de jubilación o invalidez, tendrá derecho a una pensión de retiro por vejez, pagadera por la respectiva entidad de previsión equivalente al veinte por ciento (20%) de su último sueldo devengado, y un dos por ciento (2%) más por cada año de servicios, siempre que carezca de recursos para su congrua subsistencia. Esta pensión podrá ser inferior al mínimo legal”.

Por su parte, el Artículo 31 del Decreto 2400 de 1968 determina:

“ARTICULO 31. Edad de retiro. Modificado por el art. 14, Ley 490 de 1998. El artículo 31 del Decreto 2400 de 1968, quedará así: todo servidor público o empleado que sea funcionario del Estado o que ejerza funciones públicas y que cumpla la edad de 65 años, será retirado del servicio y no podrá ser reintegrado. No obstante, si por decisión libre y voluntaria del mismo, manifiesta al nominador su deseo en el ejercicio de las

funciones que venía desempeñando podrá continuar en el cargo hasta cumplir la edad de 70 años.

Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo que sobre el particular establezca el régimen



de prestaciones sociales para los empleados públicos.

La remuneración y la pensión serán incompatibles para quienes se acojan a esta norma".

Otra disposición que se refiere a este tema es el Artículo 81 del Decreto 1848 de 1969, [por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968]. Este establece:

"Artículo 81: "Todo empleado oficial que conforme a lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2400 de 1968, sea retirado del servicio por haber cumplido sesenta y cinco (65) años de edad, sin contar con el tiempo de servicio necesario para gozar de pensión de jubilación, ni hallarse en situación de invalidez, tiene derecho a pensión de retiro por vejez, siempre que carezca de medios propios para su congrua subsistencia, conforme a su posición social. [...]"

El artículo 150 de la Ley 100 de 1993 es muy claro al respecto al precisar:

"ARTICULO. 150.-Reliquidación del monto de la pensión para funcionarios y empleados públicos. Los funcionarios y empleados públicos que hubiesen sido notificados de la resolución de jubilación y que no se hayan retirado del cargo, tendrán derecho a que se les reliquide el ingreso base para calcular la pensión, incluyendo los sueldos devengados con posterioridad a la fecha de notificación de la resolución.

PARAGRAFO.- No podrá obligarse a ningún funcionario o empleado público a retirarse del cargo por el solo hecho de haberse expedido a su favor la resolución de jubilación, si no ha llegado a la edad de retiro forzoso". (Subrayado fuera del texto)

Otra norma relacionada con este tema el Decreto 692 de 1994.

En su artículo 19 este precisa:

"Artículo 19. Obligatoriedad de las cotizaciones. Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados y empleadores.

En el caso del régimen solidario de prima media con prestación definida, la obligación de cotizar cesa cuando el afiliado cumpla los requisitos para



obtener su pensión de vejez o cuando el afiliado se pensione por invalidez. No obstante haber cumplido los requisitos para la pensión de vejez, el afiliado podrá continuar cotizando, a su cargo, hasta por cinco años adicionales para aumentar el monto de su pensión.

En el caso del régimen de ahorro individual con solidaridad, la obligación de cotizar cesa cuando se cause la pensión de invalidez o de sobrevivientes o cuando el afiliado opte por pensionarse anticipadamente. No obstante haber cumplido los requisitos para la pensión de

vejez, el afiliado podrá continuar cotizando, en cuyo caso el empleador estará obligado a efectuar las cotizaciones a su cargo, mientras dura la relación laboral, legal o reglamentaria, y hasta la fecha en la cual el trabajador cumpla sesenta (60) años si es mujer y sesenta dos (62) años de edad si es hombre".

Otra disposición muy clara al referirse a este tema es el Artículo 19 de la Ley 344 de 1996. La misma establece:

"Artículo 19°.- Sin perjuicio de lo estipulado en las Leyes 91 de 1989, 60 de 1993 y 115 de 1994, el servidor público que adquiera el derecho a jubilación podrá optar por dicho beneficio o continuar vinculado al servicio, hasta que cumpla la edad de retiro forzoso. Los docentes universitarios podrán hacerlo hasta por diez años más. La asignación pensional se empezará a pagar solamente después de haberse producido la terminación de sus servicios en dichas instituciones".

Además de la normatividad referida, hay jurisprudencia que valida estos argumentos. Entre otros encontramos: El Concepto del Consejo de Estado 786 de 1996, el Fallo del Consejo de Estado 1516 de 2011 y las Sentencias de la Corte Constitucional: C-563 de 1997, T-496 de 2010, T-660 DE 2011 y T-174 de 2012.

Así las cosas, SINTRAPREVI considera que esta conducta de parte de la Compañía, de pretender obligar a pensionarse a sus trabajadores no acata la normatividad y la jurisprudencia existentes y se puede considerar un acto hostil e injustificado que incluso puede constituirse en conducta de acoso laboral conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Grasas buenas y grasas malas



Existen diferentes tipos de grasas en los alimentos que consumimos. Solemos pensar que todas las grasas son "malas", pero eso no es del todo cierto. Lo principal es saber hacer una correcta selección de las grasas que consumimos a diario ya que nuestro cuerpo las necesita. Estos nutrientes son una de las principales fuentes de energía y algunas ayudan a mantener tu corazón sano. Por eso, tenemos que ser conscientes de la cantidad y de los tipos de grasa que comemos.

Grasas buenas

Las grasas insaturadas son las que llamamos "grasas buenas", ya que ayudan a cuidar el corazón. Son de dos tipos: poliinsaturadas y monoinsaturadas.

Las grasas poliinsaturadas se encuentran, por ejemplo, en:

- El pescado azul, como el salmón, las sardinas, el arenque, bonito o el atún (todos ellos ricos en omega 3)
- Algunos aceites vegetales como el de girasol y soja
- Las margarinas con alto contenido en grasa poliinsaturadas como Flora y Tulipán

Las grasas monoinsaturadas

se encuentran, por ejemplo, en:

- El aceite de oliva
- El aceite de nabina
- Algunos frutos secos, como las nueces de Brasil
- El aguacate

Grasas malas

Las grasas saturadas y trans son las que llamamos "grasas malas". El exceso de grasas malas en la alimentación puede ser una de las principales causas de tener los niveles de colesterol elevados.

Las grasas saturadas se encuentran, por ejemplo, en:

- La mantequilla

Las carnes grasas y embutidos

- Los quesos grasos
- La leche entera y derivados

Las grasas trans se encuentran, por ejemplo, en:

- Las grasas lácteas y en la grasa de las carnes de rumiantes, como el vacuno

Productos con garsas parcialmente hidrogenadas

Las grasas trans resultan más nocivas para el organismo que las saturadas, ya que, no solo aumentan los niveles de colesterol malo (LDL), sino que también disminuyen los niveles de colesterol bueno (HDL).

Fuente: www.flora.es

Colaboración: Aldemar Zamora, Fiscal Sintraprevi

Los 7 peores tipos de jefes que existen y cómo lidiar con ellos sin volverse loco



Toda taxonomía de jefes es incompleta, probablemente porque todos tenemos tantas cosas tan malas que decir de nuestros superiores que es difícil que estos encajen en una única descripción. Es posible que este sea un listillo y un borde al mismo tiempo, o un manipulador y un discriminador de forma no excluyente. Ser objeto de críticas entra en el sueldo de todo puesto de responsabilidad, y aunque gocemos de una amplia gama de virtudes, no importa:

es probable que nuestros empleados nos recuerden por nuestras debilidades, y tan sólo en situaciones excepcionales reconozcan que quizá no somos tan malos.

Es natural. El liderazgo es un trabajo de tira y afloja, de negociación entre empleado y jefe, en el cual ambos han de luchar por su terreno dentro de la empresa. Ello da lugar a muchas situaciones que se perciben como injustas, y que debemos evitar en la medida de lo posible.

Business Insider ha preguntado a

la experta de trabajo en LinkedIn Nicole Williams sobre los peores tipos de jefes. Esta es la galería completa de los peores jefes que proporciona la autora de *Girl on Top: Your Guide to Turn Dating Rules into Career Success*:

El indeciso

Cómo es: si puede, tomará cualquier decisión importante mañana. Se distingue por no tener mucha experiencia como jefe o no saber cómo delegar, por lo que esquivará los momentos clave de su trabajo hasta que

sea demasiado tarde... Tanto para él como para sus empleados.

Qué hacer: fuérzales a tomar una decisión de manera que piensen que ha sido suya. Lo que no quieren, bajo ninguna circunstancia, es demostrar que no tienen la situación controlada, y por eso esperan hasta el último momento. Pero si les das a elegir entre dos posibilidades, pensarán que siguen teniendo el poder.

El que tiene favoritos

Cómo es: por alguna razón que el resto de trabajadores quizá no acierten a adivinar, este jefe otorga siempre los encargos más jugosos a las mismas personas, aunque no sean necesariamente mejores ni más veteranos. Esta es, claramente, una de las formas más fáciles de quemar a un empleado.

Qué hacer: teniendo en cuenta que tú no eres el favorito –lo cual no siempre es lo preferible, sobre todo de cara a otros compañeros–, Williams recomienda jugar la baza de los celos. Es decir, si en tu departamento no te aprecian, haz que sí lo hagan en los demás. Es posible que entonces sí repare en ti.

El ladrón

Cómo es: “he tenido una grandísima idea”. Y, efectivamente, es muy buena, pero te das cuenta de que es tuya y tu jefe se la ha agenciado sin darte ningún crédito. Lo peor de todo es que no hay ninguna forma de que puedas demostrarlo y, además, no quieres enfrentarte a él.

Qué hacer: independízate. Deja de compartir tus ideas en privado y defiéndelas sólo en situaciones en las que puedas responder por ellas, y búscate la vida por ti mismo. Williams recomienda utilizar las redes sociales para exponer nuestro trabajo y brillar lejos de la estrella que más quema.

El micromanager

Cómo es: el controlador. Es el que

vigila cada segundo de lo que haces, tiene miedo de que te olvides de tus citas o de que el trabajo no salga adelante, porque te llama y te envía correos tan constantemente que parece que no tienes un jefe, sino un padre.

Qué hacer: que pruebe su propia medicina. O, en otras palabras, hazle



saber que todo va bien, tenle al tanto de tus progresos, y sobre todo, realiza preguntas oportunas que demuestren que tú también estás comprometido con tu trabajo.

El de “el movimiento se demuestra hablando”

Cómo es: un genio. Un orador. Un iluminado que disfruta pasando horas hablando de proyectos, prometiendo

cosas a sus empleados y que, a la hora de la verdad, es muy conservador. Efectivamente, esas grandes ideas nunca se llevan a la práctica. Bueno, “quizá mañana”.

Qué hacer: debido a que nunca será buen día para ponerse en marcha, debemos dar nosotros el primer paso (antes de que nos lo pidan), porque si no, no lo dará nadie.

El innovador en serie

Cómo es: sus ideas se suceden a una velocidad mayor que con la que se pueden aplicar. Le gusta estar a la última, y que sus trabajadores también lo estén. Una dificultad asociada a este visionario es que impide que sus empleados se concentren en lo que están haciendo (porque mañana habrá otra idea mejor) y estos deben estar preparados para lo inesperado y la incertidumbre.

Qué hacer: si él es un innovador, tú también. Mantente al tanto de lo que está ocurriendo en tu sector, propón nuevas cosas e intenta adivinar qué puede ser lo próximo. Quizá la próxima idea que tenga la hayas sugerido tú, y así no tendrás que adaptarte a lo que se le ocurra, sino al revés.

El bloque de hielo

Cómo es: su principal problema es que le gusta separar lo profesional de lo personal... demasiado. Aunque en principio parezca lo ideal (¿quién prefiere un jefe metomentodo?), puede provocar que nos parezca distante, frío o despectivo. Algo que tampoco es lo ideal en el entorno laboral.

Qué hacer: empieza a tender los puentes tú mismo. Averigua qué le interesa, cuál es su peripecia vital, las cosas que tienen en común (que seguro que son bastantes). O pregunta: si realmente mantienes la distancia adecuada, te granjearás su simpatía. ■

Fuente: www.linkedin.com

SOBRE EL SEGURO DE CUMPLIMIENTO

HOMENAJE A CARLOS GAVIRIA



En esta oportunidad quise rendirle un homenaje al maestro CARLOS GAVIRIA DIAZ (q.e.p.d.), y para ello me di a la tarea de revisar las sentencias de la Corte Constitucional, de donde fue presidente durante un periodo, que hablan sobre el tema en estudio.

En los archivos, una providencia en la que aparece como magistrado ponente, trata sobre el seguro de cumplimiento, en la cual despliega su amplio bagaje de conocimiento sobre la ciencia jurídica y la ecuanimidad, equilibrio y justicia en sus decisiones.¹

A propósito de dicha sentencia,

pretendo con este escrito escudriñar sobre los motivos por los cuales algunas aseguradoras, incluida la Previsora, no son competitivas en el ramo de cumplimiento y se plantea cuáles serían las posibles soluciones para serlo:

1- Pérdida de oportunidad. Para 1954 se creó LA PREVISORA S. A. COMPAÑÍA DE SEGUROS, cuyo objeto social por disposición legal era asegurar el patrimonio del Estado, principalmente en los ramos de manejo y cumplimiento, pero los funcionarios de la época y siguientes no se capacitaron en aspectos técnicos, jurídicos, financieros y comerciales del seguro

de cumplimiento, lo que trajo como consecuencia que la producción de la aseguradora migrara hacia los seguros de daños, personas y patrimoniales con excepción del ramo de cumplimiento. Aunque no hay archivos bibliográficos de la época fácil es concluir que no existe una noción clara para diferenciar lo que es una fianza y un seguro de cumplimiento. “las mas conocidas: Suramericana; Bolívar; Previsora misma; la Nacional, Tequendama; Patria; Grancolombiana, en su momento no miraron con mayor simpatía el ramo que consideraron casi siempre más fianza que seguro”.²

2-Deficiente capacitación. Los funcionarios e intermediarios reciben una capacitación muy básica sobre el seguro de cumplimiento, olvidándose que para la suscripción se necesitan amplios conocimientos financieros y técnicos y para el proceso de indemnización es importante la capacitación jurídica, dada la especialidad del ramo, en donde se ve involucrado para el sector oficial el derecho administrativo.

3-Innovación. Dado que la aseguradora estatal, tiene vocación de asegurar los bienes y el patrimonio del Estado, demorada esta en implementar la póliza matriz de cumplimiento de grandes beneficiarios, que grandes dividendos económicos le traería.

4-Prima mínima. La competencia ha traído al mercado el sofisma de que la aseguradora Estatal, tiene una prima mínima muy costosa, (para el 2015 \$37.500.00), y en el mercado se consiguen primas mínimas de \$22.700. Esto es un sofisma, ya que hay que tener en cuenta que las primas se facturan por amparo dentro de la póliza única de cumplimiento, lo cual las iguala o al menos, las fija por encima de la prima cobrada por Previsora.

5- Función de la oficina de control disciplinario. También se acusa a la aseguradora estatal de exigir excesivos requisitos para suscripción, pero haciendo un análisis del mercado, se puede establecer que los requisitos son los mismos, lo que la diferencia del sector privado es que existe una errada interpretación e implementación de la función de la oficina de control disciplinario,



lo que hace que el funcionario expedidor sea mas exigente.

6- Sistema inoperante. Mucho se ha escrito sobre el tema, pero para el caso en estudio basta decir que si el sistema es lento, si se cae a cada momento, si existen días enteros en donde no hay sistema; fácil es establecer que el proveedor del software esta incumplimiento el contrato y por tanto se debe declarar la caducidad del contrato, afectar la póliza de cumplimiento y por lo tanto conseguir otro proveedor mas eficiente. Ahora abra que analizar las condiciones del contrato.

7- Suscripción delegada. La Compañía no ha implementado el sistema de expedición auto administrada y por tanto, tampoco los convenios de corte de cuentas, que es un gancho comercial importante ya que los contratistas buscan a los intermediarios en cualquiera de sus tres modalidades (agentes, agencias o corredores), siendo un ramo

muy apetecido, pues la comisión se estandarizó en el 30%, en donde se pagan sobre comisiones y se participa en convenciones.

8- Inestabilidad jurídica. Se presenta por cuanto la legislación sobre contratación estatal cambia permanentemente, así como lo hace la interpretación jurisprudencial de la misma y la jurisdicción competente para dirimir los conflictos entre una entidad estatal y un contratista privado, en temas puntuales, como la aplicación de la teoría de la imprevisión, la acumulación de amparos y la retroactividad entre otras.

9- Subrogación. Dado que el equipo jurídico de la aseguradora es escaso en numero y todos los procesos se encuentran centralizados o tercerizados, existen dificultades para el ejercicio de la acción de subrogación. En este ramo y en otros hay que analizar si los abogados externos son expertos en la temática del seguro, (más aun cuando hoy

¹ Sentencia T-156 de 1993.

² Ospina Montoya, Carlos Emilio. El seguro de cumplimiento en Colombia, hitos y mitos, Orión Editores Ltda. Pagina 327. 2014.

HABLEMOS DE SEGUROS

por hoy la mayoría de los procesos son orales), tanto en aspectos técnicos como jurídicos, por lo que se sugiere que el abogado en cada sucursal debe ser de planta no solo por el conocimiento, sino por el compromiso de la vinculación.

10- Selección adversa del riesgo. Por considerar que la expedición de una póliza que genera una prima mínima es costosa, no se trabajan los contratos que generan ese tipo de póliza, olvidándose que esto puede

artística, para aquellos contratos de construcción de interés social, etc. Por una parte, se debe a las condiciones impuestas por el reasegurador, pero en la mayoría de los casos por un inadecuado estudio de la gestión del riesgo contractual. Si bien el decreto 1510 de 2013, establece otras formas de garantías como el patrimonio autónomo y las garantías bancarias, los dineros para constituir estos dos tipos de garantías se vuelve improductivo y costoso, puede llegar el día en que las

un cambio de la imagen corporativa de la entidad hacia el sector privado.

12- Falta de personal. Este es un tema muy importante y tantas veces discutido. Para estudiar la expedición de una póliza de cumplimiento, se necesita tiempo para hacer un verdadero análisis (financiero, técnico y jurídico), tiempo que no existe por las múltiples ocupaciones de los expedidores. Hasta tanto no se demande la inconstitucionalidad de los decretos 5019 y 5020 del 28 de diciembre de 2009 que estableció el número de empleados para la aseguradora, efectuados por la Función Pública, no se podrá contratar más personal, o las funciones tendrán que tercerizarse. Ahora, ¿Cuál es el motivo de la inconstitucionalidad?: Pues que la planta debió proyectarse en forma dinámica no solo porque los presupuestos del año 2009 eran unos y los actuales otros, sino también por las condiciones del mercado. La competencia ha entendido esto y se da el lujo de enviar al contratista el borrador de la póliza antes de imprimir la póliza definitiva.

13- Seguimiento a los contratos. La ley otorga recursos a las aseguradoras para efectuar inventaría o seguimiento a los contratos, recurso que no se utiliza. Igualmente, la ley permitió la ejecución de contratos por parte de la aseguradora en caso de un inminente incumplimiento, o sea, se permite promover la declaratoria de la caducidad frente a la entidad estatal contratista, recurso que tampoco se utiliza.

14- Riesgos amparados. Las pólizas de cumplimiento, como bien se tiene establecido, pueden ser de disposiciones legales, judiciales y las propias del seguro de cumplimiento; las dos primeras modalidades no han sido explotadas o han tenido una alta siniestralidad, tenemos el caso emblemático pero excepcional de las pólizas expedidas a la DIAN, en la ciudad de Medellín.

15- Riesgo asegurado. Uno de los elementos esenciales del contrato de seguro es el riesgo que entre otras características debe ser futuro, por lo tanto no se pueden comercializar pólizas con retroactividad, conducta que no se hace en la Compañía, pero algunos intermediarios de las aseguradoras privadas imprimen la póliza, y para poder otorgarle retroactividad, lo único que hacen es colocar un adhesivo en la parte de la impresión que corresponde a la fecha de emisión (luego le colocan la fecha deseada con máquina eléctrica o la misma impresora). Lo que sucede es que una información aparece en las oficinas de los contratantes o los entes de control y otra es la que aparece en la póliza física. Situación que no cambiara hasta tanto se implemente el sistema de Registro Único de Seguros, para este ramo; eso sin traer a colación la existencia de pólizas falsas en el mercado.

16- Cambio de objeto. Una conducta que se observa en las aseguradoras privadas, es que al igual que en la aseguradora estatal se encuentran restricciones a ciertos tipos de objeto contractual, pero como son miles de pólizas, lo que algunos intermediarios hacen en el espacio



que permite el sistema es que solo le colocan el tipo de contrato a asegurar, mas no el objeto y dado que el volumen es alto, muy pocos casos son detectados por los auditores.

17- Conducta de intermediarios. Otra conducta en la que incurrir con frecuencia algunos intermediarios es la sesión de comisiones, conducta prohibida por el Estatuto Orgánico del Sector Financiero, en su artículo 207, numeral 3. O la comisión de otras prácticas como la retención de primas (las pólizas de cumplimiento son de estricto contado, más aun las pólizas estatales), personas que no son denunciadas y lo que ocurre es que al intermediario se le cancela la clave e inmediatamente aparece comercializando productos de otra compañía o simplemente no se los sanciona, o quedan en la misma aseguradora con un control especial por parte de la casa matriz. Eso ha llevado a la reiteración de la conducta y la pérdida de imagen para el gremio de los intermediarios.

18- Corrupción en la contratación Estatal. Para la Cámara Colombiana de Infraestructura, a mayor inversión, mayor corrupción y el foco de ésta lo encuentran en el libre y discrecional diseño de los pliegos, lo que lleva a crear pliegos a la medida, favoreciendo a una persona (oferente único), y encuentran la solución en la implementación de un pliego único o tipo de la contratación³. Nosotros le agregaríamos que mediante las pólizas de cumplimiento también se puede controlar la corrupción mediante la sistematización pública del régimen de cúmulos. Adicionalmente las aseguradoras pierden la oportunidad de conocer el grado de vulnerabilidad a los riesgos por la inasistencia a la audiencia de asignación de riesgos de que trata la contratación estatal, la cual debería ser obligatoria.

La oportunidad para PREVISORA está servida, simplemente se centra en capacitación e innovación. ■

traer otros negocios o al menos fidelizar al cliente. Otra forma de hacer selección adversa del riesgo es no expedir pólizas a ciertas personas jurídicas como cooperativas o entidades sin ánimo de lucro o excluir riesgos como no otorgar pólizas de cumplimiento para contratos de ejecución de obra para construcción de gaviones, para implementación de software, para presentaciones

pólizas de cumplimiento para algunos objetos contractuales sean tan difíciles de conseguir en el mercado que se repita la conducta de las aseguradoras como cuando no vendían seguros obligatorios para motocicletas.

11- Publicidad. Es un recurso no utilizado por la compañía, por lo que no se generan nuevos clientes y

El mal negocio de vender el buen negocio que es Isagen

El gobierno no busca privatizar a Isagen porque sea una mala empresa sino porque es muy buena, porque da excelentes utilidades y las dará aún mayores. Si no fuera así, nadie la compraría. La transnacional que la compre no adquirirá hueso, sino carne de la mejor, entre otras razones, porque el capital privado solo compra bienes públicos que sean o puedan ser rentables. Por eso nunca se verá la privatización de una escuela en un barrio popular o la de una vía de escaso tráfico en una región apartada.

Queda muy mal el ministro Mauricio Cárdenas cuando sugiere que Isagén es algo así como un encarte del que los extranjeros nos harán el favor de desembarazarnos. Y más cuando, citando una norma declarada inexecutable, se niega a entregar los estudios que usó para fijarle el precio base a la subasta por la electrificadora. Y es falaz su comparación entre las utilidades ciertas de Isagen, hoy en día, con las que supuestamente generará, para el país, el negocio privado de las vías de cuarta generación (4G).

Además de la pérdida de los huevos de oro que significa la venta de Isagén, ganancias que de distintas maneras les llegan a los colombianos y que se incrementarán con la operación de Hidrosogamoso, la empresa no debe venderse por otras muchas razones, entre las que la Contraloría resalta tres.

Que el sector público gobierne a Isagen indica que controla o puede controlar el oligopolio que

acapara la generación eléctrica. Su privatización puede –o debe–, en carecer las ya muy altas tarifas que se pagan en Colombia.

Se sabe que casi toda la generación hidroeléctrica del país –donde actúa Isagen– la ha construido el sector público. Porque las empresas privadas tienden a rehuir las inversiones cuando exigen montos muy altos, tiempos largos para entrar en operación y plazos amplios para recuperar lo invertido y hacer ganancias. Luego la privatización de Isagen deja al Estado sin un instrumento de importancia estratégica, insustituible para el incremento de la generación que se requiere.

Y la Contraloría afirma que, según el Documento Conpes 3760 de 2013, que sustenta el proyecto de las vías en las que se invertirán estos recursos, “4G no producirá ingresos financieros, por lo cual la venta de Isagen generará presiones adicionales a las finanzas públicas, puesto que (...) un porcentaje importante de los dividendos se giran hoy a la Nación. El presidente de la Financiera de Desarrollo Nacional (FDN), que manejará estas platas, explicó que “el propósito es que esas operaciones tengan un plazo de hasta 20 años, con un período de gracia de 8 años”. Con razón que a los banqueros privados no los entusiasma financiar estas obras.

Además, los extranjeros que se queden con Isagen enviarán al exterior las utilidades que genere y en las condiciones de la venta se establece que dentro de siete años podrán residenciarla en el exterior,



con lo que ¡no pagarán impuestos en Colombia!

De otra parte, en general, construir carreteras resulta plausible. Pero ello no les quita importancia a los análisis precisos, porque el diablo está en los detalles y espanta la historia de ineficiencia y corrupción de la construcción de vías en Colom-

bia, riesgo que se agiganta porque a las vías 4G las convirtieron en la reelección de Santos II en cuerpo ajeno, en el de Germán Vargas Lleras.

A propósito, la Anif prendió las alarmas sobre estas carreteras. Afirma que ninguna vía 4G tiene cierre financiero, que en los estudios solo se ha invertido el 0.2 por ciento de

su costo, cuando los promedios internacionales muestran porcentajes de diez y quince veces más, rechaza que se haya puesto al Banco Agrario a financiar con garantías insuficientes estas obras y agrega que Colombia carece de un verdadero Plan Maestro Vial, que la politiquería, la mermelada y la corrupción

son normales en el sector y que, por los flujos vehiculares escasos, la mitad de las vías de la segunda y tercera ola de las 4G no les interesan a los inversionistas privados, luego carecerán de financiación que para esos días no se habían hundido los precios del petróleo ni hecho crisis las finanzas públicas. ■

Seguirá suspendida la venta de Isagén

Efectivamente, el Consejo de Estado definió que continuará suspendida la venta de la participación mayoritaria de la Nación en Isagén, con lo que niega un recurso de súplica interpuesto por el Ministerio de Hacienda, que buscaba vender dicha propiedad en una subasta que debió haberse realizado el pasado 19 de mayo.

Tres compañías extranjeras, GDF Suez (Francia), Colbún (Chile), y Brookfield (Canadá) habían presentado ya las garantías de seriedad para participar en el proceso.

Se trata de la tercera vez en el último año que el alto tribunal suspende la venta de la generadora de energía, proceso que ha sido demandado por considerar que puede conllevar a un posible detrimento de los recursos de la Nación.

El Consejo de Estado hace carrera la tesis de que faltan estudios y planeación claros por parte del Gobierno, que garanticen que la venta del 57,6 % que posee la Nación en la empresa no terminará por ser un detrimento patrimonial.

Son tres las demandas intero-



Al cierre de esta edición, se conoció que el Consejo de Estado negó el recurso de súplica interpuesto por el ministro de Hacienda, Mauricio Cárdenas.

puestas por Sintraisagen y Cedetrabajo las que unificó esa corporación para estudiar el tema y ya se advirtió que no se levantará la medida cautelar hasta que el tema sea definido de fondo por los consejeros. La empresa no podría tampoco, mientras hay una decisión, emitir acciones o bonos.

Mientras tanto, esta decisión servirá para calentar aún más el debate. Para los detractores, Colombia perdería su soberanía energética al quedar la empresa en manos de inversionistas extranjeros.

También afirman que existe un alto riesgo de que suban las

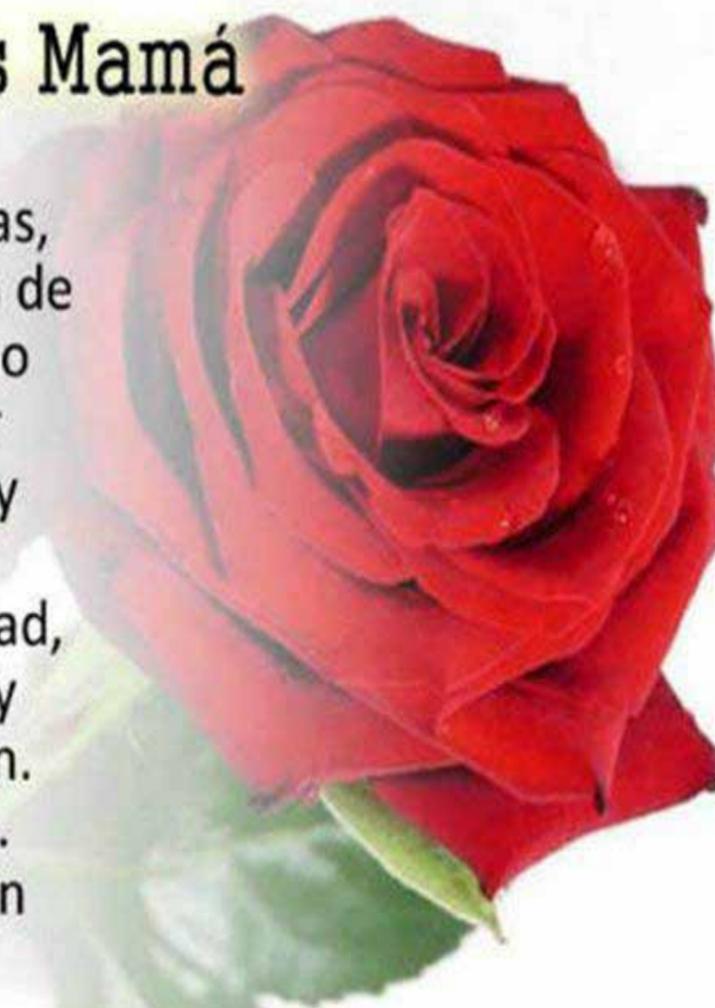
tarifas de energía para la población. Adicionalmente, sostienen que no es negocio vender una empresa rentable y que genera altas utilidades. Esta posición es acompañada, entre otros, por lo menos por 80 senadores y el contralor general de la República, Edgardo Maya. El asunto es que con la reducción del precio internacional del petróleo, que afecta al erario por el menor ingreso de recursos vía Ecopetrol, tiene buscando plata al Gobierno 'debajo de las piedras'. Este es el panorama de la disyuntiva que deberá resolver, en últimas, el alto tribunal.

Felicidades Mamá

No existen palabras, ni tiempo, ni forma de expresar lo mucho que significa ser madre, el grado y calidad de sentimiento, bondad, ternura, lección y amor que nos dan. Por eso y más, ... gracias y que sean muy felices.

Les desea:

SUBDIRECTIVA ANDINA



1° de mayo - alegoría por la unidad de los trabajadores



Bogotá

Otro 1° de Mayo, vuelven los trabajadores del mundo a volcarse a las calles en países tan disímiles como España, Turquía, Filipinas, Cuba-acompañados por su presidente Raúl Castro-, Colombia, India etc. Lo común en todas las manifestaciones de los trabajadores- hoy llamados colaboradores en la jerga del mercado empresarial-, fue protestar para reivindicar las condiciones laborales socavadas año tras año por la dictadura del mercado fi-

nanciero transnacional. Al final de la jornada los manifestantes regresan a sus casas y luego emprenden otro día más de jornada laboral, quizá con la satisfacción de haber marchado el día de los trabajadores, pero todo sigue igual, y como dice Serrat el rico vuelve a su riqueza y el pobre a su pobreza.

Lo alegórico, es que los trabajadores como parte de "la clase" trabajadora a la que pertenecen, se sientan vinculados los unos con los otros sin importar su sector económico, lugar geográfico, patrono, intereses indivi-

duales, creencias, cultura etc. Construir un espectro social en torno a nuestra condición no solo laboral sino social, generar espacios de entendimiento y solidaridad de clase, en la cual el báculo que nos sostenga sea el de luchar por una sociedad mejor en la cual los trabajadores sean valorados y tratados como lo más importante en cualquier empresa y sociedad, no perder la dirección humana en los embelecos del eufemismo que los tecnócratas del capitalismo llaman hoy sistema de mercado. Una alegoría

No olvidemos que los sindicatos somos todos, no solo los miembros de las juntas directivas y subdirectivas.

que simbolice unión a través de lazos de reflexión en comunidad, que nos ilumine los oscuros caminos de la ambición personal de tintes individualistas, que siempre termina alojándonos en el confort de nuestros propios intereses gobernados por la sociedad de consumo.

La unidad de los trabajadores siempre constituirá la célula dadora de bienestar social, las sociedades históricamente se han construido y desarrollado con base en el trabajo de las comunidades, evocando a Antonio Gramsci, hacer un llamado a que los trabajadores se formen política y socialmente, no basta solo con la estructura académica que alcanzamos con arduo esfuerzo, se hace urgente entender nuestra condición histórica y el papel que verdaderamente desempeñamos como clase en las transformaciones de nuestro país.

Porque no soñar con una sociedad con equidad y en donde las mayorías gocen y disfruten del bienestar social, en cambio de pretender alcanzar los sueños de oropel que la clase dominante nos sugiere a través de sus falaces medios de desinformación y de entretenimiento baladí. Debemos ser capaces de reflexionar con capacidad crítica nuestra realidad, para propo-

ner transformaciones de fondo dentro de los marcos constitucionales, ser actores activos en el actual proceso de paz, no ser indiferentes ante el momento histórico que estamos viviendo.

¿Porque pocos tienen que decidir por millones? ¿Acaso la paz debe ser solo para los ricos? Hagamos una alegoría del cambio, creamos en un mundo mejor, luchemos por una sociedad inclusiva, donde seamos valorados como seres sociales y no seamos vistos solo como una estadística de encuestas electorales, construyamos espacios de reflexión y ante todo seamos seres auténticos como lo sugiere Heidegger, no permitamos que a través de pantallas nos dirijan nuestro rumbo por el camino de la inautenticidad.

Por eso no es utópico que pretendamos realizar una alegoría de los trabajadores en donde el trabajador se identifique con su condición y clase, construyendo espacios de entendimiento, solidaridad, colaboración y compromiso con su sindicato, que es lo mismo que decir con sus compañeros de clase, nos asiste una responsabilidad histórica de generar cambios en momentos donde la dictadura financiera de tintes maquiavélicos,

somete a los pueblos mientras se burla de ellos a través de Circos como el fútbol, los realities shows, y muchas superficialidades más.

La invitación es a que construyamos unidad de clase como trabajadores pero no solamente cada primero de mayo, sino todos los días con actitud crítica y solidaria para el bienestar de nuestra empresa y el país.

EL PRIMERO DE MAYO EN SINTRAPREVI

Como es tradicional en el Día Internacional del Trabajo, SINTRAPREVI hizo presencia en las diferentes marchas a nivel nacional, los afiliados estuvieron activos en la celebración de los trabajadores. Como observamos en las fotografías la participación de la familia Previsora, fue activa en torno al día Internacional del Trabajo el 1° de mayo de 2015.

SINTRAPREVI puede dar el primer trazo sobre el lienzo de la alegoría de la unión de los trabajadores, seamos ejemplo de participación y unión sindical como un solo bloque de ideales y objetivos, para el engrandecimiento de nuestra empresa y nuestras familias que a su vez se convierte en un aporte a la construcción de un mejor país. ■



ACONTECER SINDICAL

Bogotá



Ibagué



ACONTECER SINDICAL

Cali



Manizales



ACONTECER SINDICAL

Florencia



Barranquilla



ACONTECER SINDICAL

Neiva



Sintraprevi en Medios



¿Cuáles son las razones para que un trabajador no esté siendo productivo?

En el mundo de hoy, donde los trabajadores multitarea pasaron de ser un 'plus', son una necesidad, no resulta fácil cumplir con ese perfil, sobre todo si surgen algunos 'enemigos' de la eficiencia. América Economía consultó a Patricia Jirikils, experta en el tema, y esto fue lo que detectó:



Desmotivación: si a usted no lo mueve una razón para hacer lo que su trabajo le exige, debe preocuparse. Este factor afecta el compromiso y, por tanto, la productividad. La motivación es clave para improvisar mejor el desempeño laboral.



Mal clima organizacional: aunque nadie le preste atención a la hora de aplicar para un trabajo, este es uno de los aspectos que más afectan la productividad. El ambiente laboral de una empresa induce a determinados comportamientos.



Falta de comunicación: afecta directamente en la productividad ya que los roles y las funciones pueden no estar bien definidas o incurrir en generar percepción de exclusión.

Falta de organización: la escasa claridad en la definición de roles y acciones a seguir influyen de manera significativa en el rendimiento y pueden desembocar en caos. La planificación es básica para visualizar una meta y no 'quedar varado' en el camino.



Mala relación con el jefe: no se tome a personal la manera en que él/ella lo trata, hay muchos factores que pueden estar incidiendo en la situación. No se victimice, busque el apoyo y concéntrese en sus deberes.



Autoregulación: Un sondeo de Nucleus Research señala que se pierde como mínimo el 1,5 % de productividad por cada trabajador a causa de la interacción en redes sociales. Las redes son en la actualidad el distractor por excelencia. La autoregulación es la clave.

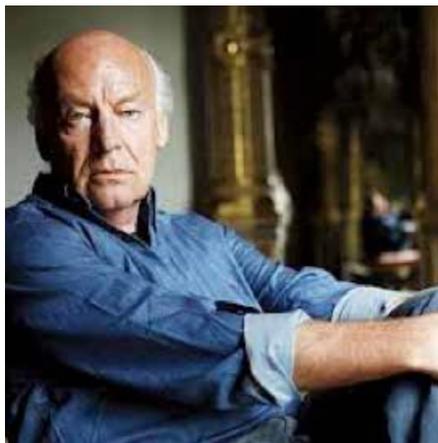
Horarios extensos: generan malestar a nivel individual y colectivo y el tiempo que se esté en el trabajo no es directamente proporcional a la productividad. La vida laboral no lo es todo y hay aspectos que merecen atención, como la salud y la familia.



Por: **Jairo Richard Obando Luna**
Secretario General de Sintraprevi

ADIÓS EDUARDO

Eduardo se ha ido, tal vez a pernoctar por la eternidad en todos los rincones de nuestra América oprimida, la que tanto amo y describió desde sus palabras acertadas y llenas de exquisita prosa e ironía. Siempre del lado del débil y subyugado nos enseñó que la historia es la base de la construcción de las transformaciones, no era el típico escritor que todo el mundo alaba por ser premio nobel a si no lo lean, al contrario, era el tipo de escritor que pertenecía a los pueblos por sus ideas.



Lucido como pocos para definir con claridad y elocuencia nuestra historia real siempre empañada por la oficial, nos regaló en empaques entrañables y terrígenos el pasado y presente de lo que somos; sin remilgo, convirtió la historia en anecdotarios, se entregó al indígena, al desposeído, al empleado, al desilusionado en fin... se convirtió en la voz de muchos pueblos sometidos por el mismo miedo que según sus palabras resume así en esta prosa titulada el Miedo Global:

Los que trabajan tienen miedo de perder el trabajo.

Los que no trabajan tienen miedo de no encontrar nunca trabajo.

Quien no tiene miedo al hambre, tiene miedo a la comida.

Los automovilistas tienen miedo de caminar y los peatones tienen miedo de ser atropellados.

La democracia tiene miedo de recordar y el lenguaje tiene miedo de decir.

Los civiles tienen miedo a los militares, los militares tienen miedo a la falta de armas.

Las armas tienen miedo a la falta de guerras.

Es el tiempo del miedo.

Miedo de la mujer a la violencia del hombre y miedo del hombre a la mujer sin miedo.

Miedo a los ladrones, miedo a la policía, miedo a las puertas sin cerraduras, al tiempo sin relojes, al niño sin televisión.

Miedo a la noche sin pastillas para dormir y miedo al día sin pastillas para despertar.

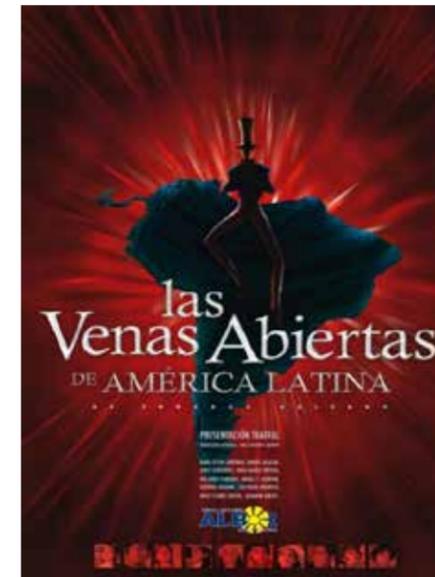
Miedo a la multitud, miedo a la soledad.

Miedo a lo que fue y a lo que puede ser.

Miedo a morir, miedo a vivir...

Eduardo Galeano, uruguayo pero por fuerza revolucionaria de cualquier país "patriota", como el mismo se definió, tiene la capacidad de llegar a cualquiera, incluso a los "nadies", es decir, ese pueblo inerme y sometido. Gracias a su habilidad graciosa y cálida de contarnos verdades y aliviar tribulaciones a través de sus escritos, siempre será un faro que ilumine las mentes habidas de cambio y transformaciones reales para la sociedad, su libro *Las Venas Abiertas de América Latina*, es un documento esencial para cualquier joven en formación y todas las personas que quieran comenzar a fomentar un pensamiento crítico frente a nuestra condición de pueblos sometidos y excluidos, y por cosas de la vida este libro llegó a manos del presidente Barack Obama regalado por Hugo Chávez en la V cumbre de las Américas en el año 2009, obviamente, no lo leyó.

Las palabras de Galeano, resonarán por siempre en las mentes que han dejado entrar su mensaje lleno de reflexión y picardía, su tránsito por el periodismo y la literatura que lo conminaron al exilio, por parte del sistema que quiso callarlo para que no contaminara de lucidez y reflexión las mentes de los nadies, es el testimonio de como los hombres si podemos pensar el mundo con autodeterminación. Sus cuentos sencillos pero encantadores nos desnudan como pueblos sensibles y auténticos, que aun atrapados en las fauces del



imperialismo gozamos y disfrutamos de nuestra propia desidia, pero con el deber claro de reivindicar lo que somos, un solo pueblo que convive en la patria grande que vislumbro Bolívar.

Como artesano reconstruyo nuestra historia a pedacitos, en la memoria del fuego resarcí infamias de la historia oficial con infinito humor, acercándonos a lo que somos como pueblos, eternos sobrevivientes de los atropellos históricos de los poderosos, nos abrazó con micro historias de realidades en el Libro de los Abrazos y nunca se cansó de celebrar la felicidad de saber que siempre habrá esperanza de cambio.

Su definición del ser humano como un todo lo resumió en el término Sentipensante, aquella persona

que no desprende la razón del cuerpo que no permite convertirse en intelectual dueño de la verdad, sino el ser que trasciende en el reino natural para compartir experiencias con los demás y ser dueño de si al servicio de todos, suena utópico en nuestra realidad actual hecha de superficialidad y marketing deformador, pero ese era Eduardo, un hombre sin artilugios un hombre que no deseaba que la pitonisa le leyera la mano porque le encantaba el factor sorpresa, un hombre que renunciaba a la los elogios, utilizo diminutivos que revestían cariño y no ofensa, decanto la vida con humildad siempre sintindiedose igual con sus iguales que somos todos nosotros la población común a la cual los tecnócratas nos han encasillado en rótulos laborales y demás...

Su presencia nos hará mucha falta, su precisa apreciación de la realidad, su análisis contundente, su lectura pausada de "cuentitos" que solo el sabia contar como sentipensante, su mirada analítica, su entusiasmo por vivir en un mundo diferente, su capacidad de gozar en los espacios simples y sencillos, su forma natural de contar historias con lucidez literaria, esa compañía casi paternal para nosotros los que creemos en un mundo diferente nos hará mucha falta, pero al mismo tiempo, su legado será motivo de fuerza y energía para seguir creyendo en que si es posible esperar por un mundo distinto. ■

Joan Manuel Serrat se inspiró en su relato La Noche para componer la canción Secreta mujer, relato que a continuación transcribimos:

LA NOCHE / 1

No consigo dormir. Tengo una mujer atravesada entre los párpados. Si pudiera, le diría que se vaya; pero tengo una mujer atravesada en la garganta.

LA NOCHE / 2

Arránqueme, Señora, las ropas y las dudas. Desnúdeme, desnúdeme.

LA NOCHE / 3

Yo me duermo a la orilla de una mujer: yo me duermo a la orilla de un abismo.

LA NOCHE / 4

Me desprendo del abrazo, salgo a la calle. En el cielo, ya clareando, se dibuja, finita, la luna. La luna tiene dos noches de edad. Yo, una.

Eduardo nos abandonó el pasado 13 de Abril, tenía setenta y cinco años...

LOS AFILIADOS SON NOTICIA

CAMPEONES DEL CARIBE



El equipo de la Previsora Sucursal Cartagena se coronó por segunda vez consecutiva y de manera invicta en el torneo de Fútbol 6 - Interseguadoras 2015.

Este torneo fue organizado y patrocinado con éxito por CONCESIONARIO VEHICOSTA. En la final, el

equipo de la Previsora derrotó a Liberty Seguros en tiros desde el punto penal, luego de un resultado parcial 1 a 1.

El marcador final en los tiros penales fue de 3-2 a favor de Previsora.

Previsora también se alzó con el título de goleador del torneo en ca-

beza de José Pájaro (Auxiliar Administrativo) con 9 anotaciones.

El equipo Ganador estaba conformado por: MIGUEL MIRANDA, FABIAN AGUDELO GUERRA, FRANCIS CUETO, FREDY ANTEQUERA, CARLOS ARRIETA, NAZAREO AGUDELO, JUAN JAIRO OROZCO, CARLOS HARRIS, MIGUEL VEGA y JOSE CARLOS GUERRA. D.T.: JULIO FONTALVO.

¡¡FELICITACIONES A LOS BI CAMPEONES!!

TRIUNFOS EN PACIFICO

El equipo de Fútbol 6 de la Previsora Sucursal Cali viene participando en el TORNEO COPA AMERICA AUTOMAS 2015, en el cual intervienen la mayoría de las Compañías de Seguros de la ciudad de Cali.

El equipo de Previsora está representado por los siguientes funcionarios: ALDEMAR VILLAMIZAR, IVAN MAURICIO PANESSO, STEVEN GRANDEZ, GONZALO JIMENEZ, CARLOS HERNEY URBANO, LINEKER VALENCIA, OMAR PIEDRAHITA, ALEJANDRO CARDENAS, JANIER COLORADO y

SANTIAGO TABORDA D.T.: YESID RODRIGUEZ

En los primeros partidos, se ha notado la calidad del equipo goleando a sus rivales de turno. El propósito es superar el cuarto puesto obtenido el año anterior.



FELIZ DIA MAMÁS



Bogotá



Cúcuta

Como ya es tradicional, **SINTRAPREVI** celebró el Día de la Madres entregando bonos regalo a todas las afiliadas madres de familia a nivel nacional.

PEGGY Y MARGARA



ADVERTIMOS A NUESTROS LECTORES, QUE LO QUE DECIMOS EN ESTE ESPACIO, PUEDE TENER PALABRAS FUERTES, PERO QUE TODO SE AJUSTA A LA REALIDAD. POR LO TANTO SOLICITAMOS QUE SE ABSTENGAN DE LEERLO, O QUE LO LEAN CON UNA PERSONA MAYOR DE EDAD.

-Ve Peggy, fijáte que nos jalaron las orejas, por no escuchar y copiar bien los chismes, y cuando nos toca aclarar, pues toca....

- No jodas, pero es que los años no vienen solos Margara, vos con esa sordera y ciega que estás... en las que nos metes, pero tienes razón hay que aclarar, hágale pues Shakira.

- Gracias Josefa Felicianita... pues resulta que en la edición pasada, manifestamos que en la Sucursal Neiva, el ambiente laboral estaba como maluco con la llegada de la Nueva Gerente.

- Uy si vieja Shakira, resulta que a consecuencia de ese comentario el presidente del Sindi se desplazó a dicha sucursal y corroboro que eso no era cierto, al contrario, nos cuentan que se percibe un buen ambiente laboral, y de verdad tenemos que felicitarlos, que sigan trabajando en equipo, que los resultados se reflejaran en los estados financieros.

-Ve Felicianita, quisque también se aclaró lo de la famosa silla de montar a caballo que supuestamente le habían regalado a mi doctor Millas... resulta que la joda fue al revés, quisque el hombre como que tiene toda la plata del mundo, y con lo que le sobra de los viaticos quisque él fue el que regalo una silla de montar a un intermediario. Felicitaciones al doctor Millas por tanta bondad, se-

guramente el todo poderoso se lo reconocerá....

- Caballo silver, vamos uuurra.

- Peggy deja esa joda ya así.... No te desgastes con ese tema.

-Ve mi querida parcerá, sigamos aclarando cosas, y hay algo que la administración si debe corregir, porque eso si esta creando un mal ambiente.

- Uy si Peggy, supiste pues que a consecuencia de que a los Directores Comerciales les quitaron funciones que no tenían que realizar y los pusieron ahora si, a conseguir negocios... como te parece que ahora este trabajito se lo distribuyeron a los trabajadores y los pobres a nivel nacional están reventadisimos, como te parece mi negra...

- No freguemos Margara y acaso toda esa joda no la planifican pues antes de tirárselas a los trabajadores...

- No mija, la única solución al parecer que entrega el doctor Mesa es que se paguen horas extras, pero algunos tacaños Gerentes ni eso piden... se hacen los de la vista gorda y no autorizan nada de nada... como aprovechaditos no....

- Tienes toda la razón Margara, pero ya dejemos todas las aclaraciones a un lado y jalémosle ahora si a los chismecitos de verdad....

- Uyyyyy, Peggy cuales chismes, si el Doctor Restrepo, nos está acabando con todos los actores, incluso

quisque estos manes del sindicato ya están pensando seriamente en mandarnos nuevamente a vacaciones.

- El cuento Margara es ¿de quién vamos a rajar de ahora en adelante?, si ya han sacado a todos esos directivos que no funcionaban y que llevaban años enquistados en sus puestos y que gracias a la politiquería gozaban de privilegios.

- No mijita no te hagas ilusiones, aún quedan directivos mediocres que siguen perjudicando el ambiente laboral y aquí seguiremos dando la batalla hasta que no quede ninguna especie de esas...

- Ve Margara, nosotras seguiremos así pretendan mandarnos a vacaciones o hasta sacarnos a patadas, como lo quiere hacer la actual administración sacando a pensionarse a todas nosotras las cuchibarbis y los viejitos.

- Pues tienes toda la razón Peggy aún quedan directivos mediocres y aparecen otros nuevos como el doctor Gritón de Manizales, pero por ahora le solicitaremos respeto, porque cada que grite a un funcionario, se le dará la misma medicina, para que aprenda a respetar....

- Oíste Margara, no solamente tenemos el Gerente Gritón en esa Sucursal, también tenemos al Subgerente Acosador Laboral... quisque el hombrecito solo se la pasa mandando mensajes

en la noche o en la madrugada a los trabajadores para que realicen determinados trabajos.

- Cómo así Peggy... para el señor acosador ¿no es suficiente que el trabajador este más de quince horas en la oficina sino que tiene que utilizar sus horas de descanso en más trabajo? muy jodidito...

- A propósito, de esos Jefes acosadores Margara, recientemente en Estados Unidos, sucedió un caso muy similar, y al jefecito le abrieron una investigación disciplinaria, porque en ese país el descanso de los trabajadores es sagrado,

- Claro Peggy allá eso si se respeta y esas actuaciones como las que ocurren en esa sucursal se pueden facilitar clasificar como ACOSO LABORAL... así que es mejor que respeten y se dediquen a trabajar en horas laborales y sin gritar, que así todos se pueden entender mejor....

- De verdad mija que jartera, que todo tenga que ser a los gritos, desde cuando acá se permite tanto irrespeto y todavía preguntan quisque por qué el clima laboral esta tan pésimo, pues así como no... AFUERA LOS GERENTES GRITONES DE PREVISORA... y los acosadorcitos laborales también AFUERA, AFUERA, AFUERA....

- Calmáte, calmáte ventarrón que te puede dar algo... mejor te cuento lo que me contaron del corralito de Piedra... Fijáte que en Cartagena

pasó también un episodio como jarro, pero afortunadamente el Gerente fue inteligente y pidió las excusas correspondientes a los trabajadores.

- Uy muy bueno Margara... ahora esperemos que estas historias no se repitan, perdón y olvido y a trabajar con respeto y en equipo.....

- Bastante maluco Peggy lo que viene ocurriendo con la actual administración, en donde de manera unilateral le están metiendo unos golazos a los trabajadores.

- Es cierto Margara, primero modifican el Reglamento Interno de Trabajo, seguidamente sacan también de manera unilateral la ya famosa Circular de vinculación de personal o mejor dicho los concursos, y ahora se inventaron quisque el pago mensual, los están jodiendo de a poquitos y sin anestesia.

- Y de todo eso que va a hacer el sindicato Peggy?

- Pues hay que trabajar duro en ese tema Margara dicen que ya están elaborando las denuncias respectivas, porque es evidente la violación a la convención colectiva vigente y eso no puede pasar de agache, hay que denunciar todos esos atropellos.

- Muy cierto Peggy y lo más triste es que la que esta haciendo meter las patas a los parvulitos de la administración, es la misma Gerente de Congestión Humana.



PEGGY Y MARGARA

- Si eso es verdad Margara, incluso tan solo horas después de haber sacado la circular de vinculación de personal, ella misma la violó, realizándole un contrato de prestación de servicios a su amiguís Amandita, como te parece semejante contubernio, tan descarado...

- Increíble Peggy, doblemente increíble, afortunadamente estos manecitos del sindicato las pescan todas y seguirán denunciando semejante sinvergüencería, por eso es que la calificación del clima laboral del área administrativa fue la peor.

- Pues esperamos Margara que se tomen los correctivos del caso pronto, porque no hay derecho a tanta desorganización y que no pase absolutamente nada.

- Querida ya que hablas del clima laboral, o mejor del pésimo clima laboral del área administrativa, quisque el Subgerente de Recursos Físicos, andaba como un pavo real, pavoneando su colita, orgulloso, porque fue el menos malo de toda el área administrativa, hay Dios Santo, definitivamente "EN TIERRA DE CIEGOS EL TUERTO ES REY"...

- No pues te tengo una máxima mi querida Margara... reíte, reíte, que mi doctora María Pili, estaba mucho más feliz, quisque por que de todas las áreas de la Compañía, no fue la última, que fue la antepenúltima, y que

PEGGY Y MARGARA



eso era digno de mostrar, que eso es Gestión. - Te imaginas Peggy esto es de locos, o mejor de locas, hemos llegado a lo mas bajo de la mediocridad, y para que te acabes de totiar de la risa...

- Contá pues contá

- Toda su mediocre exposición del clima laboral del área fue delante del polluelo Meza y de frente de nuestro mismísimo presidente del sindicato..... como de película, no hija....

- No jodamos así, fue la cosa.... esto si es de película ¿y te contaron que dijo el presidente del sindi?...

-Tonta y retonta, ya lo conoces, ya sabes que el detesta el desorden y la mediocridad, pues solamente imagináte la despeinada que tuvo... solamente imaginátele...

- Claro que me imagino Margara, ¿y el polluelo Meza, que dijo?....

- Pues el estaba más bien callado y como feliz, al parecer le encanta la mediocridad, el desorden y que ya le falta poco para ser la peor área de la Compañía, quisque le encanta que el clima laboral sea malo, incluso es el quien trajo la idea del pago mensual, para joder mas a los trabajadores.....

- Oistes Margara ya que hablas del pago mensual, eso es una actuación sin planificación, sin conocimiento de la empresa, sin conocimiento de cuanto recibe el trabajador en quincena y primas, es una decisión atropelladora y con el ánimo de aburrir a

los trabajadores y de empeorar aun más el clima laboral.

- Uy si Peggy, dañando la calidad de vida de los trabajadores de Previsora... se nos vienen días difíciles con esta administración y ahí es cuando los trabajadores deben apoyar más todas las estrategias sindicales que se planifiquen, estos atropellos se deben denunciar, sin temor a nada...

- Sigamos con más violaciones convencionales Margara, quisque hace muy poco tiempo, sacaron a concurso el cargo de Profesional de la Subgerencia de Aliados, y quisque el subgerente fue personalmente a solicitar que para ese cargo debía quedar un recomendado de él, que tal este descaro, acaba de llegar y ya con estas mañas.

- Es mejor que se calme el dotorcito, o si no, será un nuevo actor en estas páginas, y como estamos quedando sin actores, nos colaboraría en sacarlo seguido en estas paginas...

- Ve hija, a propósito de actores y del triunfo de Montoya en Indianapolis, sigamos con los chismes de la Comercial Margara... resulta que al parecer hay un proveedor de la comercial, quisque está patrocinando las carreras automovilísticas del hijo de mi dotor Millas...

- ¿Cómo así Peggy y eso es normal o qué? Yo no lo veo así. Por eso seguimos reclamando que se haga una au-

ditoria de verdad, a los contratos de la Comercial, esa joda no huele bien....

-Ve hija, no seas tonta, eso si es normal en Colombia, pero al Dotor Millas quien lo esculca, si no ve que los manes del Sindicato piden todos los contratos con sus respectivas facturas, para analizarlas y resulta que tampoco las entrega, y con ese control interno tan mediocre que tiene la Compañía, pues jodidos...

- Tonta que eres...mejor retonta Peggy que eres vos... crees que los mostrarán? ni sueña mamita.... pues si el Dotor Millas, retomando lo dicho... regala sillas de montar a caballo, pues también recibirá premios bondadosos,

- Oye Margara tu sí que eres mal pensada o no? Deje así mejor Margara y pasemos al exgerente de Bucaramanga... nuestro queridísimo dotor Pinzón... papasote grandote como me gustan a mi.

- Ummm calmáte pues te cuento... el hombre ingeniosísimo y sagaz... buscó y busco la manera de meterse a las oficinas de la sucursal y lo logró. Lo hizo a través de una fachada que montaron con un socio y ya se le asignó la clave, también en tiempo record.

- Margara, pues lo cierto es que no vendrán tiempos buenos, los demás aliados están en desventaja y estamos seguros que muy pronto se creará un caos ni el macho allá en esa sucursal...

PEGGY Y MARGARA



- Mirá ve Peggy, nos están llegando denuncias sobre el negocio que dejó montado Superdani, con algo de COLSERAUTOS-SIAS, la firma encargada de conseguir los repuestos de los vehículos cuando se siniestran.

- Ve Margara, quisque ya los manes del Sindi, están realizando análisis para demostrar como le están clavando sobrecostos a la Compañía en la reparación de vehículos, y al parecer, es muy conocido por todos.

- Pero lástima Peggy que algunos trabajadores y directivos se hagan los de la vista gorda con ese tema. La verdad debe salir algún día a flote y tendrán que explicar que pasa con ese contrato.

- Si Margara, pero de ese tema hablamos después vale, de cómo se realizaron muchos contratos para el desangre de la Compañía. Dejáme comidita para la próxima edición. Después les contamos.....

- Para finalizar mi querida parcerera, te cuento que hace poco el Dotor Millas estuvo de cumpleaños, y mirá la foto que le tomaron de semejante cajisima, ahí te la adjunto para que la veas...

- Ah, por cierto, muy creativo el de-



tallaso que se jaloron y quisque el mismo Dotor Millas solicitó que mandaran la foto, para que se publicara en este medio en el que se le quiere tanto, así que ahí se le concede el honor....

- Ve hija y esa caja qué contenía, que fue lo que le regalaron.....

- Pues con tanta creatividad del matriarcado de la Comercial, dicen que le compraron una pista de carros que le encantan.

- Otros dicen Peggy que fue un Kit de Aseo por el tema aquel de que se la pasa de avión en avión... otros dicen que son papeletas de viagra y preservativos.

- Otros dicen que son manuales de contratación para sus amigos con especialidad en... no dejar rastro alguno... ¿quien tiene la razón????

- Pues mijita, recomendemos un concurso para ver quien adivina, no te parece...?

- Al cierre de esta edición, nos enteramos que la administración de la Compañía quiere cometer otro atropello a los trabajadores, se confirma que solicitaron a Colpensiones tramitar las pensiones de los trabajadores que ya cumplieron la edad y el tiempo y no los van a dejar llegar a la edad de retiro forzoso.

- Eh Peggy soplan de nuevo tiempos difíciles para los trabajadores, me acuerdo como si fuera ayer... que nos llegó de nuevo la época de mi dotor Barragán con esta nueva administración.

- Uy si Margara les tocó a estos manitos del sindicato alistar nuevas demandas, carteles y el bochinche, porque como dice el viejo adagio popular "nos lo están metiendo... pero sin vaselina". ■

UNA
PUBLICACION DE



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO

**UNIDOS
SI PODEMOS**