

HORIZONTE SINDICAL

PUBLICACION DIGITAL DE SINTRAPREVI



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO

EDICIÓN MAYO 2016

LA PREVISORA



NO SE VENDE



LA PREVISORA



SE DEFIENDE

Sabía usted
qué...

La Junta Directiva aprobó
un modelo de compensación
para los directivos que costó
\$1.502 millones

Presencia
Regional

A buen
entendedor
pocas
palabras

Acontecer
Sindical

En el Primero de Mayo
lo aseguramos:
La Previsora
NO SE VENDE

Humor
en serio

DESPERTO EL FANTASMA



El 2016 inicio para la familia Previsora con un acontecimiento informativo nada grato: La venta de la Previsora. El regreso de un fantasma que ronda hace más de veinte años según muchos. Como en cualquier grupo social, la noticia produce ruido, pero por primera vez se han materializado acciones

que hacen prever que ya no son habladurías o especulaciones. Los medios de comunicación hacen eco de la venta de más entidades del estado; luego de la venta de Isagen, que también en algún momento se dijo que no la venderían. Ahora bien, los hechos conocidos configuran el accionar de enajenaciones que el gobierno colombia-

no tiene en marcha, continuando la tarea de la anterior administración Uribista diferenciada solo de forma. A la fecha, todos conocen las informaciones de diferentes medios de comunicación escritos, radiales, televisivos y electrónicos en los cuales sinuosamente se advierte la venta de la Previsora Seguros, noticia preocupante para

Colombia Insurer Previsora Will Be Government's Next Asset Sale

La venta de la Previsora no significa otra cosa, sino que el patrimonio de los colombianos pase a manos de comerciantes particulares denominados empresarios, en ocasiones nacionales y en otras extranjeros, que en nombre del gran capital emergen como salvadores sociales.



los funcionarios de la compañía que ven con preocupación el pasar a engrosar las filas de desempleados del país, después de pertenecer a una de las pocas instituciones en las cuales aún se trabaja dignamente y con condiciones laborales decentes, gracias a la lucha sindical, que durante más de treinta años ha sostenido la negociación colectiva

y su consecuente convención colectiva de trabajo. Panorama nada halagüeño en una época en que la precarización laboral es la bandera de la clase empresarial del país que en su mezquindad solo quiere ganancias para su confort y derroche, pero no para los trabajadores que ven como simples beneficiarios de su altruismo falaz.

En este marco desolador del país, donde bajo el manto de una negociación de paz se sigue infligiendo contra la población trabajadora los más deplorables atropellos traducidos en salud mercantilizada, un sistema de pensiones para no pensionarse, tercerización laboral, educación costosa y de baja calidad, inseguridad urbana y rural, pandillismo, parami-



litarismo etc., la privatización es una herramienta más del gobierno y el empresariado para aumentar sus ganancias a costa del bienestar de los trabajadores colombianos. La venta de la Previsora no significa otra cosa, sino que el patrimonio de los colombianos pase a manos de comerciantes particulares denominados empresarios, en ocasiones nacionales y en otras extranjeros, que en nombre del gran capital emergen como salvadores sociales en el paraíso de la economía de mercado, que van a administrar mejor, a sembrar bienestar social, democratizar los ingresos, a gestionar mejor, gerenciar con eficiencia y cualquier fortaleza más que le quieran agregar. Pero surge una pregunta: ¿Una

compañía rentable y bien gestionada como la Previsora Seguros porque debe ser vendida, acaso no es exitosa? Por eso mismo, porque es rentable gracias al trabajo que durante sesenta y dos años los trabajadores han aportado, porque en este tiempo a pesar de subidas y bajadas ha sido una entidad ejemplo de gestión y aporte a la sociedad desde el plano de la administración pública. Pero el gobierno actual en su desafortunada carrera por firmar un tratado de paz con los grupos insurgentes que son producto de la inequidad histórica del país, pretende tapar insuficiencias fiscales, la corrupción, los malos manejos administrativos y otros desmanes con ventas de compañías como la aseguradora

estatal La Previsora S.A., sin importarle lo que les pueda esperar o pasar a sus empleados, pero atención, no sin antes exigirlos al máximo para dejarla brillante y apetecible para los futuros compradores. Algunos podrán decir que se está especulando, que ninguna “fuente oficial” ha dicho que la compañía está en proceso de venta, pero no hay peor ciego que el que no quiere ver, por eso es imperante pensar como colombianos trabajadores y “no” como personas desconectadas de la realidad y entregadas al azar. Es nuestro deber como trabajadores Colombianos, que adoptemos nuestra premisa: “**la Previsora no se vende, la Previsora se Defiende**”. ■

La exclusión de conyugues de los pensionados de la póliza de hospitalización y cirugía, **constituye una violación de la convención colectiva**

Se está desconociendo que uno de los fines primordiales de la convención colectiva es precisamente, superar lo establecido en la ley. Si el espíritu del texto convencional es incluir a los familiares del pensionado en la póliza, éste se debe cumplir.

Las pensionadas y pensionados de la Previsora, recibieron en días recientes con preocupación una pésima noticia: La exclusión de sus conyugues de la póliza de hospitalización y cirugía consagrada en la cláusula cincuenta y seis de la convención colectiva de trabajo vigente. Esta decisión, en cabeza de la Subgerente de Talento Humano y Bienestar, Luz Mery Naranjo, desconoce y viola la convención colectiva de trabajo y pone en grave riesgo a personas de avanzada edad que vienen recibiendo tratamientos a través de ésta. La situación es aún más grave, dado que ninguna empresa de medicina prepagada recibe personas mayores a 64 años. Teniendo en cuenta que todo el grupo afectado cuenta con edades superiores, éstas personas de avanzada edad quedan sujetas al vaivén de la atención en las EPS, que como todo el país conoce, no es la





más idónea, sobre todo en casos críticos, como los de muchos de ellos. A ésta situación, se suma el hecho de que quienes se ven afectados, tienen preexistencias.

Con base en una errónea interpretación, la mencionada funcionarla considera que no se debe aplicar ésta cláusula a los familiares de los pensionados, dado que la ley que en ella se menciona fue modificada. Desconoce que uno de los fines primordiales de la convención colectiva es precisamente, superar lo establecido en la ley. Si el espíritu del texto convencional es incluir a los familiares del pensionado en la póliza, éste se debe cumplir, pues la cláusula convencional está vigente, así la norma que se tomó como base para redactarla, haya sido derogada. Ejemplos de este tipo existen muchos en la convención.

Otro aspecto a dilucidar, es el relacionado con la interpretación que se está haciendo sobre quienes son PENSIONADOS DE LA COMPAÑÍA.

Estos son todos aquellos que figuran en la nómina y reciben de ella un pago periódico, sin importar su cuantía. Es de recordar, que muchos pensionados tienen pensión compartida PREVISORA-COLPENSIONES. Dada esta condición, se debe considerar que ellos son pensionados de ambas entidades, pues las dos,

tal como lo afirma la norma, comparten el pago de la respectiva pensión, que es una sola.

Algunos tratadistas van más allá de esta interpretación y consideran que los trabajadores que se han pensionado en Colpensiones, merced a las semanas cotizadas en Previsora, también son PENSIONADOS DE LA COMPAÑÍA, pues esta entidad solo se limita a reconocer la pensión, más el tiempo de cotización que origina la pensión, fue laborado con la Previsora. Si la administración tiene una interpretación diferente de ello, debe ser un ente superior, jurídico o administrativo, el que determine si se tiene la razón o no. Pero mientras que esto no suceda, no se pueden tomar decisiones a priori, que pongan en riesgo la salud y la vida de las personas.

Con esta decisión, se desconoce, una vez más, la cláusula 77 de la convención, que establece el principio de favorabilidad y claramente determina que en caso de dudas o conflictos sobre la aplicación de las normas convencionales, debe prevalecer la más favorable al trabajador, en este caso, al pensionado.

Es por ello que la administración debe reversar su decisión y restituir el derecho a la cobertura de la póliza a los cónyuges de pensionados de la Compañía. ■

Las inconsistencias del SIC



Existe una indiscutible falta de conocimiento de esta herramienta que ya se está utilizando en la compañía. Los trabajadores desconocen el uso adecuado de ésta y se evidencia una ausencia de manuales actualizados que soporten las diferentes utilidades del aplicativo.

Una de las mayores quejas que se está escuchando en el día a día de la Previsora a nivel nacional, es la relacionada con el funcionamiento del SIC (Sistema de Información Comercial). Los trabajadores en general se quejan de la falta de una capacitación fundamentada al respecto (Ver Sección Presencia Regional: Subdirectivas Occidente y Pacífico). HORIZONTE SINDICAL conversó con trabajadores de las sucursales y de Casa Matriz, evidenciando las siguientes inconsistencias del aplicativo, que afectan el buen desarrollo de los negocios en el día a día para las sucursales como para el área técnica.



1. CON COPIA A: Se presentan inconvenientes para que los equipos de trabajo se copien las respuestas a las diferentes solicitudes efectuadas por las sucursales, aumentando el riesgo de cotizar un mismo negocio a través de dos o más sucursales

2. MODIFICACIÓN COMENTARIOS/TAREAS: Los términos o respuestas dadas a las sucursales por parte de los funcionarios de la Gerencia de Patrimoniales y Vida, pueden ser modificadas por uno o más usuarios sin que quede la traza de los cambios efectuados.

3. ELIMINACIÓN ARCHIVOS: Los archivos adjuntos presentados en las respuestas de solicitudes por la respectiva gerencia pueden ser eliminados.

4. RIESGO DE DOBLE COTIZACIÓN/NO PERMITIR CREAR TAREA SIN OPORTUNIDAD: Se evidencia que las sucursales pueden crear tareas sin estar ligadas a oportunidades, lo que permite crear diferentes tareas para un mismo riesgo y la difícil identificación de los negocios a cotizar ya que en el aplicativo las mismas

aparecen con el Asunto “condiciones técnicas”

5. IMPOSIBILIDAD DE CORRECCIÓN DE TÉRMINOS: Una vez efectuada la modificación a la tarea y ésta es asignada nuevamente al funcionario de la sucursal, en caso de cometer un error en la cotización desde la parte técnica, no es viable recuperar la tarea para realizar las correcciones a que haya lugar.

6. FUERA DE OFICINA: Cuando un funcionario se ausenta por incapacidad, reuniones, vacaciones etc., no es posible colocar un “fuera de oficina” para que la sucursal no le asigne tareas a dicho funcionario.

7. IDENTIFICACIÓN DEL NEGOCIO: Cuando las sucursales no atan la tarea a una oportunidad o licitación, los asuntos de las tareas aparecen como “Condiciones Técnicas”, lo que hace dispendioso encontrar el negocio al que se le requiere dar prioridad, de igual forma no se tiene en cuenta el ramo de Cumplimiento y RC para el nombramiento de las oportunidades, ya que un mismo

cliente puede tener varios negocios durante el año.

8. MEDICIÓN INDICADOR DE OPORTUNIDAD: No se tiene en cuenta el tiempo de servicio acordado en el flujograma de los diferentes ramos, el cual para la Gerencia de Patrimoniales y Vida se establece en 3 días, lo que genera una errada medición en el indicador, ya que las sucursales cargan los negocios de hoy para hoy, adicional a que el aplicativo está contando días Calendario y no hábiles.

9. PNC NO DOCUMENTADO: Se encontraron en la herramienta 10 causales de PNC de las cuales sólo 2 se encuentran documentados en la circular 368 del 27 de Octubre de 2014.

10. FALTA CONOCIMIENTO DE LA HERRAMIENTA Y MANUALES DE ACUERDO CON LAS LICENCIAS Y PERFILES: Las sucursales desconocen el uso adecuado de la herramienta y se requieren manuales actualizados en los que se evidencien los diferentes casos de uso del aplicativo, lo anterior para uso y consulta constante.

11. FACULTATIVOS Y REASEGUROS: Se debe informar el proce-

so que se manejara para los negocios en Facultativo y Reaseguros desde la herramienta SIC, cuando éstos sean fronting o directos.

12. EVENTO DE AUTORIZACIÓN APLICATIVO SISE 3G: Teniendo en cuenta que los usuarios de los equipos de trabajo no se pueden copiar entre sí, cuando el expedidor de la sucursal va a realizar la póliza y esta genera evento de autorización por parte de la Jefatura, la sucursal debe reasignar nuevamente la tarea a la Jefatura para dar respuesta a la solicitud de evento.

13. TIPO DE MOVIMIENTOS A REGISTRAR EN EL APLICATIVO: Las sucursales informan que bajo esta herramienta únicamente se deben registrar negocios nuevos, renovaciones o prorrogas, sin embargo en el trabajo del día a día se realizan diferentes movimientos a las pólizas que pueden o no generar cobro de prima, aparte de los anteriormente indicados, por lo que sería necesario continuar con el diligenciamiento manual del cuadro de cotizaciones. No se sabe si todos los movimientos deben ser cargados a través del aplicativo SIC. ■

Del arreglo directo en el seguro de automóviles

Se vienen presentando conductas lesivas para los intereses patrimoniales de los asegurados, violando derechos constitucionales como el de la igualdad y el debido proceso.

La obligación condicional, es uno de los elementos esenciales del contrato de seguros, siendo los otros, el interés asegurable, el riesgo y la prima, esta obligación condicional no es otra cosa que el pago de una indemnización en caso de la realización del riesgo (siniestro), ahora, esta obligación conforme al artículo 1110 del Código de Comercio, es alternativa, pues la aseguradora puede pagar la indemnización en dinero, reparando o reponiendo a opción de la aseguradora:

“Art. 1110.- La indemnización será pagadera en dinero, o mediante la reposición, reparación o reconstrucción de la cosa asegurada, a opción del asegurador”.

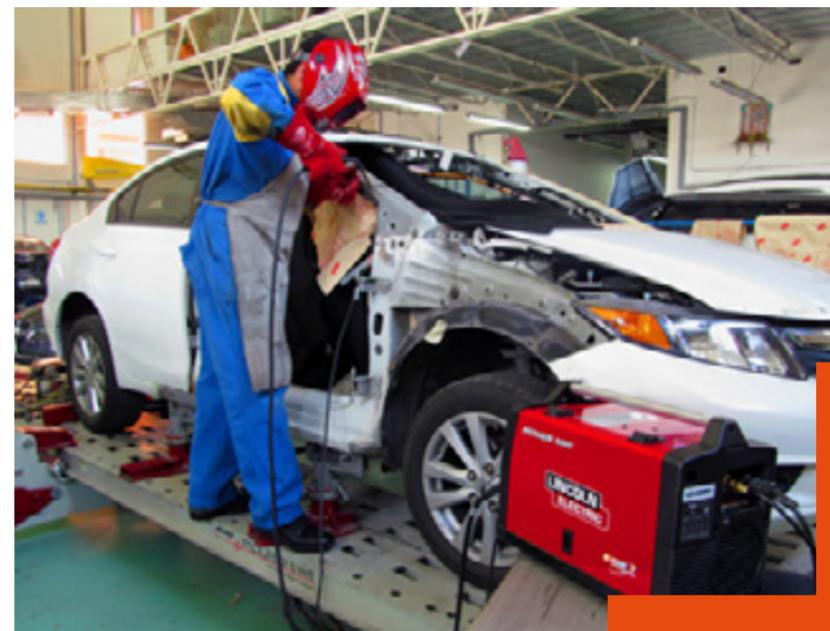
Inicialmente, la cláusula de arreglo directo en el seguro de automóviles fue concebida para indemnizar



las pérdidas parciales o menores, el valor de los repuestos que no se encontraban en el mercado, pero posteriormente, en el mercado, se empezó a utilizar para indemnizar todas las pérdidas parciales bien sea a solicitud del cliente, por la marca del vehículo o por falta de talleres reparadores, principalmente de vehículos pesados.

Dado que el ente de control SUPERINTENDENCIA FINANCIERA, no ha emitido pronuncia-

miento formal mediante concepto, el cual es vinculante, ni la agremiación de las aseguradoras, FA-SECOLDA, ha fijado posición al respecto, se vienen presentando algunas conductas lesivas para los intereses patrimoniales de los asegurados, convirtiéndose en una cláusula abusiva a la luz del estatuto del consumidor en donde se violan derechos constitucionales como el derecho a la igualdad y el debido proceso entre otros y del



contrato de seguros, el carácter indemnizatorio. Entre estas conductas tenemos:

- 1- Comercialización de seguros de automóviles en zonas donde no existe una red de talleres para reparación (falta de logística). Situación que produce conflicto con los asegurados, reprocesos y pérdida de imagen y clientes para las aseguradoras (riesgo de mercado).
- 2- Propuestas económicas aje-

nas a los valores comerciales que violan el principio indemnizatorio que incluso llegan a la figura de lesión enorme, esto obedece a que se utiliza temparios ajenos a la realidad comercial.

- 3- Los arreglos directos promueven la comercialización de repuestos robados, pues por lo general una persona natural; asegurado, es el que hace la compra.
- 4- No obstante que el principio de la buena fe debe estar por delante

en cualquier relación comercial, el perito es un tercero ajeno a la compañía sin sentido de pertenencia. Por el mismo motivo, profesional (generalmente ingeniero mecánico) mal remunerado, no obstante que existen filtros en algunas ciudades, el riesgo de corrupción es alto (colusión).

5- No reconocimiento de impresvistos. Lo que produce un enriquecimiento hacia la aseguradora.

6- Pago de la indemnización mediante anticipo y no el valor total de la reparación. Lo que en grandes pérdidas pone en aprietos al asegurado para conseguir dinero para completar el 100% del costo de la reparación.

7- Abandono del asegurado respecto a garantías en las reparaciones. En caso de que el taller de confianza del asegurado no cumpla con las estipulaciones técnicas

o financieras la aseguradora aduce que ese es un problema entre el asegurado y el taller, abandonando a la parte asegurada en esas circunstancias, quien alegará falta de respaldo.

Negativa de pagar amparos contratados como el de lucro cesante y obligaciones financieras. Decisión discrecional y unilateral de la aseguradora atentando contra los intereses económicos del asegurado. Es de resaltar que el contrato de seguro no es fuente de enriquecimiento para ninguna de las partes.

9- Se promueve la reparación de piezas más no su sustitución. Esta conducta conlleva a obtener un lucro por parte del asegurado y deficiencias técnicas.

10- Una vez reparado el vehículo bajo el sistema de arreglo directo, es potestativo de la aseguradora hacer una inspección para tomar la decisión de seguir asegurando o no el vehículo por el tema de la agravación de riesgo, lo que genera conflicto con

los asegurados. (Art. 1056 C. Co.).

11- Gestor, es la plataforma informática que suministra el valor de mano de obra por parte de Colserautos; el valor de los repuestos se hace dentro de la misma plataforma por SIAS.

En la práctica se presenta que el valor de mano de obra es muy bajo y el valor de los repuestos muy costoso, lo que viola igualmente el principio indemnizatorio del contrato de seguros en favor del asegurado en el caso de los repuestos. Ahora, es decisión discrecional del funcionario determinar qué presupuesto le sirve de base para hacer la liquidación.

12- En aplicación de la cláusula de arreglo directo no se reconoce el servicio de grúa ni parqueadero, después que el vehículo ha estado en custodia por parte de la aseguradora, en contravía del artículo 1074 del Código de Comercio, que habla sobre la preservación del salvamento.

Posibles soluciones

1- Firmar convenios con concesionarios de trayectoria nacional para que atiendan las reparaciones en la provincia.

2- Afectar todos los amparos de las pólizas.

3- Utilizar la fórmula del arreglo directo sólo para piezas que no existan en el mercado o en casos excepcionales.

4- Implementar el amparo de suspensión de la vigencia de la póliza mientras el vehículo se encuentra en el taller.

5- En el peor de los casos, se propone delegar a sucursales el manejo de reclamos de baja cuantía.

6- Pago del 100% de la indemnización a la fecha de liquidación del reclamo, con la presentación posterior de las facturas conforme a lineamientos impuestos por la DIAN.

Es necesario cambiar de mentalidad empresarial, si el gerente o directivo es de los que cree que ser un buen funcionario es presentar índices de siniestralidad bajos, no basados en la gestión de riesgos sino en la negativa sin fundamento jurídico del pago de la indemnización o la dilatación injustificada, buscando utilidad financiera, está equivocado, pues así como debe haber oposición contra las pretensiones poco razonables y hasta ilegales de los asegurados, se debe ser fiel y leal a las estipulaciones contractuales. Ahí está la clave. De no ser así, la compañía se vería abocada a pagar siniestros por doquier. ■

Subdirectiva Pacífico

Del incumplimiento de las políticas de suscripción

La compañía viene implementando medidas sin tener en cuenta la competencia y las herramientas con que cuenta, cuando todavía tenemos un sistema lento y obsoleto que no nos permite ser competitivos frente al mercado.





Dada la calidad especial de los funcionarios de la PREVISORA, al ser funcionarios públicos, sujetos a la vigilancia de los entes de control como la Contraloría, la Procuraduría, la Contaduría General de la Nación y para evitar que se generen investigaciones administrativas o disciplinarias (acción de repetición), es un deber de los trabajadores, el cumplimiento de las políticas de suscripción. No obstante, existen factores internos y externos que no permiten el cumplimiento de las mismas: Veamos algunos:

1. Uno de los aspectos que evidencia el incumplimiento de las políticas de suscripción, es el generado por los mismos directivos de las sucursales (gerentes y subgerentes), quienes se han acostumbrado a pedir favores especiales a sus subalternos, para la expedición de pólizas sin el lleno de los requisitos e incumpliendo los manuales. Los trabajadores no se deben prestar para este tipo de actuaciones, pues cuando ocurren situaciones de riesgo, los responsables terminan siendo los mismos funcionarios que hicieron el favor, y los directivos salen indemnes o se “lavan las manos”.

2. La compañía tiene establecidas metas de producción muy altas, sin tener en cuenta los mercados loca-

les. Los gerentes aceptan dichas metas para quedar bien con la administración central. Para ser cumplidas, las sucursales se tienen que someter a adecuar amparos, exigencias técnicas y tasas a las necesidades del asegurado, del comportamiento del mercado y de las disposiciones legales.

3. Entrega de pólizas por fuera de los términos establecidos por exceso de trabajo, el sistema es inope-



rante y hay imposición de realización de cursos obligatorios dentro del horario de trabajo.

4. Dada la falta de tiempo de los funcionarios, les es imposible hacer un análisis exhaustivo de la gestión de riesgos: análisis del entorno, identificación de riesgos, evaluación,

toma de medidas y seguimientos. Lo que se refleja en el aumento de la siniestralidad.

5. Se presenta incumplimiento en los términos para la entrega de las pólizas, que legalmente se encuentra en el artículo 1046 del Código de Comercio en 15 días y en el manual de 3 días; dado que hay que hacer prelación en la expedición de las mismas, como es el caso de las pólizas con beneficiario oneroso o las

de licitaciones, dejando a un lado a otros clientes.

6. Las sucursales han crecido en el tema de producción con los mismos funcionarios, pero la única área que se ha fortalecido es la comercial, más no la de producción.

7. En el tema de licitaciones se de-



legó a las sucursales el manejo hasta ciertos montos, bajo la responsabilidad plena de la sucursal, pero llama la atención que los funcionarios que trabajan este tema no están asegurados por la póliza de Servidores Públicos.

8. El Sistema de Información Comercial SIC, genera información de productos no conformes, lo que podría conllevar a investi-

gaciones disciplinarias. Adicionalmente, no se ha brindado una capacitación seria al respecto..

9. Se ha convertido en conflicto hacer consultas a la Casa Matriz, como si hubiese existido una capacitación seria, lo que conlleva a errores de interpretación y por ende a pérdida de negocios, productos no conformes, alta siniestralidad, entre otros.

En conclusión y efectuando un análisis crítico del incumplimiento de las políticas de suscripción, podemos determinar que la compañía viene implementando medidas sin tener en cuenta: la competencia, las herramientas con que cuenta, cuando todavía tenemos un sistema lento y obsoleto que no nos permite ser competitivos frente al mercado.

Como organización sindical, dejamos a consideración estos puntos de vista a la administración de la Previsora, con el fin de invitarlos a desarrollar programas razonables, que permitan el fortalecimiento de sus trabajadores y de la empresa. ■

Ser eficiente en el trabajo “no paga”

Los trabajadores que rinden en su trabajo son propensos a terminar sofocados por su propia eficiencia. Un estudio de la Facultad de Negocios de la Universidad de Duke, en Estados Unidos, encontró que los jefes les imponen más carga laboral a quienes hacen bien su trabajo, lo que hace que se sientan más agobiados en comparación con los menos productivos.

Debido a que estos trabajadores tienden a cumplir sus metas a corto plazo en un menor tiempo, dejan su trabajo porque no consideran justo que les pongan más carga que a los demás. Para no perder estos

buenos trabajadores, los expertos recomiendan a los jefes que a los más productivos les reconozcan sus esfuerzos y no los “premien” con más labores. El trabajo apareció en Journal of Personality and Social Psychology.

Cualquier parecido con la realidad en la Previsora no es pura coincidencia. Y pensar que algunos jefes de sucursales y oficinas no solo recargan el trabajo en sus buenos empleados, sino que cuando reciben las bonificaciones por los resultados, sacan pecho y ni siquiera se acuerdan de quien es el que les hizo el trabajito que a ellos les encomendaron.

Subdirectiva
Andina

A buen entendedor pocas palabras

No hay razón para impedir mediante leyes de incompatibilidad por razón de parentesco que en una misma entidad pública laboren parientes y/o familiares que no desempeñan cargo de dirección ni son personal de confianza.

La legislación colombiana a través de su desarrollo normativo ha implementado diversas formas de proveer los cargos públicos. Entre esas formas se destaca el concurso público mediante el cual se pueden determinar los méritos y calidades de los aspirantes para acceder a la función pública. En este orden de

ideas, es necesario señalar que los sistemas de incorporación fundados en el mérito tienen como esencia garantizar la permanencia de los empleados y funcionarios en los cargos públicos del Estado y el acceso de los ciudadanos a la administración de acuerdo a sus cualidades, talentos y capacidades. Así mismo, garantiza la consolidación

del principio de igualdad, en la medida en que propende por eliminar las prácticas de acceso a la función pública basadas en criterios partidistas, los cuales han sido reinantes en nuestro país a lo largo de toda su historia.

En este sentido, la Corte Constitucional ha indicado en sentencia T-569 de 2011 que, en general, se



disciplinarios, experiencia, etc.; (iii) Aplicación de pruebas e herramientas de selección: a través de estas pruebas se establece la capacidad profesional o técnica del aspirante, así como su idoneidad respecto de las calidades exigidas para desempeñar con eficiencia la función pública. No sólo comprende la evaluación intelectual, sino de aptitud e idoneidad moral, social y física. Y por último (iv) la elaboración de lista de elegibles.

deben surtir para el acceso a todos los cargos que se encuentran basados en el mérito las siguientes etapas: (i) La convocatoria: fase en la cual se consagran las bases del concurso, es decir, todos aquellos elementos que habrán de evaluarse, así como los criterios de ponderación, aspectos que aseguran el acceso en igualdad de oportunidades al aspirante; (ii) Reclutamiento: En esta etapa se establece quiénes de las personas inscritas en el concurso cumplen con las condiciones objetivas mínimas señaladas en la convocatoria para acceder a las pruebas de aptitud y conocimiento. Por ejemplo, edad, nacionalidad, títulos, profesión, antecedentes penales y

Así entendido, el procedimiento de ingreso a la administración pública por concurso público comporta, en realidad, un proceso técnico de administración de personal y un mecanismo de promoción de los principios de igualdad e imparcialidad, en cuanto permiten garantizar que a los puestos de dirección del Estado accedan los mejores y más capaces funcionarios y empleados, rechazando aquellos factores de valoración que tropiezan con la esencia misma de la Carta del 91 como lo pueden ser el favoritismo y el nepotismo.

Ahora bien, el propósito esencial del Constituyente de 1991 de establecer un régimen riguroso de in-

habilidades, incompatibilidades y limitaciones para el ejercicio de los cargos públicos, tiene el objeto de garantizar que el ejercicio de funciones públicas conduzca a la toma de decisiones objetivas acordes con la finalidad esencial del Estado, que es el bienestar comunitario. Por ello, con el fin de evitar que el ingreso al servicio público pueda originarse en consideraciones distintas a los méritos y calidades personales y profesionales de los aspirantes, algunos preceptos Constitucionales y legales prohíben a los servidores públicos designar bien sea de manera general o para el ámbito territorial de su jurisdicción a personas con las cuales se tienen cierto tipo de vínculos familiares.

En tal sentido el artículo 126 de la Constitución consagra la siguiente prohibición general a los servidores públicos: “ARTICULO 126. Los servidores públicos no podrán nombrar como empleados a personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente. Tampoco podrán designar a perso-

nas vinculadas por los mismos lazos con servidores públicos competentes para intervenir en su designación. Se exceptúan de lo previsto en este artículo los nombramientos que se hagan en aplicación de las normas vigentes sobre ingreso o ascenso por méritos”.

En efecto, el artículo 126 prohíbe a todo servidor público nombrar a sus parientes dentro de ciertos grados de consanguinidad o afinidad, pero para que esta prohibición opere se requiere entonces que el servidor público sea el nominado y su pariente el nominador, por ello la norma constitucional dice “los servidores públicos no podrán nombrar...”.



Dado lo anterior, se considera que no hay razón para impedir mediante leyes de incompatibilidad por razón de parentesco que en una misma entidad pública laboren parientes y/o fami-

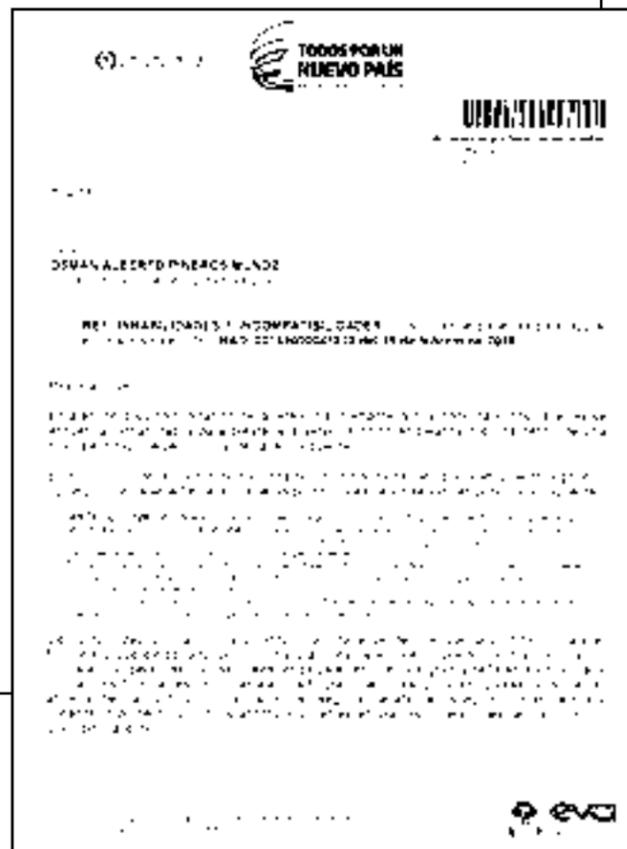
liares que no desempeñan cargo de dirección ni son personal de confianza, y respecto de quienes han sido contratados de acuerdo a la normatividad legal mediante concurso público de méritos.

Contrario a ello, impulsar la incompatibilidad por razón de parentesco, vulnera el principio de legalidad y afecta el derecho constitucional al trabajo, toda vez que no se puede negar el acceso a laborar en una entidad estatal cuando pretendan postular a un puesto laboral, o queriendo ascender dentro de la misma entidad, alegando dicho infundado impedimento. ■

Tenga en cuenta

Respecto a la Circular de Familiares, el Comité Ejecutivo Nacional de SINTRAPREVI, a través de uno de sus integrantes, solicitó el concepto sobre la misma al Departamento Administrativo de la Función Pública. En respuesta a la solicitud, dicha entidad considera que “no existe alguna inhabilidad e incompatibilidad para que dos parientes presten sus servicios como empleados públicos dentro de una misma entidad, mientras uno de los dos no tenga la función nominadora, es decir, que el uno no produzca el nombramiento del otro”. Esperamos que la administración tome cartas en el asunto.

El concepto puede ser consultado en la página web de Sintraprevi www.sintraprevi.org. Link: Documentos



LA PROTESTA SOCIAL Y/O SINDICAL

La protesta social es normal en cualquier sociedad democrática, solo en regímenes autoritarios es vista como algo subversivo y por lo tanto condenable. Cada sector social y territorial cuenta con demandas represadas y en la medida en que no encuentra respuestas, llega un momento en que acudir a las vías de hecho es la opción a la cual tienen que llegar.

Alejo Vargas Velasquez, analista de la protesta social ha expresado: “No es cierto que estas protestas sociales hayan sido organizadas, en una perspectiva conspirativa de la historia, por un grupo con ganas de desestabilizar el orden y producir revoluciones –como lo soñarían añejos discursos de las izquierdas-, ni para tumbar el gobierno –como lo soñarían los ‘viudos de poder’-, es la confluencia de muchos problemas sociales represados y de dinámicas de protesta que en algunas ocasiones terminan coincidiendo sin que necesariamente hayan sido pensadas de esa manera” .■





En Colombia, las grandes conquistas laborales de los sindicatos se han conseguido con las movilizaciones sociales y sindicales, lo que demuestra que la protesta pacífica puede ser un buen vehículo democrático para la defensa de nuestros intereses y del interés general del pueblo.

Un buen y reciente ejemplo de que “Protestar Paga” es la movilización de las madres comunitarias para solicitar condiciones dignas en sus contratos laborales y a fe que lo lograron. Con un plantón de más de una semana al frente de las instalaciones del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en la ciudad de Bogotá, alcanzaron, sino todas sus pretensiones, si muchas de ellas, que de alguna manera dignifican su muy importante labor, pues consiguieron cosas que ayudan a su seguridad social y a trabajar en mejores condiciones que repercuten en el bienestar de ellas, sus familias y sobre todo en los menores que estas madres comunitarias atienden.

Hay muchos ejemplos a nivel internacional. Entre los más sonoros y cercanos a nuestra patria, podemos nombrar los de Ecuador y Bolivia. En el primero, se ha destituido a dos presidentes, mediante la protesta generalizada del pueblo liderada por el sector

campesino en rechazo a medidas que solo beneficiaban a la clase pudiente de ese país. Y en el segundo, la minga indígena, igualmente mediante protestas en las calles, ha impedido que su país caiga arrodillado a las fauces del imperialismo yankee.

En **LA PREVISORA S. A. COMPAÑÍA DE SEGUROS**, que es una compañía estatal, al parecer en proceso de venta, también se han dado grandes luchas sindicales para conseguir lo que hoy se tiene plasmado en la Convención Colectiva de Trabajo, por ejemplo, en los años 90, dos veces se votó por parte del casi cien por ciento de los trabajadores la Huelga, y en una de ellas, se alcanzaron a cerrar algunas oficinas del país, lo que destrabó en su momento el conflicto laboral y se pudo llevar a feliz término la firma del acuerdo convencional en esa ocasión, obteniendo importantes beneficios para los trabajadores.

Algunas formas de protesta

La Huelga

En democracia, la huelga se considera el acto supremo de rebeldía sindical: la última herramienta al alcance

de los trabajadores para equilibrar la balanza en una negociación, ya sea contra la dirección o la propiedad de una empresa o contra la patronal de un sector productivo. La huelga tiene sentido si partimos de situaciones en las que la otra parte está ejerciendo una posición de fuerza, generalmente económica, frente a una reivindicación razonable (o no tan razonable). La huelga tiene el efecto de debilitar dicha posición, atacando los recursos económicos que la sostienen.

El Mitín

Reunión de personas en donde uno o varios oradores pronuncian discursos de tema político, social o sindical, donde manifiestan, en el caso de la clase obrera, su oposición a medidas patronales en contra de los trabajadores; Este tipo de manifestaciones, muchas veces ha servido para impedir atropellos de la clase dominante.

Plantón sindical

Un plantón es un grupo de personas con carteles y pancartas que gritan en la calle, al frente o cerca de una empresa. Un “plantón” es un mecanismo de presión social, en nuestro caso, sindical. Es una protesta. Se trata de influir en la conducta del empleador para sensibilizarlo (jalarle las orejas) sobre un reclamo específico. Dicho de otra manera, lo hacemos para que el patrón nos haga caso. ■

Subdirectiva Occidente

Licitaciones = Recarga laboral = Pérdida de negocios

En vez de ganar más negocios, se están perdiendo, ya que debido a la alta carga laboral, los procesos no se alcanzan a cumplir.

Una decisión tomada por la Vicepresidencia Comercial - Subgerencia de Licitaciones, viene afectando de manera notable a las sucursales. A principios de año, se informó que se modificaban los montos establecidos para los procesos de licitaciones. Todos aquellos menores de \$100 millones, tendrían que ser manejados en un 100% por la sucursal respectiva. Esta decisión hace referencia a lo relacionado con la parte comercial, jurídica y técnica. Actualmente, solo hay un profesional asignado 100% al análisis y elaboración de las propuestas. Hay otro trabajador que le ayuda a ingresar parte de la información al SIC (Sistema de Información Comercial), cuando se reúnen varios procesos, en una fecha igual o cercana, situación que se presenta con frecuencia. En algunas ocasiones, se designa otro profesional para que colabore con los procesos, dejando pendientes las funciones que normalmente desarrolla. En la sucursal Tunja, por ejemplo, que atiende 123 municipios, también todos los procesos licitatorios son ma-



nejados por un solo trabajador, que en ocasiones cuenta con el apoyo de un trabajador tercerizado.

Esto, sin tener en cuenta las selecciones abreviadas de mínima cuantía, que surgen de un día para otro o máximo para tres días. Estas pueden ser en promedio trescientas al año para una sucursal como Medellín, las cuales, por falta de personal y tiempo de entrega reducido, no se presentan aproximadamente en un 60%.

Esta situación va en contravía de las instrucciones impartidas por el área de licitaciones de la Compañía, que establece que deben ser de obligatoria presentación. A pesar de ello, ésta información se debe relacionar en el SIC. Además, toda la información que se genera dentro del proceso debe ser ingresada doblemente: De una parte al Módulo de licitaciones de SIC y de otra, al Módulo de oportunidades,

Asumiendo responsabilidades ajenas

Ello, sin tener en cuenta las aristas que resultan desde el punto de vista laboral. Quien entrega las licitaciones es el mensajero de la sucursal, a quien le toca quedarse hasta que se arme la licitación, llevársela a la casa y madrugar rumbo al municipio que le corresponda. Sobra decir que estas horas extras no son reconocidas.

El problema de fondo es que esta no es una función que le corresponda, y mucho menos, el estar presente en una audiencia de apertura, como ha ocurrido en varias ocasiones. La entrega de las propuestas debe estar a cargo única y exclusivamente de funcionarios vinculados a la empresa y que tengan conocimiento y capacidad sobre el tema. Esta, sin duda, es una debilidad en el proceso, pues no hay un verdadero “doliente” que esté antes y después del cierre de las propuestas. Y es ahí donde se presentan todo tipo de anomalías.

HORIZONTE SINDICAL pudo establecer que la Previsora es la única compañía del gremio asegurador que elabora en un 100% los diferentes procesos de contratación en las sucursales. El resto de compañías, a excepción de Sura, que tiene su sede principal en la ciudad de Medellín, elabora las propuestas en su Casa Matriz. En las sucursales, solo se “empaquetan” y entregan, contando siempre con personal idóneo. Este tipo de procesos requiere del análisis jurídico y financiero respecto de la aplicabilidad y cumplimiento como compañía de los requisitos habilitantes exigidos específicamente por cada entidad, lo que exige un conocimiento del tema.

Poca colaboración de Casa Matriz

A la situación descrita, se suma el hecho de que desde Bogotá no se brinda la colaboración necesaria a las sucursales. HORIZONTE SINDICAL pudo verificar lo que está pasando. En el mes de abril, cuando se realizaba la investigación para elaborar el presente artículo, se necesitaba en la Sucursal Medellín un formato con información financiera que debía estar firmado por la contadora de la Previsora. Este se solicitó al área de licitaciones con la debida antelación para ser presentado al municipio, ubicado a 2 horas de la capital antioqueña. Pues el formato nunca llegó. Según la información brindada, no se pudo conseguir quien lo firmara. A pesar de que los trabajadores encargados tomaron la decisión a última hora de adjuntar un certificado que tenía toda la información solicitada, pero del año 2014, los retrasos causados por la falta del documento y por afectaciones en la vía, no permiti-

eron que la licitación se entregara a tiempo. Pero si así se hubiera hecho, lo más probable es que la compañía hubiera sido descalificada, por la falta de documentos requeridos.

Este, que es solo un ejemplo, ilustra la situación que se presenta frecuentemente con las sucursales a nivel nacional.

Otro de los aspectos que genera lentitud para el proceso de licitaciones en las sucursales, es el relacionado con las condiciones de las políticas de suscripción de cada ramo que tiene la compañía (delegación de montos asegurados, deducibles, tasas, tipos de riesgos etc.), pues se deben asignar vía SIC, una a una, tareas a cada una de las jefaturas del ramo respectivo, para que éstas autoricen los términos que se pretenden ofertar. Dado el tiempo tan reducido de la mayoría de los procesos, no se autorizan los términos antes del cierre de los mismos, lo que conlleva a que en muchas ocasiones, se presenten términos sin la respectiva autorización, lo que hace que el funcionario responsable quede expuesto a la apertura de procesos disciplinarios. El procedimiento implica la negociación con cada una de las jefaturas que conforman el Área Técnica, esto debido a que aproximadamente el 85% de los procesos se encuentran por fuera de la delegación de la sucursal, ya sea por condiciones particulares exigidas como obligatorias o porque la oferta técnica o económica que como sucursal se considera competitiva, requiere de la autorización previa por no estar contemplada en las políticas de suscripción de la empresa.

Esto significa que según sea el número de ramos contenidos en el proceso, este será proporcional al

número de personas con que se debe negociar en Casa Matriz.

Adicionalmente, teniendo en consideración las condiciones de cada negocio, ya sea por capacidad, o por conveniencia, cuando se decide presentar oferta en unión temporal, además de negociarse con la Casa Matriz, también debe hacerse con las demás compañías que conforman dicha unión temporal.

Se debe tener en cuenta que en los procesos licitatorios, se elevan observaciones de orden legal, financiero y técnico que de no hacerlas, o hacerlas erradamente, puede conllevar a la inhabilidad o a no lograr la participación en el proceso. Es de anotar que en algunos procesos se elevan hasta 60 o más observaciones técnicas, lo que demanda tiempo y sumo cuidado.

Una vez se obtiene la autorización de todas las jefaturas técnicas involucradas en el proceso, se presenta el mismo y para hacerlo, se debe contar con todos los documentos exigidos en cada pliego de condiciones, los cuales son muy específicos. Dado que no todos los documentos se encuentran publicados en Previnet, en muchas oportunidades, es necesario acudir a otras áreas como: Contabilidad, Gestión Humana, Revisoría fiscal, Gerencia de Operaciones, etc. Esta labor antes, era realizada por la Subgerencia de Licitaciones. Ahora, a cada sucursal le corresponde tramitarlas.

Toda esta situación conlleva a que en vez de ganar más negocios, se estén perdiendo, ya que debido a la alta carga laboral, los procesos no se alcanzan a cumplir.

Es necesario revisar la decisión tomada, pues tiene consecuencias no solo para los trabajadores, sino también para la sucursal y por ende para la compañía. ■

La Junta Directiva aprobó un modelo de compensación para los directivos que costó \$1.502 millones

El propósito de incentivar a los trabajadores de la compañía repartiendo una parte de las utilidades entre ellos, debe ser equitativo. No porque los altos ejecutivos tengan mayores responsabilidades que los trabajadores de nivel profesional, técnico y asistencial, quiere decir que deban ser recompensados de manera desproporcionada con respecto a éstos.



El pago de la participación de utilidades para los trabajadores convencionales (cláusula 50 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente) en el presente año tuvo un sabor agri dulce. De una parte, ésta fue \$260.475 más alta que la del año anterior. Es decir, creció un 53% con relación a la del año 2015, lo que es muy positivo y refleja el buen año en resultados de la compañía.

El sabor amargo llegó con la información que se obtuvo sobre el pago de la bonificación por compensación, que autorizó la Junta Directiva de la compañía el 28 de enero de 2016, y que se pagaron los funcionarios directivos de la empresa, en el mes de marzo del presente año. Y es que, así las comparaciones sean odiosas, como reza un dicho muy popular y lo demuestran muchos estudios sobre el tema; para nuestro caso es necesario hacerlas para entender la inequidad que existe entre un pago y el otro: Participación de utilidades vs. Bonificación por compensación. Ambas, tienen el mismo propósito: Reconocer y premiar a los trabajadores, con base en

los resultados de la empresa. Es preciso aclarar que Sintrapevi a través de un derecho de petición pidió a la administración, la cuantía global y personal de la bonificación pagada a los directivos. A pesar de que este fue negado argumentando la reserva de los documentos, la Unidad Investigativa de HORIZONTE SINDICAL logró establecer las cifras, de acuerdo al modelo de compensación variable y los indicadores por desdoblamiento, las cuales se publican para ratificar la veracidad del análisis y de la odiosa pero necesaria comparación. El monto total de la participación de utilidades convencional fue de \$363 millones.

Por tal razón, a cada trabajador le correspondió una suma de \$755.781. Mientras tanto, la bonificación de los directivos ascendió a \$1.502 millones, es decir, en promedio \$19 millones 763 mil a cada uno. Es de aclarar, que no a todos les correspondió la misma suma, dado el modelo y el cálculo de la bonificación, basada en diferentes indicadores. Así, la bonificación más alta correspondió a \$47.261.655 (Vicepresidentes) y la más baja a \$1.611.307 (Subgerente). Esto quiere decir que la bonificación de los directivos (76) fue 4.1 veces más alta que la participación de utilidades de los convencionales (480).



En promedio, un directivo recibió 26.1 veces lo que recibió un trabajador convencional. Pero dada la escala de pagos, un vicepresidente recibió 62.5 veces más y el directivo que menos recibió, lo hizo 2.1 veces más.



La evidente desigualdad

Frente a este gasto inusitado, autorizado por la Junta Directiva, generan indignación los argumentos económicos que la administración ha utilizado para tomar decisiones que perjudican a los trabajadores beneficiarios de la convención.

Es así, que desde inicios del presente año, se modificó la política de encargos de trabajadores convencionales a cargos directivos, para cubrir periodos de vacaciones; precisamente, por el enorme costo que esta situación representaba para la compañía. Es decir, que para la actual administración, un encargo de un trabajador que puede oscilar en \$4 millones es costosa, pero el girarse bonificaciones de casi \$50 millones, ¿no lo es!

Sin ir más lejos, vale la pena traer a colación lo que ocurrió en la pasada negociación colectiva. Como los trabajadores recordarán, una de las peticiones centrales de la organización sindical en dicha negociación, fue la nivelación salarial de los cargos más bajos de la estructura salarial, la cual no se consiguió, dado el argumento de la administración, de que ésta representaba una enorme y onerosa erogación para la empresa, imposible de cumplir. Esta, que beneficiaba a 248 trabajadores, de acuerdo al cálculo elaborado por el sindicato ascendía a \$230 millones, incluido el efecto prestacional. Es decir, 6.5



veces menos de lo que costó la bonificación por compensación.

Igual que ocurrió con este punto, sucedió con otros que fueron descartados de plano por los representantes de la administración, dado el impacto económico que estos tendrían.

Esa evidente desigualdad, que indigna, es uno de los mayores problemas que afectan a los trabajadores de menores ingresos. El propósito de incentivar a los trabajadores de la compañía repartiendo una parte de las utilidades entre ellos, debe ser equitativo. No porque los altos ejecutivos tengan mayores responsabilidades que los trabajadores de nivel profesional, técnico y asistencial, quiere decir que deban ser recompensados de manera desproporcionada con respecto a éstos, pues el objetivo del incentivo es que todos los empleados se beneficien, multipliquen su potencial, aumenten su

compromiso y lealtad y fortalezcan la productividad y rentabilidad de la empresa. Pero un modelo tan desproporcionado como el que se utilizó, logra todo lo contrario.

Válidamente, los convencionales piensan que la oposición de los directivos para mejorar los beneficios convencionales, se debe a que para ellos, distribuir mayores recursos significa sacrificar una parte importante de sus propios ingresos. Este modelo se convierte en políticas de restricción, exigencias mayores para pago de préstamos y auxilios y recorte de beneficios convencionales, como ya se está viviendo.

Aunque se diga desde la alta dirección de la empresa que el capital humano de La Compañía es muy importante, éste es visto equivocadamente, más como un generador de gasto y no de ingreso, por lo que invertir en los empleados no les genera buenas expectativas. ■

¿Y la famosa austeridad?

Es evidente que aunque se habla de austeridad por parte del Gobierno Nacional, ésta bonificación no la refleja, ni tiene la intención de ahorrar recursos. ¿Sabrá el Gobierno Nacional que el modelo de compensación variable de La Previsora para los directivos costó \$1.502 millones? Ello, sin contar el viaje a Japón de seis directivos, con un costo para cada uno de \$25 millones, o el próximo a Rusia.

En su momento, el presidente Restrepo justificó la decisión de modificar el pago de salarios de quincenas a mensualidades, con el que la mayoría de trabajadores estaba en desacuerdo, argumentando precisamente que se podría alcanzar un ahorro. Si para la compañía esta decisión dejó algún ahorro, algo sobre lo cual existen dudas, pues hasta ahora no se ha demostrado; éste se dilapidó con creces, con el pago de esta magnánima bonificación.

Dudas legales

Y aunque se diga por parte de la administración que existe libertad de estipulación en cuanto a beneficios adicionales a los que prevé la ley, la aprobación por parte de la Junta Directiva de la compañía de este modelo de compensación variable de manera permanente, genera dudas legales pues constituye una nueva prestación no contemplada en la normatividad.

Nuevamente vemos que se aplica la “ley del embudo”: ¿Por qué se excluyen los conyuges de los pensionados de la póliza de salud argumentando que la norma ya no existe? Es decir, para los pensionados, si no existe la norma legal no hay beneficio, pero para los directivos, hay beneficios adicionales así no estén en la ley. Curiosa interpretación. Va a ser muy importante conocer el concepto del Departamento Administración de la Función Pública, de la Procuraduría y de la Contraloría, respecto a la creación de este modelo de compensación.

Bonificación por compensación

Beneficiario	Valor
ALMONACID ROJAS MARIA ALEJANDRA	22.993.418.00
ARIZA FUJISTING DANILO	6.798.219.00
BALLESTEROS MORENO SAUL MARTIN	12.385.297.00
BARAJAS OROZCO JORGE ARTURO	3.946.417.00
BEJARANO MATURANA GLORIA	16.409.220.00
BEJARANO URIBE JUAN CARLOS	16.409.220.00
BELTRAN LAITON MARITZA	12.385.297.00
BELTRAN RENDON JORGE	24.169.602.00
BLANCO MEDINA ALONSO	24.169.602.00
BOJACA MARTIN NOHORA MARLENI	7.874.110.00
BUENAHORA FEBRES CORDERO NORMA	5.812.789.00
BUENO DELGADILLO JUAN CAMILO	47.261.655.00
BUITRAGO DUEÑAS MONICA	24.169.602.00
CARRILLO RAMIREZ MARTA ISABEL	16.409.220.00
CASTILLO BETANCOURT LUIS FELIPE	25.483.067.00
CHAVARRIAGA AGUIRRE DIEGO FERNANDO	3.785.830.00
CORREA GARCIA MARIA CAROLINA	23.901.051.00
CUBILLOS NEIRA XIMENA	19.685.593.00
DELGADILLO BARON EDUARDO	29.044.317.00
ENRIQUEZ TRUJILLO MARCELA	3.522.926.00
ESTRADA PORTILLA OSCAR IVAN	24.169.602.00
FLOREZ AGUDELO EDITH YANET	16.409.220.00
GALVIS RAMIREZ JOSE ALEJANDRO	17.087.892.00
GIRALDO BARRERO MILTON GERARDO	29.044.317.00
GOMEZ PARRADO JUAN DIEGO	1.611.307.00
GONZALEZ BARRETO CONSUELO	47.261.655.00
GONZALEZ MORENO MARIA DEL PILAR	27.667.629.00
GONZALEZ TRIVIÑO CARLOS EDUARDO	29.044.317.00
GUTIERREZ RUIZ CARMEN CECILIA	26.437.590.00
HENRIQUEZ SALAS RICARDO MIGUEL	16.409.220.00
LEON CHACON MARIO	24.169.602.00
LEON PICHIMATA JOSE ORLANDO	24.169.602.00
LOMBANA SILVA FERNANDO	47.261.655.00
LOPEZ JULIO CLARIZA	16.409.220.00
MEJIA GUTIERREZ LYDA PATRICIA	15.945.895.00
MESA MORALES OSCAR MARIO	16.069.442.00
MEZA CAMPUZANO CAMILO ANDRES	47.261.655.00
MONTOYA AVELLA MARIA LEONOR	13.516.353.00
MUÑOZ MEJIA CARLOS	8.947.419.00
MUÑOZ RODRIGUEZ RENATO YESID	18.414.097.00
MUÑOZ SIMMONDS ANA MARIA	16.064.749.00
MURCIA ORLANDO	12.385.297.00
OLMOS OYOLA OLIVIA ONILDE	18.772.713.00
OSORIO ALZATE CARLOS HUGO	16.069.442.00
OSORIO DURAN EDWIN ANIBAL	18.772.713.00
OSORIO RODRIGUEZ GINA PAOLA	16.321.831.00
PACHECO HERRERA JUAN CAMILO	2.242.298.00
PANESSO ALVEAR IVAN MAURICIO	15.945.895.00
PARDO ARDILA CLAUDIA MERCEDES	22.021.193.00
PARRA NUÑEZ WILSON ORLANDO	27.592.101.00

Beneficiario	Valor
PEDROZA VELASCO SANDRA PATRICIA	9.116.955.00
PUENTES SUAREZ AURORA	16.409.220.00
RAMIREZ CELEITA JOHN HERMITH	18.772.713.00
RECAMAN SAENZ DORIS	14.904.585.00
RODRIGUEZ AVILA MARIA DEL PILAR	29.044.317.00
RODRIGUEZ MENDEZ RAFAEL ARMANDO	18.772.713.00
RODRIGUEZ RANGEL JUAN CARLOS	22.105.952.00
ROMERO ORREGO DAVID	17.321.548.00
ROSAS PACHON GABRIEL	29.044.317.00
RUBIANO JIMENEZ RAFAEL HUMBERTO	29.044.317.00
RUIZ SIERRA CLARA MABEL	4.746.626.00
SALAMANCA BONILLA JACINTO ALIRIO	33.710.178.00
SANDOVAL MORENO LEIDY JOHANNA	11.524.360.00
SANTAMARIA CAMACHO CLAUDIA MILENA	27.532.109.00
SANTAMARIA CAMACHO LAURA MARCELA	29.044.317.00
SARMIENTO SANCHEZ OLGA INES	28.787.040.00
SIERRA DURANGO PLINIO ANTONIO	24.169.602.00
SILVA DELGADO NANCY ELIZABETH	18.772.713.00
SUAREZ DUQUE GLORIA LUCIA	14.202.055.00
TORRES VALENCIA DIEGO	16.409.220.00
TOVAR ARAGON CAROLINA	19.120.842.00
VALERO PEREZ MARLENE	18.772.713.00
VARELA CHIÇA OSCAR WILLIAN	28.855.912.00
VERGARA GARZON MARIA IVEY	18.772.713.00
VILLOTA RODRIGUEZ VICTOR LEANDRY	16.409.220.00
WILCHES SEGOVIA MARIA ISABEL	7.000.000.00
	1.502.478.603.00

La más alta

\$47 Millones
Vicepresidente



Bonificación por
compensación

\$755 Mil
Convencionado



Participación
de utilidades

62,5 veces

En el Primero de Mayo lo aseguramos: La Previsora NO SE VENDE

Bogotá

Año tras año crece la participación de SINTRAPREVI en las marchas del Primero de Mayo en las diferentes ciudades. En este Primero de Mayo, se rompió nuevamente el record histórico de participantes. En esta oportunidad, el objetivo fue resaltar y dar preponderancia a la expectativa de la campaña por la NO VENTA DE LA PREVISORA. Este se cumplió a cabalidad, gracias al apoyo y acompañamiento de un numeroso grupo de dirigentes sindicales y trabajadores de base en más de 15 ciudades. Reportaje Gráfico.





Barranquilla



Manizales



Cúcuta



Armenia



Arauca

Florencia



Bucaramanga



Neiva



Presencia en los medios



Noticias uno – Marcha Bogotá



Noticias RCN – Marcha Bogotá



El Vicepresidente de Sintraprevi Gonzalo Jiménez entrega declaraciones.

(Acompañados del Alcalde de la ciudad Guillermo A. Jaramillo)

Ibague

La delegada Ruth Otalora (Neiva)
entrega declaraciones



Noticias Caracol – Marcha Neiva



Noticias Caracol – Marcha Florencia

Nuevos oros de
Mariela Vásquez

Destacada actuación tuvo la integrante del Comité Ejecutivo Nacional de SINTRAPREVI, RUTH MARIELA VASQUEZ, profesional de la Sucursal Medellín, en el torneo de bolos de los Juegos Centroamericanos y del Caribe, en los cuales obtuvo medallas de oro en la modalidad de equipos, ternas y todo evento país, medallas de plata individual y todo evento y medalla de bronce en final maestros



¡Felicitaciones
campeona!

Rechazamos **despidos**



¡Recupérate
pronto!

Enviamos un saludo y deseo de recuperación y mejoría a la afiliada MARTHA ADRIANA OROZCO, de la sucursal Armenia, quien se encuentra hospitalizada en la Clínica la Sagrada Familia.



CARLOS ARIEL
CARDONA ZAPATA
(Suc. Pereira)



JUAN CARLOS
CEDANO AGUILAR
(Suc. Villavicencio).

Sin argumentos válidos y utilizando la figura de la terminación unilateral del contrato “sin justa causa”, en el mes de abril fueron despedidos nuestros afiliados CARLOS ARIEL CARDONA ZAPATA (Suc. Pereira) y JUAN CARLOS CEDANO AGUILAR (Suc. Villavicencio). SINTRAPREVI rechaza y condena estos despidos y se solidariza con los trabajadores, por el enorme perjuicio que se les causa, dejándolos sin empleo en medio de la situación económica que vive el país. Los trabajadores en la compañía no deben responder con sus cargos por

las falencias que se presentan en las sucursales. Por el contrario, gracias a su esfuerzo, empeño y dedicación, es como se logran sobrellevar las cargas laborales existentes. Responsabilizamos de estos despidos a DAVID ROMERO y MARIA IVED VERGARA, Gerentes de las Sucursales Pereira y Villavicencio, respectivamente. Hacemos un llamado a la administración, para que antes de firmar los despidos que soliciten los gerentes y jefes de área, sopesen la decisión y busquen soluciones integrales frente a las diferencias que se presentan entre los trabajadores y sus jefes.

El incendio de Londres y Edward Lloyd's, unidos por la gastronomía

El gran incendio de Londres iniciado en un restaurante y terminado en una pastelería, fue el punto de partida para que un café se convirtiera en una de las mayores e importantes organizaciones de seguros del mundo.



Calle de Pudding Lane (Londres)

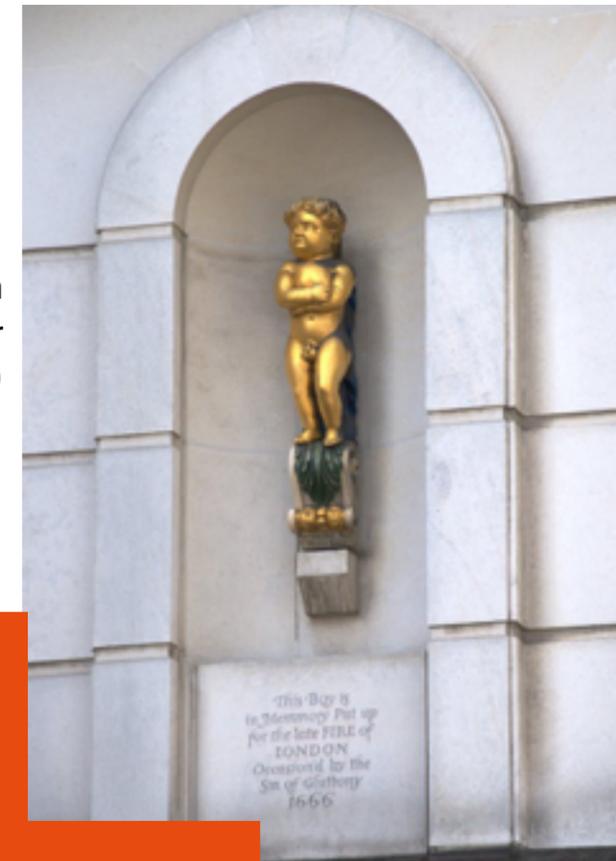
“...El gran incendio de Londres se inició en Pudding Lane (calle del budín) y terminó en Pie corner, (esquina del pastel) donde la estatua dorada de un muchacho gordo aún subsiste. La inscripción en la base de la imagen rezaba hace tiempo: En memoria del incendio de Londres, ocasionado por el pecado de la glotonería, 1666....” (Peter Ackroyd)

A sí describe el historiador y escritor inglés Peter Ackroyd el gran incendio de Londres ocurrido el 02 de Septiembre de 1666, número supersticioso si se quiere, aun se padecían los estragos de la gran peste que había azotado la ciudad en 1665. Esta magra experiencia sirvió para estructurar mejor la actividad aseguradora, en una ciudad que vale la pena describir levemente como era en aquella época: Tenía cerca de quinientos mil habitantes, una marcada diferencia entre las zonas de los desposeídos y la opulencia de los nobles, gran actividad comercial, astilleros, iglesias, estancias, posadas,

tabernas, colegios, universidades, en las cuales predominaban construcciones en madera con techos de paja y materiales altamente combustibles, barcos de madera transitando por el río Támesis, salones aristocráticos y obviamente Jhon Milton el sucesor de Shakespeare deambulando por las calles; suena un poco primitivo pero para este momento histórico era una metrópoli, si la comparamos por ejemplo con Bogotá que para estos años, contaba con cincuenta mil habitantes aproximadamente. El Incendio fue devastador, sufrieron daños cerca de 12.300 viviendas de un censo total de aproximadamente 13.000, la humareda duro

más de ocho días en desvanecerse, un cuadro verdaderamente apocalíptico. Pero gracias al incendio de Londres se estimuló el estudio y el interés por estructurar el seguro de Incendio, fue tal el impacto sobre la sociedad que un ciudadano médico de profesión decidió abandonar el ejercicio de su profesión e iniciar la reconstrucción de las viviendas arrasadas por el incendio, su nombre era Nicholas Barbon, quien a la postre crearía su propia compañía de seguros: La Fire Office, en 1667, y de un dantesco panorama se fue pasando poco a poco a una nueva ciudad gracias al empeño y tesón de sus habitantes.

Imagen en
Pie Corner
(Londres)



El Café de Edward Lloyd's

Desde mucho antes del incendio de Londres, los cafés comenzaron a expandirse, en contraste a las posadas y las tabernas, en la que confluían prostitutas, bandidos y en general personas de mala vida, estos eran sitios que se prestaban más para las reuniones de comerciantes que acudían allí para estar al tanto de las operaciones mercantiles e incluso para hablar de temas políticos, en uno de estos sitios ubicado en Tower Street. Edward Lloyd's era el anfitrión, se esmeraba por mantener informados a sus clientes con las más recientes noticias de las travesías marítimas y negocios en general que divulgaba a través de publicaciones a manera de carteles que colgaba dentro del establecimiento, mientras promovía el encuentro de los comerciantes según sus necesidades; mas el nunca tomo el rol de los demás, simplemente se dedicó a atender su café como buen conversador que era y excelente relacionista público. Cuando Edward murió, el café ya era reconocido epicentro de negocios que no tardó en ser tenido



Grafica de un Café como el de Edward Lloyd's

en cuenta por las autoridades gubernamentales, para constituirlo como un sitio de encuentro de dinámicas comerciales que con el paso del tiempo y entrado ya el siglo XVIII, gracias al aporte de varios comerciantes se transformó en una sociedad mucho más elaborada que compro una nueva sede y fue evolucionando hasta

lo que conocemos hoy como la Lloyd's. En retrospectiva, hoy podemos anecdóticamente anotar que el gran incendio de Londres iniciado en un restaurante y terminado en una pastelería, fue el punto de partida para que un café se convirtiera en una de las mayores e importantes organizaciones de seguros del mundo. ■

Exigencias de Pereira



Vidas en riesgo



DESPIDO MOTIVADO



Doble premio gordo



