

HORIZONTE SINDICAL

PUBLICACION DIGITAL DE SINTRAPREVI



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO

EDITORIAL

HECATOMBE
LABORAL

¿QUE PASA EN PREVISORA?

PREVISORA
2014

HABLEMOS DE SEGUROS

Intermediarios de
seguros... *en vía de
extinción*

PRESENCIA REGIONAL

Los Pensionados

CALEIDOSCOPIO

Actividades de las
sucursales

HUMOR EN SERIO

Peggy y *Margara*

**¿Qué hay detrás de la
investigación de los auxilios?**



Edición 15
Octubre 2014

¿Porqué originar una hecatombe laboral?

HECATOMBE LABORAL

En Previsora estamos viviendo un momento similar al que se presentó con la nefasta “masacre laboral”: El despido masivo de 223 trabajadores en el año 1999. Con este hecho, la administración de Escallón Emiliani generó la peor crisis laboral en la historia de la Compañía.

Las consecuencias aún se perciben. La Compañía no ha vuelto a recuperar la imagen comercial y técnica que conservaba antes de cometer semejante error. Administrativamente, con el reintegro de 150 de los 223 trabajadores despedidos, se generó un verdadero caos, pues no se habían hecho las provisiones necesarias. El impacto financiero también fue evidente y las utilidades de años posteriores así lo reflejan. La Compañía no volvió a ser la misma.

Hoy, 15 años después, se presenta nuevamente una situación de caos como consecuencia de otra persecución laboral argumentada erróneamente por la administración, en cabeza de la Secretaria General, Claudia Susana Arce. Esta funcionaria, de manera

indigna, decide abrir investigación preliminar a 59 trabajadores, por el presunto uso indebido de los auxilios odontológicos y oftalmológicos.

La Doctora Arce, quien es la responsable de la investigación y firma los documentos respectivos, es también la responsable del área en la cual se cometió un desfalco económico por parte de la exfuncionaria Alexandra Lizarazo que ascendió a la suma de \$300 millones.

A pesar de que ésta última se haya autoincriminado reconociendo su falta y pagando con la privación de la libertad el delito cometido, están aún por conocerse los resultados de la investigación que expliquen los detalles y pormenores de los hechos: ¿Quién entregó la clave de la ordenadora del gasto? ¿Quién autorizó la creación de uno de los proveedores con el que se cometió el desfalco? ¿Quién controlaba los pagos? ¿Cómo se generaban? ¿Cómo se cobraban? Estos son solo algunos de los interrogantes que deben ser resueltos y que no han salido a la luz pública.

Una vez esto suceda, deben conocerse nuevos responsables, con las consecuencias respectivas.

Auxilios convencionales

Ahora bien, frente al tema de los auxilios convencionales, también surgen interrogantes y situaciones que dejan en evidencia la responsabilidad de la administración frente al tema: ¿Porque si en enero del 2013, los responsables de pagar los auxilios “descubren” algunas irregularidades, que presuntamente siete trabajadores realizaron con los auxilios odontológicos, no se tomaron las medidas correctivas necesarias, por el contrario, se pagaron esos auxilios y esperaron un año para volver a presentar el tema (ocho casos) en el Comité de Relaciones Laborales?

Por todos es conocida la negligencia de la administración para reglamentar los auxilios odontológicos. A pesar de las reiteradas solicitudes de SINTRAPREVI, llevamos 17 años sin reglamentación, pues la única que se firmó quedó obsoleta y sin efectos, ya que se refería al auxilio económico manejado por el Fondo de Empleados.

Positivas expectativas

Con la llegada del Dr. Andrés Restrepo Montoya como Presidente de la Previsora, se vislumbra un panorama diferente. Celebramos la decisión de oxigenar algunas vicepresidencias y cargos directivos que no han rendido lo esperado. En tan solo 45 días de estar al frente de tan importante empresa, ya se ven resultados concretos, como son las salidas del Vicepresidente Administrativo y Financiero y el Vicepresidente Técnico. Obviamente se podrán cometer errores en los en-

cargos realizados hasta la fecha, pero para ello, las organizaciones sindicales tienen el deber moral y ético de informarlos oportunamente. Es el caso de Oswaldo Vallejo, Gerente de Contabilidad encargado como Vicepresidente Administrativo y Financiero. Este funcionario fue uno de los responsables que en la administración de Alejandro Samper se hayan cometido errores contables en el año 2011, relacionados con el tema de las utilidades de la Fiduciaria Previsora. Estas fueron contabilizadas de manera incorrecta, mostrando utilidades “infladas” de \$50 millones para aprobación de la Junta Directiva de la Previsora, siendo estas realmente del orden de los \$17 millones.

No suficiente con ello, en la aprobación de las utilidades del periodo fiscal 2013 presentadas a Junta Directiva en el presente año, se vuelven a cometer errores contables, al enviar a la Superfinanciera una utilidad positiva, teniendo que retransmitir para mostrar finalmente una utilidad en rojo de -\$1.026 millones,

En opinión de las organizaciones sindicales SINTRAPREVI y ASDECOS, el único responsable es el Gerente de Contabilidad Oswaldo Vallejo. Por lo tanto esperamos que las recomendaciones que las mismas estamos haciendo al Dr. Andrés Restrepo, se tengan en cuenta, para evitar un caos mayor en la compañía.

En la columna vertebral de la Compañía que es el Área Técnica, también se debe analizar muy bien la desorganización que dejó el vicepresidente saliente Manuel Caro. Tenemos muchas informaciones sobre el manejo desacertado que se les está dando a los contratos y cuentas de los reaseguradores, pero éste será tema para otro editorial.

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
Nohora Marleni Bojaca, Vicepresidente
Alexandra Sanchez Marin, Fiscal
Oscar Alexis Ruiz Dimate, Secretario
Ivan Triviño Nieto, Tesorero
Gonzalo Jimenez Marin, Subsecretario
Jairo Richard Obando Luna, 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 Moreno

¿Qué pasa en Previsora?

Previsora 2014

Tal como sucedió a la llegada del anterior presidente Dr. Alejandro Samper, con el arribo a la Presidencia de la Compañía del Dr. Andrés Restrepo, SINTRAPREVI elaboró un diagnóstico general de la situación actual de la empresa.

Compartimos con los trabajadores los apartes más

significativos del informe presentado, dado que éste se realizó gracias al aporte que los afiliados brindan a la organización permanentemente y convencidos de que todos; empresa, sindicato y trabajadores, tenemos la mejor disposición para corregir errores, renovar esfuerzos y obtener resultados positivos para la Compañía, que redunden en beneficio de los trabajadores y sus familias.

AREA ADMINISTRATIVA

1. Proceso de Reestructuración: Es evidente la falta de personal que tiene en la actualidad la Compañía, especialmente en lo que a las sucursales se refiere. Durante los años 2011-2013, la firma Stratco realizó un trabajo detallado para conocer la planta de personal, levantar cargas de trabajo y proponer una nueva estructura para la empresa. Coincidimos en su totalidad con las conclusiones de dicho estudio y por tal razón, consideramos que éste debe ser retomado por la administración para hacer los trámites pertinentes ante las entidades gubernamentales y llevarlo a feliz término.

2. Tercerización laboral: Existe en la Previsora una "nómina paralela", figura sobre la cual el mismo Gobierno Nacional y en particular el Ministerio de Trabajo tiene serios cuestionamientos. Incluso, se



ha anunciado de manera pública que se está llevando a cabo un plan para eliminarla de todas las entidades estatales, pues es evidente que la contratación mediante las diferentes figuras utilizadas: Contratos de prestación de servicios, Agencias de empleos temporales, Cooperativas de Trabajo asociado, Contratos por outsourcing, Contratos sindicales, etc.; vulnera las disposiciones legales

establecidas para los trabajadores en el país.

A la fecha, los siguientes procesos misionales están tercerizados, vulnerando lo establecido en la Sentencia C614 de 2009 de la Corte Constitucional, que ordena que las actividades misionales de las entidades estatales las deben desempeñar funcionarios de planta, no tercerizados:

- Ajustadores.
- Asistencia domiciliaria.
- Auditoria Médica.
- Contact Center.
- Control de calidad de proveedores de autos.
- Directores comerciales.
- Financiación de primas.
- Gestión de cobro de cartera.
- Inspección de riesgos generales.
- Investigadores.
- Peritos.
- Servicio de asistencia particular.
- Servicio de inspección de autos.
- Solución de Gestión Documental Indemnizaciones.
- Talleres y proveedores.

Es muy preocupante que una labor trascendental para la Compañía, como es el manejo del portafolio, también sea objeto de tercerización. Al paso que vamos, es incierto el futuro de los trabajadores, no solo de ésta área estratégica, sino de toda la Compañía.

3. Outsourcing de nómina: Desde el montaje de este outsourcing, hace 4 años, se vienen presentando errores en las liquidaciones de diferentes prestaciones de manera constante.

A pesar del tiempo que lleva la empresa contratada ejerciendo esta labor, no ha sido posible la corrección de las inconsistencias presentadas. Esto se debe en gran medida a la alta rotación de personal de dicha empresa, pues cuando el trabajador llega a conocer la forma adecuada de liquidar las prestaciones convencionales, es cambiado o traslada-



do a otra empresa, teniendo que recurrir quien llegue, a un nuevo aprendizaje.

Es muy importante considerar seriamente la posibilidad de "des-tercerizar" este proceso, que afecta a todos los trabajadores.

4. Aportes a pensión: En la actualidad, cursa un número considerable de procesos jurídicos en contra de la Compañía, derivados de la manera como se vienen efectuando los aportes para pensión. La administración basado en una normatividad de 1994, ha considerado que éstos se deben realizar tomando como base solamente el sueldo básico y una parte del subsidio de alimentación, sin tener en cuenta los demás factores salariales y prestaciones convencionales, desconociendo la jurisprudencia del Consejo de Estado que existe al respecto, que afirma que dicha normatividad no debe ser taxativa, sino interpretada de acuerdo a las circunstancias.

5. Concursos: La realización de concursos para proveer cargos en la Compañía se ha convertido en un verdadero "dolor de cabeza" para los trabajadores. Son constantes las quejas de los mismos por los procedimientos amañados, las calificaciones subjetivas y la falta de transparencia para favorecer a algunos postulados. Consideramos prioritario modificar la reglamentación al respecto, eliminando las pruebas psicotécnicas y la entrevista para los concursos internos, manteniendo como único criterio de selección, los conocimientos de los trabajadores. No se compadece que un trabajador que lleva 10 o más años al servicio de la Compañía, deba presentar estas pruebas subjetivas, para demostrar si se puede adaptar al ambiente de trabajo; o una entrevista, para que su superior "valide" cuál va a ser su comportamiento con los demás.

6. Reglamentación auxilios odontológicos: La falta de una reglamentación adecuada a la



¿Qué pasa en Previsora?

➤ realidad, desde hace más de 15 años, no ha permitido que se tenga claridad respecto a los procedimientos, requisitos y finalidad de estos auxilios por parte de los trabajadores convencionales, lo cual viene generando inconvenientes como los denunciados por la administración en el mes de enero del presente año. Un caos y desorden propiciados por la misma Vicepresidencia Administrativa, al no acatar las recomendaciones de la organización sindical de elaborar y suscribir una reglamentación. Es necesario establecerla cuanto antes, de manera conjunta entre empresa y sindicato.

7. Comité de Relaciones Laborales: La inoperancia de este espacio fundamental para tratar los temas que atañen a los trabajadores es indiscutible. Gran parte de la misma, se debe al poco inte-

rés que las directivas del área de Gestión Humana le brindan a los temas planteados por la organización sindical. Esto es consecuencia de la decisión equivocada de fusionar las Vicepresidencias Administrativa y Financiera, cercenado así la importancia que se le debe brindar a un factor fundamental para cualquier empresa: El recurso humano.

En tal sentido, se debe solucionar de manera inmediata el desorden propiciado por la Gerente de Gestión Humana Dra. María del Pilar Rodríguez Ávila y la Subgerente de Talento Humano y Bienestar Dra. Olga Cristina Buitrago Lizarazo. Un alto porcentaje de trabajadores de la Compañía considera que la atención que se les brinda en dichas dependencias es pésima. No sienten acompañamiento, no hay dialogo, no se brindan soluciones. Por el contrario, la tendencia es a generar conflictos y a

judicializar las relaciones trabajadores-empresa.

8. Pago de Viáticos: Una de las situaciones que manifiesta desorden administrativo y el poco interés en lo relacionado con los trabajadores, es el incumplimiento en el pago de viáticos. No en pocas ocasiones, los trabajadores deben desplazarse con sus propios recursos a recibir capacitaciones e incluso, a realizar comisiones laborales en otras ciudades.

Esta misma situación la viven las organizaciones sindicales. En más del 90% de la ocasiones, los dirigentes sindicales deben viajar con recursos propios a cumplir sus labores sindicales, pues los viáticos no se pagan a tiempo. Esto, sin duda, vulnera y obstaculiza la labor sindical en la empresa, lo que constituye una actuación ilegal.

AREAS COMERCIAL Y TECNICA

9. Modelo Front-Back: El modelo operativo back office y front office no ha funcionado de manera óptima desde su implementación por la "Administración Barragán". Es imprescindible realizar los ajustes pertinentes para que genere mejores resultados. El propósito de mejorar los canales de relación con los clientes no se ha cumplido. El front no se ha convertido, como se pensaba, en el lugar donde el cliente se vuelve protagonista absoluto y donde la compañía brinda la mejor imagen.

Por el contrario, la falta de una base tecnológica óptima, necesaria para desarrollar este modelo de la mejor manera, con la cual la Compañía no cuenta; genera insatisfacción por el servicio ofrecido.

Es indispensable para desarrollar un buen funcionamiento del modelo, construir un grupo de trabajo motivado, adecuado a las necesidades, sin recargas laborales, con una asesoría técnica y comercial ágil y un sistema tecnológico eficiente; para asegurar una relación que facilite las diferentes etapas del proceso y pueda brindarse un verdadero servicio con calidad.

El tiempo que pasa entre el momento en que el cliente solicita la póliza y ésta es emitida, es a veces tan prolongado que puede llegar

a provocar la insatisfacción de nuestros clientes por unos plazos de emisión poco competitivos.

Una cotización puede tardar días y hasta semanas, contrario a lo que sucede en la competencia. En ocasiones, se han perdido negocios por que el cliente se "cansa" de esperar la cotización, mientras que en Bogotá las diferentes Gerencias de Ramo toman las decisiones, situación que se presenta por la falta de personal que existe, dados los errores presentados en la reestructuración realizada por la "Administración Barragán". Esta demora es entendible pues los especialistas de dichas áreas deben atender todos los casos de las sucursales a nivel nacional.

El "pan de cada día" de los funcionarios del back en las sucursales, es el tener que "rogarle" a los funcionarios "amigos" de Bogotá para que les ayuden a sacar la póliza lo más rápido posible y no hacer esperar más al cliente. Sin ese "empujoncito", la demora sería peor, pues no existe una estandarización de tiempos y procesos para la emisión.

De otra parte, muchas veces se compromete la participación de la Compañía en procesos licitatorios, pues debido al cúmulo de sucursales que atienden y a la falta de personal, la demora en las respuestas pone en riesgo dicha participación, dado que no alcan-

zan a llegar las propuestas para ser presentadas.

Mención especial merece el tema de las indemnizaciones (ver más adelante).

10. Directores y Asistentes comerciales: La Compañía estableció el modelo de Directores y Asistentes comerciales, con el fin de abrir el mercado y obtener mejores resultados en producción, pero lamentablemente se ha distorsionado la visión inicial y hoy en día tenemos una "nómina paralela", sin que se obtengan resultados de nuevos negocios.

La inestabilidad laboral y económica, y la falta de sentido de pertenencia de estos trabajadores, han influido de manera determinante en su falta de gestión. Por ello, es necesario vincularlos a la planta de personal a corto plazo.

Se les debe brindar una estructura comercial adecuada, que establezca una Información de clientes objetivo, el "catálogo" de ramos a ofrecer, las características de los mismos, las diferentes posibilidades comerciales, etc.

De lo contrario, sus salidas se convertirían en una realización de visitas sin una planificación coherente que esté en consonancia con los objetivos de la Compañía, dejando en manos del propio comercial la decisión de a quién visitar y cuando.



¿Qué pasa en Previsora?

➤ A través del uso de un simple dispositivo móvil, al comercial se le abre un mundo de nuevas funcionalidades que le permitirán ser más productivo, tener la posibilidad de planificar de forma eficiente las visitas y apoyarse en las nuevas tecnologías de optimización de rutas para aprovechar al máximo su tiempo. En ellos, debe disponer de toda la información actualizada: Características del cliente, del ramo, tasas, deducibles, etc. para que éstos puedan ser presentados in-situ al cliente, consiguiendo así recortar los plazos de servicio para cotizaciones e incluso para la emisión de la póliza. Toda la información del cliente debe quedar recopilada en una base de datos, disponible en cualquier momento por cualquier empleado que la requiera.

La Previsora generaría de esta manera ante los clientes internos y externos y ante la misma competencia, una imagen de empresa moderna e innovadora.

Pero reiteramos, para todo ello se debe contar con un sistema tecnológico eficiente, ágil y moderno. Blindado contra los errores diarios y las “caídas del sistema”.

11. Puntos de venta Soat: Es necesario analizar qué tan positivo y rentable es para la Compañía seguir abriendo puntos de venta de SOAT. Estos se han convertido para muchos Gerentes y Directores Comerciales en el “salvavidas”



para el cumplimiento del presupuesto de producción, sin prever que esta situación se puede revertir, dada la alta siniestralidad de dicho ramo.

La Compañía se ha “especializado” en expedir Soat, descuidando otros ramos, que pueden ser una fuente importante de generación de ingresos y la apertura a nuevos negocios.

Algunos de estos puntos de venta cometen errores al momento de emitir las pólizas, los cuales deben ser solucionados por los funcionarios de planta, generándoles una carga laboral adicional por aspectos que no es responsabilidad directa de ellos.

Es prioritaria la implementación de controles para estos puntos de

venta, en aras de evitar el fraude y de mitigar los errores cometidos, pues ellos, de una u otra manera, afectan la imagen de la Compañía.

12. Innovación y creatividad: Tal como lo afirmó usted en su primera charla con los trabajadores, la innovación y la creatividad debe surgir de ellos mismos. Como sindicato, estamos seguros de que tienen el potencial para hacerlo.

Pero para lograrlo, se debe generar un ambiente laboral óptimo, sano y positivo. Está usted seguro que en un clima laboral negativo, contaminado, pleno de recargas laborales, donde exista acoso laboral o persecución y lo más importante sean las cifras y el cumplimiento de metas por encima del ser humano, nunca habrá

lugar a la innovación y la creatividad.

Así mismo, estas deben ser incentivadas por la empresa, mediante mecanismos de reconocimiento. ¿Por qué un trabajador tendría que dar conocer una idea nueva para el mejoramiento de un proceso, si ésta no se le reconoce o quien se gana los méritos es su superior?

AREAS JURIDICA Y DE INDEMNIZACIONES - OPERATIVA Y TECNOLOGICA

13. Proceso de indemnizaciones: Dentro de los procesos misionales, es el que se encuentra sin doliente, debido a que un grupo de siniestros depende de una Vicepresidencia, la Jurídica y de Indemnizaciones, la cual figura como dueña del proceso y de las políticas, mientras que otro grupo de siniestros depende de la Vicepresidencia de Operaciones y Tecnología, quienes figuran responsables por la parte operativa de las indemnizaciones.

De acuerdo a los estudios realizados, todo el proceso de atención de las reclamaciones debería depender de una sola Vicepresidencia, con el fin de que los planes, controles, resultados e iniciativas tengan un mismo responsable. Este, debe darle el orden que necesita tan importante proceso, como lo son las indemnizaciones.

La actualidad muestra que ninguno de los dos responsables se apersona del seguimiento al proceso de atención de siniestros, ni el Gerente de Operaciones, ni mucho menos la Gerente de Indemnizaciones. De cara al cliente, ésta situación hace que día tras día perdamos negocios, perdamos oportunidad en el mercado, perdamos credibilidad, haciéndonos menos competitivos. Mientras que el mercado está volcado de cara al servicio, nuestra compañía no le da la cara al cliente. Por eso, el resultado negativo en las encuestas de satisfacción. No tenemos una Gerencia de Indemnizaciones que figure por dar resultados, respuestas oportunas o simplemente planes de acción efectivos. El diseño de los contratos cuya ejecución depende de esta Gerencia es asesorado por personal sin experiencia, lo cual lleva a realizar contratos que a largo plazo resultan improductivos; mientras que, en la Gerencia de Operaciones, el seguimiento de las indemnizaciones es dedicado única y exclusivamente a apagar incendios. Se sacrifica el análisis por la falta de criterios tanto técnicos como jurídicos, no existen controles en cada una de las etapas del proceso, y con ello, se propician las malas prácticas y es cuestionable el manejo de los proveedores.

Esta delicada situación se origina en dos de los grandes errores cometidos por la administración en-

cabezada por Diego Barragán: La separación de la responsabilidad del proceso indemnizatorio en dos vicepresidencias y la centralización de los procesos indemnizatorios en Bogotá.

En múltiples oportunidades se ha demostrado que el proceso de indemnizaciones de esta manera es más demorado, lo que repercute directamente en el servicio al cliente en las sucursales.

El argumento que se invocó en su momento para tomar tal decisión: La falta de análisis y transparencia en el proceso en las sucursales, ya no tiene validez. En las primeras etapas, al iniciar la centralización, el proceso fluyó más rápidamente y evidentemente hubo una baja de las indemnizaciones, pero en los actuales momentos este proceso “se reventó”.

El aumento en el número de operaciones, el mayor conocimiento por parte de trabajadores, clientes e intermediarios del proceso (se conocen nuevas formas de eludir controles), la falta de personal, la imposibilidad de efectuar un real análisis, la ausencia de control y un mal servicio al cliente; son las circunstancias que llevan a concluir que el proceso indemnizatorio está en crisis.

Dos ejemplos para ilustrar esta situación:

1) En la Subgerencia de SOAT, un



¿Qué pasa en Previsora?

➤ aprendiz Sena debe generar 170 solicitudes de pago al día, es decir, una solicitud de pago cada 2.82 minutos, sin hacer ninguna parada en su labor, sin contar con que debe realizar también el proceso de generación de las respectivas órdenes de pago y la organización de las mismas, que es una carga operativa que no se tiene en cuenta en las mediciones. Además, se deben atender las inconsistencias contables que pueden presentar las IPS y lidiar con las constantes fallas del SISE. Todo esto sin tener en cuenta que el ser humano es por esencia un ser social y tiene necesidades físicas, tiene que ir al baño, hablar con sus compañeros, recibir llamadas de su familia, etc.

Es por ello que venimos afirmando que esta dependencia se convirtió en una “fábrica de facturas”, que no existe la menor posibilidad de realizar un análisis de lo que se paga. Ellos, que son el “último filtro” del proceso; según las directrices de quienes lo concibieron, solo pueden, sin lograrlo en ocasiones, cumplir la meta diaria.

Similar situación viven los evaluadores, ya que no pueden detenerse en su labor diaria. Son frecuentes los choques por lo que algunos consideran distribución inequitativa de las cuotas asignadas para poder cumplir con las mismas. La labor diaria de los coordinadores de evaluación y pagos, se volvió meramente de trámite más no de

análisis. Todos, funcionarios de evaluación y pagos, constantemente deben ir al médico ya que manejan un alto grado de estrés que les afecta su salud.

En otras palabras, los evaluadores y pagadores del área de SOAT, son los únicos empleados que trabajan “CONTRARELOJ” en la Compañía.

Esta situación explica el alto número de reprocesos, el repesamiento de solicitudes pendientes de pago y el cúmulo de conciliaciones por realizar.

2) Al momento de estructurar la licitación y contratación de la firma que atiende el suministro de repuestos para el ramo de Automóviles, no se tuvo en cuenta un elemento básico: Qué ésta contara con convenios con almacenes en todas las ciudades en las que la Compañía hace presencia.

Por tal razón, un cliente de una sucursal que efectúa su reclamación, debe esperar: A que la documentación llegue a Bogotá, se realice el respectivo análisis, se apruebe la compra y posteriormente dicha firma adquiera el repuesto, en Bogotá, y lo envíe a la sucursal. Este proceso puede tardar semanas.

Mientras tanto, el funcionario del front-indemnizaciones en la sucursal, debe “aguantarse” al cliente todos los días, quien solicita, con toda la razón, que se le brinde solución pronta a su caso.

Situaciones como las descritas conllevan a una demora en la atención de las reclamaciones en las sucursales. Estas pierden el control de las mismas, toda vez que los analistas asignados en Bogotá atienden en orden de registro de recibo, sin tener prioridades, por ejemplo, con las entidades representativas (Gobernaciones, Alcaldías, etc.) o con las reclamaciones que ya están listas para definir.

Con relación al Soat, el pago de las reclamaciones de este ramo a clínicas y hospitales en las sucursales se ha visto desmejorada, ocasionando inconvenientes de atención de los asegurados y hasta problemas al momento de cobrar primas pendientes por los seguros contratados con la Compañía.

Otro elemento que viene afectando el proceso es que los “check list” están diseñados de manera muy general. Y dado que esa es la base que tienen los funcionarios front en las sucursales para solicitar documentos, hay ocasiones en los que el analista en Bogotá, luego de revisar el expediente, detecta y considera que se necesita un documento adicional. Esto hace que se deba enviar una nueva solicitud de documentos, generando aún más demora en la respuesta al cliente. Dadas las diferentes propuestas presentadas al Dr. Alejandro Samper, a partir de este año se implementó el Modelo de Aten-

ción de Siniestros 1, 2, 3, que pretende simplificar las labores de atención de reclamos de menor cuantía (reclamaciones menores a \$15.000.000) para los ramos de Incendio, Sustracción, Corriente Débil, Rotura de Maquinaria y Responsabilidad Civil Extracontractual - Daños a bienes de Terceros.

A pesar de que se concibió para adoptar un procedimiento expedito, en el proceso de análisis y definición, basado en un requerimiento mínimo de información y cuantificación; en la práctica éste no ha sido funcional, pues una reclamación que se supone debía ser atendida en 3 días hábiles, se está demorando en promedio 13 días hábiles, 20 calendario.

14. Modernización Tecnológica: De otra parte, son constantes las “caídas del sistema” y diarias las fallas y errores en las diferentes aplicaciones. Una de las más beneficiadas con esta situación es SISTRAN, la firma que implementó el SISE y que desde hace más de 15 años viene recibiendo unas sumas de dinero bastante llamativas por realizar el mantenimiento de una aplicación que nunca va a funcionar en un 100%.

Los problemas se presentan a diario, el tiempo de ejecución de una renovación está tardando hasta 40 minutos. La lentitud del sistema tanto en Sise 2G como en Sise 3G para expedición es cotidiana y el tiempo de respuesta a estos problemas no es el adecuado.

De otra parte, son constantes las “caídas del sistema” y diarias las fallas y errores en las diferentes aplicaciones.

Una de las más beneficiadas con esta situación es SISTRAN, la firma que implementó el SISE y que desde hace más de 15 años viene recibiendo unas sumas de dinero bastante llamativas por realizar el mantenimiento de una aplicación que nunca va a funcionar en un 100%.

ARES DE CONTROL

15. Gerencia de Control Disciplinario: Uno de los grandes errores de la reestructuración realizada por la “Administración Barragán” fue la de quitarle independencia a la Gerencia de Control Disciplinario y de-



➤ jarla dependiendo de la Secretaría General. La Ley 734 de 2002 determina que es obligatorio implementar el Control Interno Disciplinario al más alto nivel jerárquico del organismo o entidad pública, asegurando su autonomía e independencia de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale el Departamento Administrativo



oficina y que por términos legales no pueden detenerse.

En los actuales momentos, para llevar a cabo los procesos disciplinarios, la Compañía se vio obligada a contratar profesionales externos, generando sobrecostos.

de la Función Pública, estipulación que con la estructura actual no solo se trasgrede el Código Único Disciplinario, sino el Decreto 5019 de 2009, mediante el cual se modificó la estructura de La Previsora, dado que en su artículo 5° otorgó las funciones de control disciplinario a la Secretaria General, donde pormenorizó que dichas funciones se debían realizar con el "Grupo de Control Disciplinario", estructura que no existe, dado que solo existe un profesional especializado que realiza todas las funciones disciplinarias; desde la labor operativa, recepción de pruebas, análisis, sustanciación y decisión.

Esta situación es preocupante, si recordamos que la función disciplinaria convierte a los que la ejercen en jueces naturales, los cuales tiene la potestad de adelantar investigaciones y tomar decisiones sobre la vida profesional y laboral de los presuntos infractores en la Compañía.

Se debe recordar que un proceso disciplinario se equipara a un proce-

so judicial, cuyo resultado se genera después de un análisis concienzudo de las pruebas y un debate jurídico. Vale la pena entonces preguntar: ¿Se aplican todas las garantías de ley en cabeza de una sola persona?

Si bien la profesional que lleva a cabo esta función lo hace de manera diligente, se le deben brindar las herramientas necesarias para que ejerza a cabalidad la responsabilidad tan sensible que se le asignó.

La situación anómala que se presenta se ve reflejada en las investigaciones que se han adelantado a funcionarios de las sucursales, dado que para la recolección de pruebas se comisionó a otros funcionarios de la misma sucursal, hecho que no genera ninguna garantía en el recaudo de las mismas,

Esto ocurre dado que si solo existe una funcionaria para que ejerza todas las funciones, al desplazarse para la recolección de pruebas, no habrá quien atienda las obligaciones y de continuidad a los procesos que se manejan en la

La Administración debe adecuar esta área de acuerdo a la Ley y las garantías constitucionales y para ello se deben realizar los correctivos a corto plazo.

16. Oficina de Control Interno: Sin argumentos ni explicaciones de fondo, se cometió el grave error de convertir en outsourcing la Oficina de Control Interno. Lamentablemente, las firmas que han realizado esta labor no han sido las más idóneas en el conocimiento en las Compañías de Seguros. La alta rotación de personal de estas firmas, afecta notablemente la labor realizada.

Muchas de las graves situaciones que se vienen presentando al interior de la Compañía, son consecuencia directa de la falta absoluta de control en las diferentes áreas.

Por consiguiente, se debe tomar la decisión inmediata de conformar esta oficina con trabajadores de planta, profesionales idóneos.

Las EPS deben responder por el pago de las incapacidades a partir del tercer día

Con la modificación que el decreto 2943 de diciembre 17 de 2013 hiciera al artículo 40 del decreto 1406 de 1.999, el empleador sólo debe pagar los primeros dos días de la incapacidad por enfermedad general de sus empleados.

Antes de la expedición del decreto 2943 la EPS respondía por el pago de la incapacidad a partir del 4 día, de modo que el empleador debía pagar los primeros tres días.

Dice el artículo primero del decreto 2943:

En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente.

En el Sistema General de Riesgos Laborales las Administradoras de Riesgos Laborales reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral.



Lo anterior tanto en el sector público como en el privado.

Este cambio ha tenido un efecto en la duración de las incapacidades que prescriben los médicos de las EPS, puesto que éstas vienen exigiendo a sus médicos que limiten la duración de las incapacidades para evitarse ciertos pagos.

Lluvias que acompañan



Si comienza a llover en su vida, consiga una sombrilla. Y si por alguna razón no la encuentra y le toca mojarse, no se amargue. ¡Sáqueles jugo a las gotas y disfrute con alegría de esa situación!

Es obvio que un día brillante es renovador, más alegre y estimulante. Cuando es así, usted siente deseo de levantarse por la mañana, salir a la calle y emprender los 'mil y un retos'.

Pero la verdad es que en nuestra vida nos corresponde admitir que, más allá de los pronósticos meteorológicos o de las sequías, en nuestra alma 'llueve' con relativa frecuencia.

Es decir, usted no puede esperar que todo sea perfecto, porque nunca lo será. Siempre lloverá, tendrá retos u obstáculos y, por ende, se verá inmerso en borrascas de condiciones anímicas algo complicadas.

Habría que decir que cada fecha puede ser igual de 'buena' o de 'mala'. Lo importante es como quiera ver las circunstancias de esa jornada.

Todo obstáculo es una mano que le ayuda a superarse, y cada "no" es un paso más cerca hacia el "sí".

Y si después de mucho insistir en cambiar el 'clima de

su crisis' entiende que no puede modificar determinada situación en especial, ¡pues le queda el desafío de cambiarse a usted mismo!

Ojo: debe ser un cambio para algo mejor. Porque si modifica su vida para caer en el abismo, la lluvia se convierte en 'huracán' y arrasa con todo su mundo.

La clave es no claudicar ante la adversidad, entre otras cosas, porque eso debilitará su espíritu y se verá como un ser acomplejado.

Es mejor ser firme de convicciones, y enfrentar lo que la vida y el destino le traiga.

Recuerde que las barreras lo hacen pensar y madurar, los pequeños logros lo hacen reflexionar, y los fracasos le permiten crecer en el momento preciso.

Además, con cada paso que dé se hará más fuerte, acumulará más experiencia, y cada vez tendrá más confianza y, por ende, vendrá el éxito.

Fuente: Vanguardia Liberal

La CUT debatió sobre el tema pensional

La CUT en su VI Congreso realizado en Santa Marta del 24 al 26 de septiembre del presente año se refirió en una de sus resoluciones al tema pensional y específicamente al régimen de prima media en cabeza del sector público.

Dada la importancia y vigencia del tema, publicamos el texto de la Resolución:



RESOLUCION DEL CONGRESO DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES C.U.T. EN RELACION CON:

A) EL REGIMEN DE PRIMA MEDIA EN PENSIONES Y SUS INSTITUCIONES;

B) LA LIQUIDACION DEL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES;

C) EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA PENSIÓN;

D) LAS AFECTACIONES A LOS PENSIONADOS

E) LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LAS PENSIONES CONVENCIONALES Y

F) LOS DERECHOS LABORALES, CONVENCIONALES Y SINDICALES DE LOS TRABAJADORES Y EXTRABAJADORES DEL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES.

SANTA MARTA SEPTIEMBRE 24, 25, 26 27, DE 2014.



La voz del pensionado

El Congreso de la Organización Sindical de tercer grado, Central Unitaria de Trabajadores CUT, reunido en la fecha como organismo sindical y social, baluarte de la democracia, caracterizado por la defensa de los derechos humanos, de los derechos de los trabajadores y entidad promotora de la justicia social, de la equidad y de la solidaridad; entidad pluralista y gestora de la libertad sindical, de los derechos de asociación, negociación colectiva y huelga; organización sindical que ha luchado desde sus orígenes por una verdadera Seguridad Social Integral para todos los Colombianos;

CONSIDERANDO

Que el capital financiero impuso en 1993 la ley 100, que reformo el Sistema Pensional en Colombia, instaurando el Régimen de Capitalización Individual a través de sus entidades gestoras, los Fondos Privados de Pensiones, en los que han sido obligados, presionados y engañados a ingresar a ellos millones de trabajadores.

Que en el trámite de esta ley no pudo eliminar como era su propósito al Instituto de Seguros Sociales, ISS, entidad gestora del Régimen de Prima Media en Pensiones, entidad que se ha caracterizado por ser garante de los derechos pensionales de varias generaciones de Colombianos, desde 1967, el cual, a partir de esa ley 100 de 1993, ha sido sometido a una competencia desigual, en la que las grandes empresas promueven la salida del ISS de los trabajadores más jóvenes, los de mejor salud y de mayores ingresos, presionado a que permanezcan en el ISS los trabajadores de mayor edad, de más bajos ingresos y los más enfermos.

Que el ISS ha sido sometido a esta desigual competencia con el apoyo para el Régimen de Ahorro Individual por parte de todos los gobiernos desde 1993 hasta el presente, y que esta unión del sector financiero y el gobierno han promovido e impuesto leyes y decretos que fortalecen el régimen privado y debilitan al Régimen de Prima Media, promoviendo la desarticulación y desmonte del ISS.

Que estas normas han hecho cada vez más difícil el acceso al derecho a la Pensión de cientos de miles de trabajadores en el Régimen de Prima Media, promoviendo el



traslado de estos hacia los Fondos Privados de Pensiones y de paso promover la Liquidación del ISS.

Que esta comprobado matemática y actuarialmente que los Fondos Privados de Pensiones basados en el Régimen de Capitalización y Ahorro Individual NO garantizan el derecho a una pensión, y que por el contrario, día a día aumentan los reclamos de cientos de trabajadores que se han visto presionados o engañados para afiliarse a un fondo privado, que al acercarse por su pensión se encuentran con la respuesta de que lo ahorrado NO alcanza ni siquiera para la pensión mínima.

Que en salud, Pensiones y Riesgos Laborales, se han creado Instituciones débiles, en las que los derechos en salud, riesgos laborales y pensiones se encuentran sometidos a peores condiciones de acceso, prestación, integralidad, en los que la calidad de servicio y oportunidad de la que se criticaba al ISS, hoy se recuerdan como de excelente calidad y condición ante el deterioro y características de entidades con dudosa vocación de permanencia como Nueva EPS, Colpensiones o ARL Positiva S.A.

Que el gobierno ordeno la liquidación del ISS en Salud a través del decreto 1750 de 2003, por medio del cual sepa-

ro el aseguramiento de la prestación de los servicios de salud, dejando esta última a cargo de 7 empresas sociales del Estado E.S.E.s que luego liquidó entre 2005 y 2011, promoviendo la mayor masacre laboral de los últimos años al dejar sin empleo ni pensión a diez mil (10.000) trabajadores y promoviendo un deterioro generalizado y privatización de todos los servicios de salud.

Que en este proceso de liquidación de la Salud de los Colombianos, se desconocieron los derechos laborales, convencionales y sindicales de los trabajadores oficiales del ISS incorporados a las ESE, en un atropello sin antecedentes en la historia laboral del país. A los trabajadores se les cambió su contrato de trabajo y denominación laboral para desconocer los derechos convencionales, para negarles las prestaciones y arrancarles el derecho al trabajo y la posibilidad de la pensión convencional.

Que el gobierno ordeno la liquidación del ISS en Pensiones y creó a Colpensiones, proceso que se inicia en el Plan de Desarrollo de 2007, y se desarrolla con los decretos 4488 de 2009, decretos 2011, 2012 y 2013 de 2012, a unos costos desproporcionados, sin los estudios técnicos suficientes para garantizar los derechos de los usuarios,

decreto último este, que da inicio a la liquidación definitiva de la entidad.

Que a partir de este proceso de liquidación, iniciado en septiembre 28 de 2012, se han evidenciado los mayores atropellos y desconocimiento de los derechos de los afiliados, cotizantes y pensionados, al punto de superar el medio millón de reclamaciones ante Colpensiones e ISS, proceso de liquidación que ha sido diseñado por el alto gobierno, lo que refleja el alto compromiso con el capital financiero; y la Corte Constitucional ha intervenido en coordinación con la Procuraduría y Defensoría del Pueblo en defensa de los derechos de los usuarios en pensiones. Que el derecho fundamental a la pensión se ha visto afectado por cambios en las normas Constitucionales (Acto Legislativo 01 de 2005) y legales (ley 797 de 2003, ley 1151 de 2007, ley 1328 de 2009) normas que acompañadas de diversos decretos han facilitado y fortalecido el régimen de capitalización individual y promovido el incremento de requisitos, como el aumento de la edad de pensión a 57 y 62 años a partir de enero de 2014 y el aumento del número de semanas de cotización en 2014 a 1.275 semanas y 1.300 en 2015, así como la disminución de las prestaciones en el Régimen de Prima Media antes a cargo del ISS y desde Septiembre 28 de 2012 en Colpensiones.

Que dentro de estas afectaciones se encuentran decisiones de la Corte Constitucional tales como:

A) la SU 897 de 2012 por medio de la cual se limitó la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo del ISS para los extrabajadores del ISS vinculados a las ESE solo a quienes estuvieran en Régimen de Transición y hubiesen cumplido los requisitos antes de Julio 31 de 2010 dejando de lado decisiones favorables y progresivas desde 2008 hasta 2012 en favor del Reten Social la aplicación de la Convención para este grupo de trabajadores;

B) La C-258 de 2013 que con el pretexto de suprimir las pensiones de más de 25 salarios mínimos estableció la aplicación retroactiva de decisiones que afectan a todos los cotizantes;

C) La reciente SU 555 de 2014, por medio de la cual se elimina el carácter vinculante de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT y del Consejo de Administración de la OIT, y se eliminan los derechos pensionales establecidos en la Convenciones Colectivas de

La voz del pensionado

Trabajo y se suprime de un tajo el Convenio 98 de la OIT sobre Negociación Colectiva, suprimiendo todo derecho a pensión convencional después de Agosto 01 de 2010.

Que este tipo de afectaciones a los derechos legales y convencionales se profundiza para el común de los afiliados y cotizantes en Pensiones, es el caso de la Circular 4 de Colpensiones que extiende los efectos negativos de la sentencia C-258 de 2013 a todo aspirante a pensión. Que el derecho fundamental a la Pensión se aleja cada día más debido a la profundización y ampliación de la informalidad de la economía y la desregulación del trabajo, la alta rotación en el empleo, lo que hace casi imposible el derecho a afiliarse y cotizar para la pensión.

Que los pensionados colombianos han venido siendo afectados en sus ingresos al descontárseles de sus mesadas pensionales el 12% por concepto del valor total de la cotización en salud, valor que antes de obtener la pensión se pagaba entre el empleador o patrono en un 8% y el trabajador el 4%, generándose a partir del status de pensionado una discriminación y afectación en su capacidad de ingresos sobre todo si se tiene en cuenta que el 90% de los pensionados devenga menos de 4 salarios mínimos de pensión, y el 67% de los pensionados devenga un salario mínimo como pensión.

Que la ausencia de este derecho fundamental se hace más evidente y necesario para los adultos mayores y la tercera edad que se encuentran alejado de las posibilidades de empleo y ocupación, en cifra cercana a los dos millones de ancianos en línea de pobreza mayores de 60 años mujeres y 65 años hombres.

Que es deber de este Congreso profundizar en la defensa del derecho a la pensión, exaltando su carácter de fundamental.

RESUELVE

1. Reiterar su compromiso y convicción en defensa del derecho fundamental a la pensión como una conquista social para todos los Colombianos.

2. Hacer un llamado a la reflexión y compromiso de todas y cada una de las Subdirectivas Departamentales de la CUT y Juntas Directivas de Sindicatos, a todos los directivos, delegados y afiliados, con el fin de que se proceda en cada



departamento y en todos los municipios y ciudades del País a promover la educación en pensiones y en seguridad social a fin de que los Colombianos sean conscientes de que los Fondos Privados son una estafa legalizada y una forma de despojar a los trabajadores de sus pensiones, derechos y ahorros. Por principio sindical ningún trabajador afiliado a un sindicato debe estar afiliado a un fondo privado de pensiones.

3. Exigir al gobierno nacional su compromiso con el derecho a la pensión de los Colombianos en el sentido que es urgente la realización de un estudio técnico actuarial por parte del Departamento de Seguridad Social de la OIT en Ginebra-Suiza sobre la viabilidad del Régimen de Ahorro Individual y los Fondos Privados de Pensiones, pues estas entidades han evadido este estudio desde 1993, y desde esa fecha se han lucrado de forma excesiva e ilegal con los aportes de los trabajadores colombianos y hoy luego de 20 años de la ley 100 es urgente y prioritaria su realización a fin de evitar un enorme colapso fiscal que la sociedad colombiana no puede soportar para satisfacer la voracidad y negocio del capital financiero.

4. Exigir al gobierno nacional el desmonte progresivo de los Fondos Privados de pensiones, garantizando en el régimen de prima media las pensiones a que tendría derecho si hubiese estado en este régimen, trasladando los recursos financieros depositados en los fondos privados y la capitalización y rentabilidad alcanzada, dándole un riguroso manejo a estos recursos, garantizando la rentabilidad mínima de los recursos depositados por los trabajadores de forma tal que se garantice a todo trabajador su legítimo derecho a la pensión.

5. Exigir al gobierno nacional que reoriente la conformación de Colpensiones a fin de que se suprima la alta burocracia improductiva que con sus improvisaciones ha negado el derecho a la pensión a cientos de miles de trabajadores, desmontando el carácter social y solidario que tiene el Régimen de Prima media con prestación definida.

6. Exigir al gobierno nacional, en especial a los Ministros de salud y trabajo para que eviten la masacre sindical y laboral que se ejecuta en el ISS desde septiembre 28 de 2012, en este sentido se exige que se garantice el derecho a ejercer la actividad sindical hasta el último día del proceso liquidatorio de la entidad y se reintegren a los dirigentes sindicales desvinculados con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.

7. Rechazar las acciones gubernamentales en cabeza del liquidador del ISS, en el sentido de despojar de los derechos laborales, sindicales y convencionales a los trabajadores de la entidad y se requiere al gobierno nacional a través de sus ministros de trabajo y salud, para que garanticen la aplicación plena de los derechos vulnerados en especial el derecho a la pensión de jubilación convencional, el derecho a permanecer en el reten social y el derecho a recibir sus prestaciones sociales de conformidad con la ley o la Convención Colectiva aplicando el principio de favorabilidad, así como el legítimo derecho al trabajo garantizando la reubicación para quienes no alcancen la pensión o el reten social.

8. Exigir al gobierno nacional la garantía del derecho universal a la negociación colectiva, incluido el derecho a las pensiones convencionales, requiriendo a los partidos políti-

cos para que mediante una modificación al Acto legislativo 01 de 2005 se corrija de fondo esta vulneración al legítimo derecho de negociar colectivamente las condiciones de trabajo; en el mismo sentido, el gobierno nacional debe garantizar que las recomendaciones de la OIT proferidas por su Comité de Libertad Sindical y avaladas por su Consejo de Administración se cumplan de manera irrestricta en Colombia, no dejando este derecho universal al arbitrio de jueces y magistrados que por la multiplicidad de presiones que reciben, pueden equivocarse.

9. Exigir al gobierno nacional que cumpla los compromisos adquiridos con los pensionados, que pague la deuda social que históricamente se ha evidenciado para con los adultos mayores y la tercera edad, ante el despojo de que continuamente son objeto, instando a su ministro de hacienda a que no exponga criterios monetarios como la excusa para seguir exprimiendo a los pensionados mes a mes en un descuento ilegal y proceda a hacer justicia con un grupo social que le ha servido al desarrollo del país, y cese ese descuento del 8% que corresponde a la cotización patronal en salud, que solo sirve para empobrecer y degradar la dignidad del pensionado.

10. Promover como un mecanismo de mínima justicia una discusión amplia, en todos los sectores sociales, que tenga como objetivo la realización de uno o varios referendos, que permitan por esta vía imponer la solución a decisiones legales que permitan hacer justicia con los trabajadores y las organizaciones sindicales, con la tercera edad y los adultos mayores, en por lo menos los siguientes derechos: A) con el derecho a la negociación colectiva sin restricciones en materia pensional; B) con los regímenes especiales sustentados en la exposición a riesgos del trabajo de altas afectaciones a la salud; C) con los pensionados a fin de equilibrar sus precarias condiciones; D) con la garantía institucional para que la o las entidades que tienen por objeto administrar el sistema pensional garanticen de manera efectiva los derechos pensionales de los Colombianos; E) con los adultos mayores y la tercera edad en condición de pobreza a quienes por su avanzada edad, mujeres mayores de 60 y hombres mayores de 65, se les reconozca y pague una pensión NO contributiva a la manera de renta básica en un ingreso equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Intermediarios de seguros... en vía de extinción

Dedicado a los visionarios de la ASOCIACION NACIONAL DE EMPRESARIOS EN SEGUROS EMPSE que conocen con mayor profundidad la problemática de la intermediación.

Existía un elemento electrónico de gran utilidad dentro de las oficinas que se denominaba fax, aparato electrónico que no se actualizó tecnológicamente hablando y salió del comercio por obsolescencia. Aunque aún existe, se encuentra archivado en algún rincón de las oficinas como una pieza de museo, situación similar le ocurrirá a los intermediarios en cualquiera de las tres modalidades (corredores, agencias y agentes) sino cambian de chip, ya que actualmente presentan el panorama abajo relacionado, el cual se evidencia en amenazas contractuales, jurídicas, comerciales y administrativas.

DE ORDEN LEGAL

1- Existe legislación que limita referentes respecto a la accesibilidad por parte o patrocinada por los corredores en detrimento de las agencias y agentes (dependientes o independientes): Conforme al artículo 81 del decreto 1510 de 2010 pareciera interpretarse que la elección del intermediario se hace por licitación pública y no se hace nombramiento de intermediario sino de consultor o asesor. Haciendo una interpretación exegética de la norma, podemos concluir que los intermediarios desaparecieron de la contratación estatal y los asesores o consultores deberían ser remunerados por los entes



del orden nacional, departamental o municipal. En la práctica se tiene que se sigue eligiendo el intermediario por concurso de méritos en donde se asumen conductas en connivencia con el asegurado para limitar el acceso de oferentes como utilizar criterios de evaluación que discriminan, por ejemplo, calificar la experiencia con valores altos en suscripción y atención de siniestros y evaluar criterios logísticos dejando por fuera factores con un peso específico más importantes para este tipo de asesorías como es el programa metodológico y la gestión de riesgo

2- Existe legislación discriminatoria y que favorece únicamente a los intermediarios en la modalidad de corredores como la ley 1562 de 2012 y el decreto 1637 de 2013 que hablan sobre

la intermediación para las Administradoras de Riesgos Laborales.

3- El decreto 673 de 2014 que trata sobre la intermediación de créditos con garantía hipotecaria o leasing habitacional y la circular externa 022 del 30 de julio de 2014 de la Superfinanciera habla únicamente de corredores.

4- Discriminación que también se pretendió hacer mediante el Decreto 1148 de 2007 que trata sobre la contratación de la póliza de vida para los concejales en donde únicamente se hablaba que estaban facultados para intermediar solo los corredores, pero gracias a la sentencia de la Corte Constitucional C-1125 de 2008 se aclaró que se ampliaba a intermediarios de diferentes modalidades.

5- Prácticas prohibidas. Contrario a lo establecido en el Estatuto Orgánico

del Sector Financiero, Artículo 101 de la Ley 673 de 2003 que prohíbe la cesión de comisiones a favor del asegurado, esta es una práctica recurrente ya que se ceden comisiones bien sea en bienes materiales, regalando seguros como el SOAT o en dinero, esta última ha llevado en los grandes riesgos inclusive al lavado de activos. Hechos que además de distorsionar la intermediación no se denuncian ante la Superfinanciera (hoy por hoy con facultades jurisdiccionales: Ley 1564 de 2012 Código General del Proceso), entidad que después de un proceso administrativo puede llevar a la suspensión del intermediario o pérdida del derecho a obtener la renovación de la autorización o inscripción para fungir como intermediario.

6- Los intermediarios están en mora de demandar la constitucionalidad de las normas discriminatorias que violan principios constitucionales como la libertad de empresa, el derecho a la igualdad y el debido proceso entre otras. Hasta ahora, lo único que se ha logrado es un aplazamiento de la aplicación de las normas que regulan los riesgos laborales.

7- La Corte Constitucional está haciendo pronunciamientos principalmente en sentencias de tutela, decisiones que van en contravía del contrato de seguros, principalmente en litigios que hablan sobre prescripción, retención y mora en el pago de la prima, lo que causa pérdida de imagen para el sector y pérdida del cliente para el intermediario.

COMERCIALES

1- En el país actualmente existen 23.000.000 de intermediarios en las diferentes modalidades, pero se desconoce de ellos cuales efectivamente

están ejerciendo la actividad, esto se debe a que ni las aseguradoras ni el ente supervisor ha adelantado procesos de caracterización. Esta actividad es importante para medir, el nivel académico, edad promedio, tendencias religiosas o culturales, niveles de inclusión financiera y aplicación de tecnologías, entre otras que sirven para trazar políticas comerciales y académicas. Una muestra representativa demostró que la edad promedio de representantes legales de las agencias y los agentes está en 48 años, que un alto porcentaje no tiene formación en seguros, esto quiere decir que los intermediarios se envejecieron y que no ha habido políticas privadas o públicas de educación especializada y renovación generacional (cual competitividad); otra muestra arroja conclusiones como que el 20% de los agentes alquila la clave para que terceros al sector coloquen negocios con las consecuencias técnicas y jurídicas que eso representa. El número exagerado de intermediarios también obedece a que las aseguradoras le apuntan a cumplir metas de producción, olvidándose de la selección del riesgo.

2- El intermediario en calidad de agencia y agente representa a las aseguradoras, caso que no ocurre con los corredores, lo que se podría constituir en una desventaja para las agencias y los agentes, pues en el evento de un error por acción o por omisión, las aseguradoras podrían repetir en contra de los últimos. Es ventaja, o desventaja.

3- Temas vedados entre los intermediarios: Existen temas que los intermediarios evitan tratar con los clientes, por el desconocimiento de aspectos técnicos y jurídicos del contrato de seguro como es la mora en el pago de la prima, que el valor de la prima es me-

nor sin intermediario, retención y prescripción, situación que se presenta según ellos por temor a perder el cliente.

4- Gestor de riesgos: Grandes empresas ya no utilizan los servicios de los intermediarios sino que crearon la figura del gestor de riesgos, gente especializada en gestión de riesgos que le apunta a la prevención, lo que hace que se diseñen mejores programas de seguros, el cual se remunera con la comisión que paga la aseguradora.

5- Cláusula de matriz de cumplimiento para grandes beneficiarios. Esta figura existe en el mercado y que conlleva que las pólizas de cumplimiento se canalicen hacia un intermediario específico limitando la libertad de concurrencia. Esta figura funciona como una póliza automática solo que en el ramo cumplimiento.

6- En el mercado no se consiguen pólizas judiciales para demandar a una aseguradora, lo cual pone en aprietos al intermediario y por ende la mala imagen para el intermediario y las aseguradoras.

ADMINISTRATIVOS

1- La carga operativa de las aseguradoras se traslada hacia los intermediarios, con dos consecuencias: Una es el incremento de los costos operacionales por mayores pagos de comisiones y la desestabilización laboral reflejado en despidos son justa causa hacia los funcionarios administrativos.

2- Tecnología como competencia: Entre agencias y agentes se carece de páginas web con dominio propio, carencia de software de vencimientos y de cartera y de procesos administrativos, lo que hace incurrir en reprocesos y pérdida innecesaria de tiempo, que se traduce en incremento de los costos de distribución.



Hablemos de seguros

- 3- Centralización de procesos de las aseguradoras afectan la intermediación, por cuanto la demora en la atención de siniestros, en la expedición y las dificultades en el recaudo provocan la pérdida de mercado.
- 4- Los intermediarios no adquieren la póliza la póliza de R.C profesional, que eventualmente defendería sus intereses patrimoniales.
- 5- Acoso laboral: Reuniones obligatorias en la mañana, presentación de prospectos, cancelación unilateral de claves, prohibición de suscripción negocios con otras aseguradoras sin ser dependiente, evaluaciones, diferencias en comisiones, misma propuesta diferente valor.
- 6- Falta de un régimen sancionatorio desaprovechando que la Superfinanciera tiene competencias jurisdiccionales.
- 7- Temor de denunciar, siendo conocedor de las conductas delictivas y que limitan la concurrencia de oferentes y dado el orden público, es muy difícil que el intermediario denuncie; no obstante la solución es la agremiación y la sindicalización.
- 8- Fracaso de los call center, que traen la pérdida de clientes y desincentivan la cultura del seguro.
- 9- No hay un régimen sancionatorio serio a los intermediarios que incurrir en conductas como la retención de primas, se cancela la clave en una aseguradora y sin ningún problema obtienen la clave de otra.
- 10- Existe desinterés por parte de la agremiación FASECOLDA, lo que no ha permitido organizarse.
- 11- Constitución en sindicato. Existe la viabilidad de que los intermediarios pertenezcan al sindicato de industria de las aseguradoras, para que defiendan sus derechos, pero no hay



una agremiación con la que se pueda interactuar.

- 12- Contrato de intermediación firmado con las aseguradoras generalmente es lesivo, en donde se pactan cláusulas de indemnidad, se pactan obligaciones como la capacitar a empleados y clientes, se asumen los gastos que demanden la actividad de intermediación, cláusulas de compensaciones, acceso de las aseguradoras a las bases de datos de los agentes, exclusión de relación laboral, participación en los gastos por procesos jurídicos por pago de primas, terminación unilateral violando principios constitucionales como el derecho de defensa y el debido proceso, se pactan cláusulas que estipulan solidaridad en caso de sanciones o multas, entre otras.
- 13- Existe un bajo porcentajes de intermediarios que se registra en el registro Único de proponentes, lo que los hace perder competitividad.
- 14- Nuevos canales de distribución como banca seguros y ventas en las grandes superficies, que se constituyen en una gran competencia para los intermediarios.
- 15- Ausencia de una agremiación.
- 16- Altos márgenes de distribución. Se debe optimizar costos de comer-

cialización con un componente tecnológico y la creación de centros o unidades de centros compartidos.

- 17- Con la implementación de la comisión de ventas al anunciante, mecánica del marketing que consiste en pagar una comisión al almacén generalmente de grandes superficies, lo que deja por fuera a los intermediarios y las ventas se hacen por personal no especializado en la temática del seguro.
- 18- Los mismos intermediarios carecen de programas de gestión de riesgos.
- 19- Se abrieron los mercados y además de aseguradores llegaron intermediarios internacionales como la chilena Falabella.
- 20- Carencia de escuelas de formación.
- 21- Selección adversa del riesgo.
- 22- Exigencias de localidad geográfica, esto es exigir al intermediario tener oficina en la ciudad del domicilio del asegurado, que se constituye en un factor de discriminación.

Con este panorama, si las agencias y los agentes no se agremian, como lo hacen los corredores en ACOAS, saldrán del mercado.

Presencia Regional

SUBDIRECTIVA ANDINA

El costo de ser trabajador independiente

Antes de aceptar un contrato de prestación de servicios, haga sus cálculos. Sabía que un trabajador independiente necesita ganar 60% más que un asalariado para tener el mismo nivel de ingresos.

Una persona con contrato laboral, cuando no se ha pactado salario integral ni existen prestaciones convencionales, recibe 12 sueldos al año, prima, cesantía, 12% de intereses sobre las cesantías, 15 días de vacaciones al año, pensión, EPS, riesgos profesionales y caja de compensación familiar. Por prestación de servicios, la persona recibe únicamente el monto pactado, al que debe descontarle el 11% de retención en la fuente, sin importar cuál sea el valor del contrato. Se acaban las vacaciones remuneradas y usted será el encargado de pagarse su salud y hacer su plan para pensionarse. Así, que si usted es trabajador independiente, va a necesitar ganar más dinero para poder tener el mismo ingreso neto que si estuviera contratado como asalariado.

Contrato laboral vs. Prestación de servicios

El contrato por prestación de servicios es muy diferente al contrato laboral, ya sea a término fijo o a término indefinido. Para empezar, el contrato de prestación de servicios está regulado por los códigos Civil o de Comercio, según sea la actividad, mientras que el contrato laboral está regulado por el Código Sustantivo del Trabajo. La legislación laboral de Colombia establece que hay tres elementos esenciales que determinan que hay contrato laboral: remuneración, subordinación y prestación personal del servicio. No importa que no se firme un contrato, cuando se cumplen estos tres elementos, el contrato existe. En la prestación de servicios no hay subordinación, lo que significa que el trabajador no debe tener un horario fijo, ni acatar órdenes permanentes, únicamente debe cumplir con el objetivo para el que ha sido contratado, en el plazo acordado.

Prestación de servicios: ¿Qué descuentos aplican?

En este caso la empresa únicamente paga el valor acordado por el servicio. No paga ni licencias de maternidad, ni incapacidades, ni primas, ni cesantías, ni pensiones, ni parafiscales, ni salud, ni vacaciones. Además, el contrato de servicios al no estar regulado por el código del trabajo no está sometido al salario mínimo, motivo por el que puede hacerse por el monto que se desee.

Al contratista le hacen una retención por honorarios que es del 10% para las personas no declarantes y del 11% para



las declarantes y le descuentan un 1% adicional para el impuesto de Industria y Comercio Agregado (ICA).

Los trabajadores independientes también deben pagar su totalidad pensión y salud. Por pensión debe pagar el 16% sobre el 40% del valor bruto facturado (es decir el 6,4% sobre el valor total del contrato sin descontar la retención) y por salud, el 12,5% sobre el 40%, (esto es, el 5% sobre el total del contrato).

El trabajador independiente debe recibir un 60% de más que el asalariado

Pongamos el caso de dos personas. La persona A que trabaja en una empresa que paga las prestaciones legales y gana \$1'000.000 por contrato laboral y la B \$1'000.000 por prestación de servicios. A recibe como salario neto \$992.000 (que se obtienen de sumarle el subsidio de transporte de \$72.000 y restarle los \$80.000 que le descontaron por aportes a salud y pensión). Hay que tener en cuenta que por prestaciones sociales, el asalariado recibe un 22% más de su salario cada mes, por lo que A recibirá en promedio \$1'210.623. Y si se le suma la dotación que constituye salario en especie, su ingreso neto mensual será en promedio de \$1'236.623. Por su parte, B debe pagar \$110.000 por retención e ICA y hacer aportes a Salud y Pensión por \$114.000, por lo que su ingreso neto será de \$776.000. A recibe todos los meses \$460.623 más que B.

Para que ambos empleados tuvieran el mismo ingreso neto sería necesario que B ganará un básico de \$1'593.200. Esto quiere decir, que B debería ganar un 59,3% más que A para que ambos mantuvieran el mismo nivel de vida.

Fuente: FinanzasPersonales.com.co

Corte ordena reintegrar a hombre, despedido por disfrazarse de mujer

La decisión sienta un precedente frente a reglamentos corporativos y derechos de los trabajadores

La Corte Constitucional, en sentencia T- 276 del 2014, amparó los derechos de un hombre de 58 años que, después de trabajar 15 años en una empresa, fue despedido por exhibir un disfraz de mujer que dejaba al descubierto su trasero. El empleado usó el atuendo con ocasión de las fiestas que se realizaban en Santa Marta. Lo hizo delante de sus compañeros de trabajo cuando se disponía a abordar el bus de la empresa de regreso a su casa. “El disfraz era una peluca de color rosa, unas gafas oscuras, un top negro con relleno en el pecho y una tanga tipo ‘hilo dental’ que dejaba al descubierto sus nalgas”, señala la providencia.

Al ser llamado para explicar su actuación, el hombre señaló que “había exhibido su disfraz para entretener a sus compañeros y no para ofenderlos ni perjudicarlos”. Pero sus argumentos no fueron suficientes y por ser considerado “un acto inmoral” su proceder, fue despedido. Interpuso entonces una acción de tutela contra la empresa donde laboraba por considerar que allí le vulneraron el derecho fundamental al debido proceso. Según él, la vulneración ocurrió cuando la compañía lo despidió “arguyendo falta de moral por haber exhibido un disfraz en el

parqueadero de la empresa dejando al descubierto sus nalgas”, dice el documento. Pero, según el demandante, no se tuvo en cuenta, entre otros aspectos, que padecía de una enfermedad en su columna, que de él dependía el sustento de sus dos hijos (menores de edad) y que jamás había tenido ninguna falta disciplinaria ni llamado de atención durante el tiempo que allí había laborado. Sin embargo, la empresa era clara en señalar que había violado el reglamento interno.

La Corte, al resolver el caso,

al trabajo y a la dignidad humana por ser arbitrario y desproporcionado. Aplicaron el reglamento interno pero no tuvieron en cuenta los elementos de culpabilidad y proporcionalidad que caracteriza a la función disciplinaria”. Por eso, ordenó el reintegro, en las mismas condiciones, del demandante a su empleo, a pagarle la suma que dejó de recibir mientras estuvo por fuera del cargo, así como ponerse al día con la seguridad social y demás prestaciones de ley.

También, modificar el reglamento interno de la compañía para precisar de manera clara qué se clasifica dentro de “comportamientos inmorales” y cuáles actitudes son faltas graves para “lograr un sistema que permita la graduación de las sanciones”. Con esta decisión, la Corte sienta un precedente frente a los reglamentos corporativos y los derechos de los trabajadores, al señalar que es importante que exista una graduación de las acciones para determinar el grado de sanción, con el ánimo de que esta resulte justa y proporcional.

señaló que “la entidad demandada pasó por alto el reducido grado de culpabilidad del trabajador y puso una sanción desproporcional al optar por el castigo más severo”. Además, puntualizó: “la Corte encuentra que el despido del señor lesionó su derecho fundamental al debido proceso,



¿Qué es la educación superior?

Como un aporte a todos los trabajadores que utilizan los créditos educativos condonables establecidos en nuestra Convención Colectiva de Trabajo, describimos que se entiende por educación superior.



En Colombia la educación se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. En nuestra Constitución Política se dan las notas fundamentales de la naturaleza del servicio educativo. Allí se indica, por ejemplo, que se trata de un derecho de la persona, de un servicio público que tiene una función

social y que corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia respecto del servicio educativo con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se establece que se debe garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. El sistema educativo co-

lombiano lo conforman: la educación inicial, la educación preescolar, la educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller), y la educación superior.

La educación superior

La educación superior se imparte en dos niveles: pregrado y posgrado. El nivel de pregrado tiene, a su vez, tres niveles de formación: Nivel Técnico Profesional

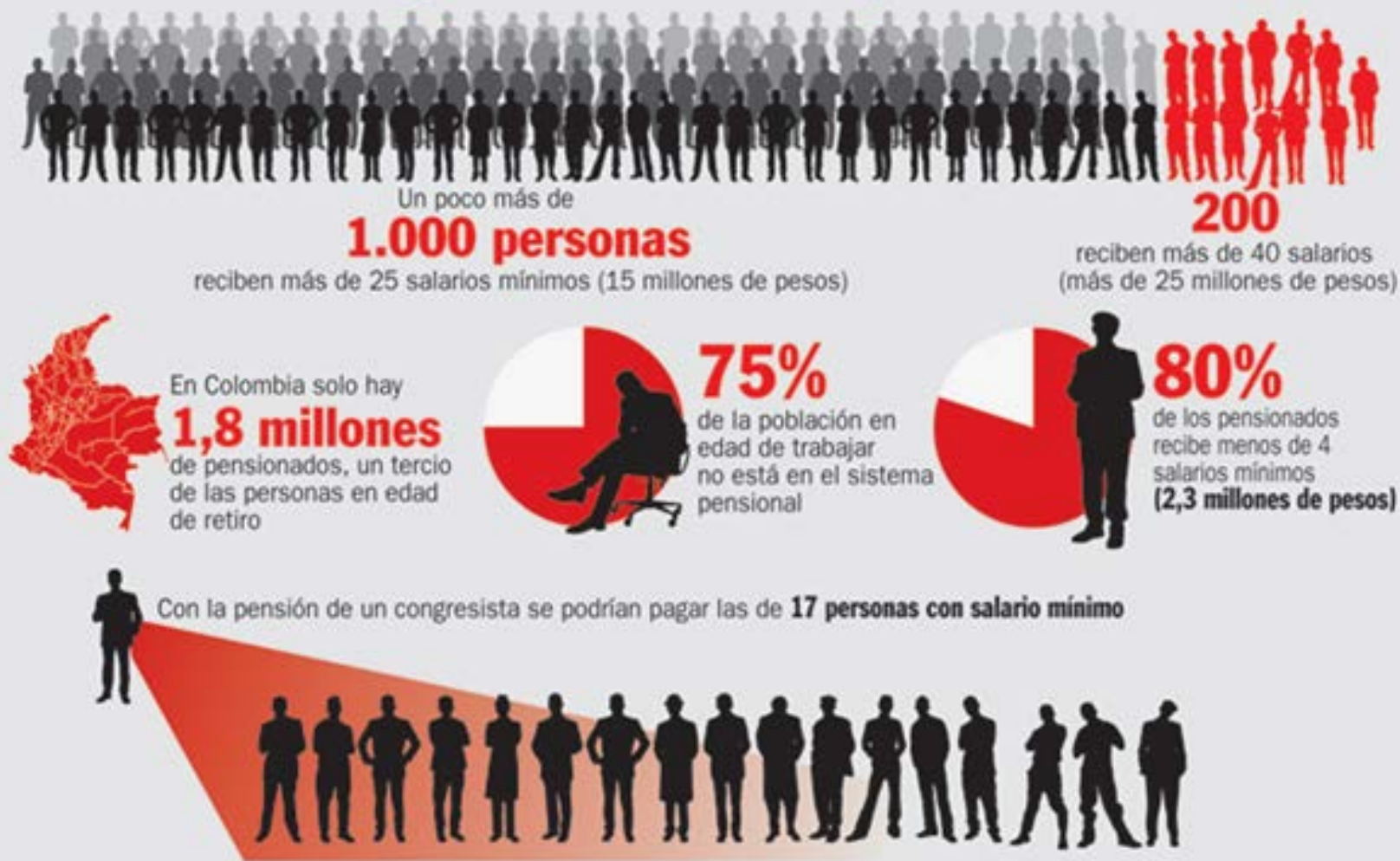
(relativo a programas Técnicos Profesionales). Nivel Tecnológico (relativo a programas tecnológicos). Nivel Profesional (relativo a programas profesionales universitarios). La educación de posgrado comprende los siguientes niveles: Especializaciones (relativas a programas de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales). Maestrías. Doctorados.

Los pensionados

1.795 pensionados privilegiados, reciben \$14 millones mensuales en promedio, mientras que 748.208 reciben 600 mil pesos mensuales.



La desigualdad de las pensiones



El Ministerio de Hacienda acostumbra a hablar de las cifras gruesas que del presupuesto nacional se destinan al pago de pensiones del régimen de prima media, pero siempre guardó como un tesoro la forma como se distribuyen esos recursos entre diferentes sectores de la población. Según el estudio del CID de la Universidad Nacional, los que están en la parte alta de la pirámide pensional, es decir, esos 1.795 pensionados privilegiados, reciben cada año, en promedio, 167,1 millones de pesos (14 millones mensuales), mientras que 748.208 de sus similares, situados en el otro extremo de la pirámide, solo reciben \$6,8 millones (unos 600.000 pesos mensuales). El desequilibrio es aún mayor si se tiene en cuenta que de los 1.795 pensionados 'privilegiados' unos 1.016 reciben mesadas superiores a 25 salarios míni-

mos (14'167.500 de pesos). Este segmento "es exclusivo del sector público y está fuertemente concentrado en el Congreso (652) y Cajanal (307)", señala el estudio. Esta información es la más clara demostración del carácter inequitativo del Estado colombiano. Que se agravó con la eliminación de la prima semestral para los pensionados en el régimen de prima media gracias al Acto Legislativo 01 de 2005, que perjudica principalmente a los pensionados que reciben un poco más de un salario mínimo mensualmente. Mientras tanto, el Procurador General habla del "derecho adquirido" de los pensionados privilegiados, grupo al que él mismo pertenecerá -ojalá pronto-, pero nada dice del derecho adquirido de los jubilados pobres. Romper esta inequidad sería el punto de partida de cualquier reforma pensio-

nal en Colombia. Restituir la prima semestral a los jubilados en el régimen de prima media y ponerle un tope hasta los 10 salarios mínimos, mientras se eliminan los regímenes especiales, para que el monto de jubilación se obtenga por el promedio de los 10 últimos años laborados y no por el último salario percibido. No sólo habría más equidad, sino que mejorarían las cuentas del Estado colombiano. Incluso considerando que se requiere premiar con pensiones singulares a los ciudadanos colombianos que le han prestado un servicio especial a la nación, como los premios Nobel en cualquier categoría, o los medallistas de oro olímpicos, entre otros. Pero el clientelismo, que está íntimamente relacionado con el nepotismo en todos los niveles del Estado no permiten que se realice esta tarea indispensable para alcanzar la equidad y

permitir la prosperidad, de la que tanto se habla y tan poco se practica. En Colombia el nepotismo reina. Los magistrados de las Altas Cortes colocan a sus parientes en las unidades de apoyo de los congresistas, éstos, a su vez, hacen lo mismo en las dependencias de la Procuraduría o la Contraloría, y en los Ministerios o en las altas dependencias del Estado, se nombran a jóvenes sin méritos porque son parientes de expresidentes, o de Ministros, o de congresistas que aportaron votos a la elección presidencial. Lo que menos importa son los méritos y la experiencia, por lo que vemos a Ministros en carteras de cuyo tema no tienen la menor idea. Estas redes de lealtades familiares y clientelares nunca permitirán reformas que busquen la equidad y el bien común. ¡Y todavía hay quienes hablan de lo bien que va Colombia!

Hoy no se puede “caer el sistema”



Es no más que suceda para que nos acordemos de los requisitos que se deben tener en los sistemas de información hoy para garantizar su disponibilidad. No en balde se dice que hoy la Tecnología Informática presenta un riesgo enorme, no por tenerla, sino por no tenerla. Nos hemos acostumbrado a hacer todo con

las TIC, por lo que exige entonces en quienes proveen los servicios basados en TIC garantizar su disponibilidad. La tecnología sobre la cual se financian hoy los sistemas de información ha avanzado enormemente, y además se consigue a precios razonables para garantizar que los proveedores de servicios soportados en estas tecnologías,

Es muy extraño ver hoy caído un sistema de información de una gran empresa. Lamentablemente estas caídas suceden con mayor frecuencia y duración de lo que la tecnología permite prever hoy. Previsora quedó en evidencia ante una circunstancia como la del 8 de septiembre. Quedó en evidencia que no existe un verdadero “PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO” y demostradas las denuncias que SINTRAPREVI viene realizando sobre cómo la compañía esta arrodillada ante SISTRAN, que nos manipula y ordeña cuando quiere, con la complacencia de la Vicepresidencia de Informática. No se puede volver a repetir la historia, fue un día perdido a nivel Nacional, y los trabajadores tuvieron que aguantar el mal genio de los clientes porque no se les expedía sus pólizas oportunamente.

ofrezcan disponibilidad permanente del mismo. Se cuenta con réplicas de almacenamiento y procesamiento y canales de comunicación redundantes, solo para citar algunos, con los cuales se puede estructurar un excelente plan de continuidad. Los parámetros bajo los cuales se mide hoy la calidad, son parámetros de altísima disponibilidad, y si bien es cierto que se llega a un punto donde la inversión debe ser muy alta para aumentar fracciones de un uno por ciento, también es cierto que el valor de la indisponibilidad es bastante alto también. Hoy es factible dar permanencia a los sistemas de información, en forma relativamente económica a un nivel de 99.9% del tiempo. Esto quiere decir, que el sistema solo estará fuera de servicio 8 horas y 45 minutos aproximadamente, de cada año. Las tasas de seis sigma, donde se exige 99.9999% de disponibilidad solo dan “permiso” para 52 minutos de indisponibilidad al año.

Así como sucedió en La Previsora, hace algunos días, uno de los bancos más grandes del país, por no decir el más grande, experimentó un colapso en su sistema. No había como acceder al sistema, hacer pagos, transferencias, ni ninguna transacción bancaria. El mensaje en los cajeros electrónicos y el portal era: “en este momento no podemos procesar su transacción, intente mas tarde”. Al desplazarse al banco, curiosamente tampoco había como acceder al sistema y los clientes se enfrentaban

con dependientes un poco agresivos y amenazantes, entendible por su impotencia ante la falta del sistema, informando que el depósito, a pesar de ser en efectivo, no estaría disponible, y no se sabría cuando estaría disponible. Adicionalmente que no se podrían hacer retiros. Curiosamente cuando pregunté por la razón de esto, simplemente me dijeron “cosas que se salen de nuestras manos”. Precisamente ahí está el error. Creer que son cosas que se salen de nuestras manos. Incluido en “nuestras” al Banco en general, porque es claro que la niña dependiente en el puesto de Cajero poco tiene que ver con la disponibilidad del sistema. Muchas cosas pudieron haber sucedido, desde cambios no esperados efectuados al sistema, o cambios que no se probaron efectivamente, o la no existencia de un plan de continuidad que garantice la disponibilidad del servicio. Todos parecen errores inocentes, solo si estuviéramos en los años ochenta. Hoy ya más de una década adentro del Siglo XXI, con todo lo nuevo que tenemos en tecnologías, disponibilidad, y metodologías, no tiene sentido que esto suceda. Máxime, si como sucedió en Previsora, la causa aparente de la “caída del sistema” que tuvo consecuencias financieras y comerciales de gran tamaño, fue la falta de mantenimiento de las redes de computo. Error imperdonable.

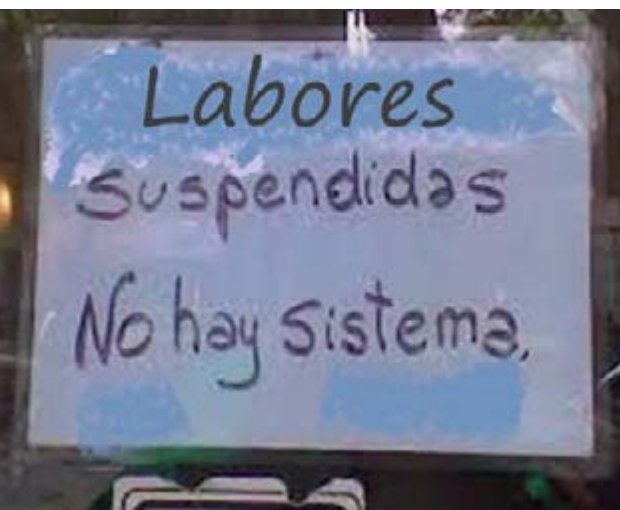
En el caso del banco, ni este ni los organismos de control que supuestamen-

te lo vigilan se pronunciaron. Son los usuarios del servicio los que terminan teniendo que pagar los platos rotos. A quienes se le vencían cuentas ese viernes que no las pudieron pagar, les cobrarán intereses, y con seguridad el banco no va a ayudar con el pago. Se tienen que efectuar revisiones serias a los sistemas de información, y a su forma de aplicación. Desastres como los relatados y que siguen ocurriendo, no pueden repetirse.

Se exigen también acciones importantes desde la Gerencia del banco y la Presidencia de La Previsora para que los funcionarios de las entidades entiendan que la disponibilidad de los sistemas de información y la atención a sus clientes no es una opción sino una obligación.

Hoy no hay excusas para que la Tecnología Informática no responda al requerimiento del negocio de brindar precisamente excelencia en el servicio. Se exige coherencia, no solo por parte de los usuarios, sino de los representantes de las entidades con las acciones de sus ejecutivos. SINTRAPREVI sigue esperando que se tomen los correctivos de manera inmediata para evitar otra experiencia nefasta como la del pasado 8 de septiembre. Así mismo, seguimos solicitando que se revise el contrato con la firma SISTRAN y se exija la seriedad y cumplimiento al contrato, sin que se esté facturando a la compañía los errores de ellos mismos.

Fuente: El Reporte Delta, José Camilo Daccach T.



Jornada nacional de protesta contra las medidas económicas del gobierno de Santos

El Comando Nacional Unitario integrado por las Centrales Obreras CUT-CGT-CTC y las Confederaciones de Pensionados, CDP y CPC, convoca a todas y todos sus afiliados y al conjunto del Pueblo Colombiano para que realicemos una jornada nacional de protesta contra las medidas económicas del Gobierno, este siete de octubre.

Desafortunadamente constatamos la continuidad de las políticas lesivas a los derechos de los trabajadores, como por ejemplo las constantes alzas en los combustibles, la pretensión de elevar el IVA en dos puntos para llevarlo al 18%, la negativa a desmontar los onerosos aportes en salud para los pensionados atendiendo las presiones de ANIF y Fedesarrollo, a pesar de haber suscrito un acuerdo con algunos sectores de los gremios económicos y los trabajadores en la Comisión Nacional permanente de concertación laboral y salarial.

Si a lo anterior le agregamos los temas de desempleo, de informalización, de tercerización laboral y en general un estado de precariedad para los trabajadores y los pensionados, no tenemos otra salida que la movilización popular en la búsqueda de hacer respetar nuestros derechos. Ahora bien, como se trata de una jornada Nacional de protesta, estamos instando a todas nuestras organizaciones, familiares y amigos para que nos movilizemos en

todas las capitales, denunciando los conflictos que estamos enfrentando.

En el caso de Bogotá la movilización la realizaremos a partir de las 4:00 p.m. saliendo de la calle 26 con carrera 7, hacia la plaza de Bolívar.

Es una cita a la que no podemos faltar los pensionados, los trabajadores del sector público y privado, los trabajadores de la economía informal, los campesinos, los estudiantes, familiares, amigos y todos aquellos que estemos en contra de la política del actual gobierno, un modelo excluyente que en nada nos beneficia.

El siete de octubre también se realizarán movilizaciones en todo el mundo, promovidas por la Confederación Sindical Internacional -CSI-, exigiendo trabajo decente.

Por trabajo decente para una vida digna

Por el desmonte del 12% en salud para los pensionados

Por la recuperación de la jornada laboral diurna de 6am a 6pm

Por el pago triple de dominicales y festivos

Por servicios públicos de calidad

Por la negociación del pliego de peticiones de los pensionados

Contra el aumento en el IVA

Contra las reformas pensional y de salud

Contra la reforma tributaria

COMANDO NACIONAL UNITARIO

LUIS ALEJANDRO PEDRAZA

Presidente CUT

JULIO ROBERTO GÓMEZ ESGUERRA

Presidente CGT

MIGUEL MORANTES

Presidente CTC

FABIO ARIAS GIRALDO

Secretario General CUT

MIRYAM LUZ TRIANA ALVIS

Secretaria General CGT

ROSA E. FLERÉZ G.

Secretaria General CTC

JHON JAIRO DÍAZ

Presidente CDP

ORLANDO RESTREPO P.

Presidente CPC

ANSELMO GÓMEZ

Secretario General CDP

GUILLERMO PROTOCARRERO T.

Secretario General CPC

JORNADA MUNDIAL POR EL TRABAJO DECENTE

7 DE OCTUBRE 2014

POR:

TRABAJO DECENTE PARA UNA VIDA DIGNA
DESMONTE DEL 12% EN SALUD PARA LOS PENSIONADOS
RECUPERACIÓN DE LA JORNADA LABORAL DIURNA DE 6AM A 6PM
PAGO TRIPLE DE DOMINICALES Y FESTIVOS
SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD
NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES DE LOS PENSIONADOS

CONTRA:

EL AUMENTO EN EL IVA
LAS REFORMAS PENSIONAL Y DE SALUD
LA REFORMA TRIBUTARIA



Desmintiendo mitos

Muchos son los mitos que existen en cuestiones de salud. La ciencia se ha encargado de desvirtuarlos.

Mito: "Sudar = perder grasa"

La sudoración es un mecanismo de autorregulación de la temperatura del cuerpo. Al sudar pierdes Agua (te deshidratas), NO grasa. El esfuerzo físico es lo que te hace perder grasa, si llevas una alimentación acorde a ello. El esfuerzo físico generalmente (no siempre) te hace sudar porque eleva tu temperatura, pero no implica que sudar quemar grasa, porque si fuese así quemarías grasa sólo por estar en calor, como en un sauna y no es así.

FALSO



Mito: "Los alimentos integrales no engordan"

Cuando un alimento es integral se refiere a que se ha dejado en la parte fibrosa, por lo que su contenido de fibra es mayor (se INTEGRA en el producto la parte fibrosa), la fibra no aporta realmente calorías y ayuda a disminuir el índice glucémico del alimento, haciéndolo menos perjudicial para tu dieta, pero la diferencia con el original no es mucha, así que si abusas engordarás en grasa igualmente.

FALSO



Mito: "Las fajas ayudan a quemar grasa abdominal"

La grasa es la forma en la que tu cuerpo almacena la energía que no pudo utilizar en el momento que la consumiste. La grasa se elimina restringiendo un poco a tu cuerpo de energía (carbohidratos) y así la obtiene a partir de la grasa corporal, lo cual ocurre de manera UNIFORME, la grasa no se pierde de forma LOCALIZADA.

FALSO

Caleidoscopio

Los trabajadores de las Sucursales siguen llevando a cabo interesantes actividades recreativas dentro del programa SUEÑA... JUEGA... DIVIERTETE, SINTRAPREVI LO HACE REALIDAD, implementado en el presente año.

En esta oportunidad destacamos las realizadas en las sucursales Neiva, Pasto y Armenia.

Sucursal Neiva

Asado en Villa Elisa, en el Municipio de Rivera (Huila)



Caleidoscopio

Sucursal **Neiva**

Asado en Villa Elisa, en el Municipio de Rivera (Huila)



Sucursal **Pasto**
Paseo al Volcán El Azufra

Sucursal **Armenia**

Tarde de cine

“Pasamos una noche agradable disfrutando la película LUNA DE MIEL EN FAMILIA, nos reímos bastante, también hicieron parte de la actividad los compañeros de Outsourcing y algunos de nuestros hijos”.



La fiesta de octubre

El 31 de octubre, “Halloween”, Día de los niños, o como se le quiera llamar; es una de las fiestas favoritas de muchos niños y también de muchos adultos. Y uno de los encantos de la misma es disfrazarnos para la ocasión.

En esta ocasión, vamos a premiar a quienes envíen al correo sintraprevi@previsora.gov.co, una fotografía con el disfraz que utilizaron este año. Habrá dos categorías: Afiliados (para la cual deben enviar el nombre del disfraz) e Hijos de afiliados (deben enviar el nombre del hijo(a) y del disfraz). El plazo para el envío es el 7 de noviembre de 2014.

Subiremos las fotografías a nuestra página web: www.sintraprevi.org y las ganadoras de los especiales premios, serán las dos más votadas.



GANADOR EDICION 14 - AGOSTO DE 2014.
Martha Gloria Hernandez Sucursal Cali

Respuestas correctas:

1. La nueva subdirectiva es la ANDINA.
2. Sintraprevi cumplió 37 años.
3. Nombres de los representantes en el Comité de Vivienda: JOSE ANTONIO BECERRA y MANUEL CARDENAS.

Queremos compartir el mensaje enviado por DEYANIRA GARCIA, ganadora de nuestra edición 13 (Pasatiempos Brasil 2014):

Señores SINTRAPREVI, gracias por el premio... me gustó mucho, muy interesante y apropiado para la época en que se desarrolló el concurso y el tema del mundial... lo socialice con mis compañeros del área de la subgerencia de Caja, Banca y Coaseguros y despertó en ellos admiración y deseo de tenerlo también, así que la idea del obsequio estuvo SUPER... gracias.



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.

- Mirá ve Peggy, te enteraste que el nuevo Presidente de la Previsora, el doctor Restrepo, pidió una charla con los manes del sindicato?

- Si claro que me enteré Margara, y al parecer quisque estuvo para alquilar balcones, porque fueron muchas las cosas que quedaron sin solucionar en la anterior administración.

- No hija ahora no le vayas a echar la culpa al doctorcito Samper de lo que está sucediendo, con lo querido que fue con los trabajadores.

- Ni loca que estuviera Margara, si él no fue el culpable del caos que reina en Previsora.

- Bueno Peggy eso está mejor, porque aquí si hay muchos y verdaderos culpables... hay de todo como en botica... vicepresidentes... gerentes perdedores... gerentes ausentes... gerentes aviones... subgerentes que se quieren enriquecer realizando maniobras que riñen contra la Ética y la Moral... subgerentes que se hacen incapacitar de manera mañosa... y seguidamente... mejor ni le chisto mas...

- Bueno parcerá déjate de bobadas y contá de que hablaron los presidents... tu que te enteras de todo... contá pues... no me ocultes nada.

- Cálmate ventarrón... vos siempre con tus afanes Peggy, suave que es bolero hija... de entrada te digo que no estamos autorizadas para contar todo... pero si te puedo adelantar algunas cositas...

- Ve, sabes que Margara... focalizáte

pues que ya me estoy desesperando.

- Arranco pues yo, Peggy, tú sabes que esos manes del sindicato, no tienen pelos en la lengua y con la propiedad que los caracteriza, tenían un informe de cada una de las áreas, ni de la madona...

- Me imagino Margara ahí habían de casi todos los problemas que le aquejan en la actualidad a todos los trabajadores y a la Compañía y me imagino que no se salvó nadie, pero nadie es nadie de los Vices... bueno de pronto al que menos le dieron palo es al vicecomercial, porque llegó hace poco.....

- Oístes Peggy y por qué el Vicecomercial se salvó? acaso no nos han contado ya que tiene contratitos por montones en menos de un año, y todo para sus amiguis, incluso quisque hay algunos contratos sin explicación, mejor dicho dicen por ahí ...que los alcaldes Petro y Moreno, le quedaran en pañales.

- Eh vos si sos no Margara... dejá tanto cuento y dejálo trabajar, que tal que el doctorcito Juancami, traiga una maquina tapa guecos, para tapar las embarradas que hacía el doctor Indiana Jones, o para tapar las muelas de los trabajadores, para que no pidan auxilios odontológicos...

- Uy si Peggy y las generalas se eviten de estar en cacería de brujas, o para tapar los guecos del edificio de casa matriz para que no se sigan paboneando las raticas del Sr. Johncito, o de pronto para tapar los rotos del SISE 3G, o para tapar

todas las artimañas que se inventan algunos directivos para presuntamente robar el patrimonio de la Compañía.....

- Pues si hija tienes toda la razón, démosle un tiempito para mirar como mejoran las cifras, porque de lo contrario creo que lo tendremos en estas páginas muy seguido...

- Eso si no lo dude mijita y junto con "el doctor Mata".

- De quien hablas...?

- Pues del Doctor Matamoros, un consultor que se cree el dueño de la Previsora, le tienen que dar parqueadero cuando se le da la gana, insulta a las señoritas de recepción, a los vigilantes, mejor dicho hasta el Diablo....

- Jajaja, Mijita no se te escapa nada, debe ser que está haciendo un supertrabajo...

- Que va, para esa joda de los puntos virtuales no se necesitaba traer un consultor, pagándole una millonada... pero todo para satisfacer las necesidades del doctor Juancami....

- Eso está como para contarle al Presidente Santos, que sacó una circular sobre RESTRICCIÓN DE GASTOS, especialmente en publicidad y mercadeo...

- Ay hija, de verdad que hay cosas que no me huelen bien, y vos sabes que a esta edad, si detectamos olores malucos, alguna joda esta pasando.....seguro que siiiii...

- Bueno hija, deja ya tu enojo, y sígame reportando de que mas hablaban, los My President.

PEGGY Y MARGARA



- Bueno hija pero de qué más hablaban, los My Presidents.

- Te voy a contar Margara... los que más palo recibieron fueron los de la Viceadministrativa, y eso quisque estaba también presente en la reunión, el doctorcito Isaza, te imaginás donde no hubiera estado... la reunión no se acabaría nunca.....

- No jodas, delante del casi "mismísimo diablo". Bueno pero eso si quién lo mandó a meterse en esa reunión, si ya conocen a estos mancitos del sindicato, que no perdonan tanto desorden junto, y la verdad sea dicha a mi querido doctor Isaza le quedó grande esa área, no pudo, y nosotros se lo advertimos, rodéese bien... rodéese bien...

- La verdad Margara es que ahí además del cambio realizado hay que reestructurar... cómo así que un sólo personaje deba manejar tanto lo administrativo como lo financiero ahí si me perdonan pero eso no debe de ser así...

- Bueno te sigo contando... también se habló del famoso Control Interno que hay... bueno mejor que no hay... en Previsora, y que ya se habla interna y externamente que tomar de lo ajeno o bueno comúnmente conocido como robar... en Previsora es fácil... te imaginas Peggy, adonde nos llevó la administración del manos largas de Dieguito Barragán, estamos en la inmundia...

- Pues de verdad Margara... ese ena-

no nos acabó con el control, bueno pero a todas estas que dijo mi doctor Restrepo....

- Que te digo Peggy... mostró mucho interés en montar "controles", mejor dicho se realizará un frente común para acabar con esas malas prácticas, que lo único que deja es desempleo y uno que otro purgando cana. ¡QUE VIVA EL ORDEN! ¡QUE VIVA EL CONTROL!.....QUE VIVA.....QUE VIVA...

- Muy bien Margara, eso es lo que se necesita, controles y así se minimiza, el riesgo... pero un control organizado, como es posible que tres áreas estén haciendo lo mismo, pero que en la práctica ninguna haga nada: La Gerencia de Riesgos, la Oficina de Control Interno (Ernest and Young) y la Revisoría o de Control Externo (Deloitte).

- Ve hija, que nombres tan rimbombantes... y tan chistoso que se te escuchan...

- No me jodas... la vaina es que piden la misma información, y vuelven a revisar la misma información, o sea le quitan tiempo a los trabajadores y sigue pasando lo mismo.

- Es que el Gerente de Riesgos debe es prevenir en ver de estar haciendo lo mismo que los otros dos, pues se está revisando después que pasan los hechos...

- Bueno pero seguí... seguí contándome que más te contaron esos mancitos del sindicato...

- Se habló también de la tecnología chimbilis de esta Compañía,

del contrato de SISTRAN, que nos están ordeñando de lo lindo no sólo a la empresa sino a todo el erario público

- Uy si Margara ese tema sí que es grave en la Compañía y nada pero nada es nada de tecnología lo que tenemos... como dicen por ahí... estamos a la DES-VANGUARDIA EN SISTEMAS... con decirte que no entregamos una póliza de seguros oportunamente, estamos jodidos pero bien jodidos con ese tema también.....

- Detente... detente Peggy no sigas que te tengo un chismononnnn de SISTRAN.

- No jodas Margara y ahora con que me vas a salir...

- Ayyy es que me sonrojo Peggy... como te parece que encontraron un sábado cualquiera, a una parejita de esa firma muy juntitos en las oficinas de Estatal, y quisque pegándole al "teto"... tú me entiendes... para no ser tan gráficos pues de pronto los moralistas se embejuquen por estas denuncias... como te parece semejante chisme....

- No freguemos Margara... lo que nos faltaba contá contá... que ya estoy como erótica... contá todo como fue... pero que no se te escape ningún detalle...

- Suave suave... ummm mirá esta otra... ahí si paras bolas no... acordáte de los moralistas que no les gusta que hablemos de estos temas... así que te voy con-

PEGGY Y MARGARA



tar suave... como te parece que quisque encontraron a la parejita "en el aquello con el aquello", y tan pronto el vigilante los pilló, quisque sin nada de vergüenza la parejita se paró y se fueron para el baño, a terminar la faena..... lo que no dice el informe del Vigilante es si, don Jacinto les dejó papel higiénico....como está tan escaso...

- No jodas Margara...de razón que el SISE, no funciona, si lo tienen contaminado de "virus el teto", ¿Ve y por eso también cobran?, porque según nos informan, hay que pagarles a los de SISTRAN por cada caso que no se resuelva en el SISE, o sea cada novedad cobran, pero lo que si no estoy segura, es si por estos jueguitos también cobran, mejor dicho se ganaron el baloto, con la Previsora...sacan plata por todo lado.

- **Claro Peggy, hasta ahora entiendo porque tan lento el SISE 3G, si la rapidez está en otras cosas.**

- Por eso a mi querido doctor Restrepo, le suplicamos todos los trabajadores de Previsora...que por el bien de la Compañía...imparta la orden para que una comisión especial, se ponga a analizar ese contrato de SISTRAN porque nos están ordeñando desde hace mas de 16 años, y nada que funciona.....

- **Si Peggy eso es muy cierto esa tecnología no funciona, o sino, le recomendamos a mi doctor haga la pruebita por usted mismo, vaya a que le expidan una póliza de Au-**

tos o Cumplimiento o de Transportes o una para una licitación y verá que se le cae hasta el pelo de la piedra...

- Mirá Margara...antes de que sigas con estos temitas...que tan cierto es que en la susodicha reunión estuvieron los dos sindicatos.

- **Esperá te aclaro, lo que pasa es que por fin en el otro sindicato, Asdecos, cambiaron al otro eterno presidente. Ellos hicieron con el Dr. Andresito la reunión solitos, pero lo bueno es que ahora si se vislumbra un trabajo en equipo entre los dos Sindicatos, pues coincidieron en las quejas al Doctor Restrepo, que eso ya es mucho decir....**

- Ah, por ahí es la cosa.

- **Si señora... pero no se me distraiga parcera y continúe pues...continúe...**

- Claro miya sigo erótica, por todos estos chismes....

- **En lo otro que también coincidieron los dos sindicatos es en la pésima atención de las Generalas, el desorden administrativo, los chancucos en los concursos, las pésimas liquidaciones de la nomina, primas, vacaciones etc...**

- Uy si Margara quisque en coro se piden LOS CAMBIOS de estas señoras, por el daño que han ocasionado en el último tiempo....Pilas mi doctor Restrepo, esas Generalas enredan mucho los procesos.....se requieren unos cambios bien pero bien inmediatos....es el factor humano y el ambiente laboral de la Compañía el que

está en juego

- **Sigue por favor Peggy que más pasó en esa cumbre de Presidents....**

- Pues de Jhoncito, no vale la pena ni de hablar, creo que será muy evidente cuando mi doctor Restrepo vaya a cada uno de los pisos de Casa Matriz, o cuando baje al comedor y vea el hacinamiento tan bárbaro de los trabajadores para almorzar.

- **O cuando baje al parqueadero y se encuentre a dos fieros gatos que compraron para tratar de combatir, a las ratas que han permanecido en engorde en la administración como Subgerente de mi jhoncito.**

- O cuando llamen a decir que se acabó el papel higiénico, el café, o cuando miren uno de los concursos de esa área...ahí en voz baja te cuentan... dicen por ahí que entregaron los puntos a dos amiguís, pero eso aquí entre nos...que nadie se dé cuenta

- **Ve Peggy y algo que no se puede quedar en el tintero y que el doctor Restrepo debe de saber es que no podían faltar las quejas de mi Superdani ni de la Gerente Ausente, en esto también coincidieron los sindicatos, en aclamar que se requiere un cambio, por tanto problema... en áreas por donde se va la platica de la Compañía....**

- Ole Margara te propongo, que dejemos para el próximo mes mas chismes de la Cumbre Presidencial y sigamos mejor con el día a día, te parece...

PEGGY Y MARGARA



- **Oigan a mi tía, ya te vas a correr pues.... bueno será dejar aliguito para la próxima...acordáte que te dije que no se podían contar todas las cosas que pasaron...**

- Si así es Margara...toca cambiar abruptamente de tema...si te contara que en Previsora hay unos quisque Comités de Defensa Judicial que realiza el área Jurídica, imagínate que la Gerente Ausente que debe hacer presencia quisque ni siquiera asiste a esas reuniones...que por lo regular son los viernes.

- **Ve Peggy y a todas estas que dice el vicejurídico encargado?**

- El Vice encargado que manda en "cuerpo ajeno"... quisque no le dice nadita, porque si le llama la atención viene la doctorcita Paulita, y le pega semejante sacudida,

- **Uy cómo así? igualito como le pasó con el Encargo del Inspector de Notarias...? estamos fregados con tanta manipulación, ojalá consigan rápidamente un Vicepresidente Jurídico, que de verdad ordene el caos que formó la doctora Paulita...**

-Ya que hablás ve, del Inspector de Notarias, quisque con el encarguito de Gerente, ya se está poniendo al día con los pagos de los abogados externos... dicen que tenía un cúmulo de pagos de mas de dos años, pero claro con este encarguito se motiva cualquiera a madrugar..... amanecerá y veremos.....

- **Ah Peggy ésta que te voy a contar es la máxima de las máximas...co-**

gétete pues....ya que te sigo viendo toda erótica... te acordás que el pasado 8 de septiembre a nivel nacional se cayó el sistema durante un día...en el cual no se pudieron expedir pólizas, utilizar correos, no se pudo imprimir, mejor dicho duraron los trabajadores manicruzados mirando pal techo sin nadita que hacer? ... como te parece....

- Claro que me enteré Margara y dicen las malas lenguas, muy malas, que ese fue el inicio de la "Persecución Presidencial", es decir, que se comienzan a entorpecer procesos para realizarle la vida imposible al Presidente imberbe.

- **No jodas Peggy y quien fue ese.....**

- Pues según buenas fuentes quisque fue de la Gerencia de Recursos Físicos, que no realizó el mantenimiento a la red y se quemó un Braquer o Taco eléctrico para que entiendas, como te parece mi parcerita esa noticia.

- **Recorholis Peggy...pero luego la Vicepresidencia Administrativa no tiene una firma especializada para que realice planes de mantenimiento y esté cambiando esas jodas de tacos...**

- Pues Peggy pues eso es para sorpresa de muchos y para que mi doctor Restrepo comience a analizar el abandono en el que está sometida la Vicepresidencia Administrativa, se le canceló el contrato a la firma especializada, quisque para ahorrar costos y se le asignó la labor de

mantenimiento a la firma de Aseo y Cafetería, como te parece semejante bestialidad....

- **La verdad tienes toda la razón Peggy, bestialidad es un piropo, porque a quién se le ocurre cancelar el contrato a una firma especializada, para que esa labor la cumplan los dos queridos muchachos toderos, que no tienen la culpa de nada de eso.**

- Pues ojalá Margara y eso esperamos... que para subsanar la bestialidad, no vayan a tomar represalias con inocentes, para justificar la inoperancia de la Vicepresidencia Administrativa....

- **Ve pendeja o sea que por un taco que puede costar 130 mil pesos se paralizó la Compañía por un día? Cuánto vale la nómina de un día de trabajo? pues tan solo 60 millones, o sea 460 veces lo que vale un taco... más la pésima atención con los clientes, eso tiene un costo irrecuperable, y todo se queda así... como si nada??**

- Pues muy triste, porque en una Compañía seria que se respete como esta, se tendrían que ir todos los directivos responsables por el detrimento patrimonial y moral ocasionado a la Compañía y a los trabajadores, por los insultos recibidos de los clientes..... o no te parece....?

- **Totalmente cierto Peggy, pero quisque el Presidente del Sindicato, ese mismo día, subió al noveno piso donde mi Doctor Andresito y le contó que la parálisis laboral**



PEGGY Y MARGARA

fue por la caída de la red, debido a la falta de mantenimiento, y adivina cuál fue la respuesta de mi doctor...

- Cuál, cuál, dilo dilo.....

- Que no era cierto, que ya le habían dado un reporte y que eso no era cierto.....como te quedó el ojo.....

- No jodas y con todas las pruebas que se tienen y no creyó.... y entonces.... que dijo My President....se emberraco me imagino...

- No mijita, sólo le dijo que se cerciorara por sí mismo y muy bien... porque acá la costumbre es que se le mienta a los presidentes para mostrar que todo va bien...

- Uy si Margara acá ya conocemos las habilidades de algunos directivos para mentir, para ser bien manipuladorcitos y quedar bien... lo cierto es que cuando estén leyendo estos chismes, ya se conoce la verdad y efectivamente tenía razón al Presidente de Sintraprevi..... moraleja.....recomendamos al Dr. Restrepo que hay que cerciorarse muy bien, le pueden decir muchas mentirillas

- Pues hay que recomendarle muy respetuosamente a mi doctor Andresito se cuide de los gavilanes y sobre toda de las gavilanas.....ya que lo pueden considerar un pollito al lado de esta gente.

- Eso es cierto Margara, o si no nos toca sacar a relucir cosas del pasado que le ocurrieron a mi doctor Samper...

- Uy si Peggy de eso hay muchas historias... las estrategias de las

gavilanas con el doctor Samper, entre otras, fue realizarle comidas en sus casas de estrato 10, invitaciones a las fincas, con amarillito incorporado etc...etc.

- Y ahora Margara, las mismas gavilanas en tan poquitos días, ya están realizando la misma estrategia con mi doctor el "pollo" Restrepo... comprando "conciencias" para pasar otra administración llegando tarde, en incapacidades médicas, etc. Mejor dicho, al parecer, en el piso noveno seguirá prevaleciendo el ausentismo. "QUE VIVA LA BUROCRACIA"...

-Ve mijita ya entiendo por qué los manes del sindicato insisten en que en Previsora debe realizarse una reestructuración desde el piso noveno hasta el sótano.

- Si Margara hay muchos Vicepresidentes, Gerentes y Subgerentes que no dan la talla, y si mi doctor Restrepo no le pone cuidado a eso seguiremos dando perdidas como el año pasado...y ahí si... quien podrá ayudarnos?

- Recorcholis otra vez Peggy... ya que hablas de reestructuración, quisque ya dos Vicepresidentes se marchan, y eso nos parece muy acertado, claro que tienen que haber muchos cambios, por ejemplo en el Área de la doctora Anzola, quisque los atropellos hacia los aprendices Sena, o pelaos que están haciendo sus prácticas Universitarias, es tal, que da mucha vergüenza, lo que viene ocurriendo.

- Cómo así Margara no se supone que

es el área donde más debe existir la cultura, por el contrario entonces lo que hay es mucha incultura!!!!!!

- Totalmente cierto mijita, en ese piso tercero si que se requiere de cambios extremos, esperemos que el Nuevo Vicepresidente Administrativo, sea muy competente y actúe pronto....

- Ya para ir terminando Margara... ahora sí se armó el desorden provocado por el área de las Generalas, quisque ya se inician las investigaciones, del famoso caso del **Del "cartel de la muelamenta".**

- Si mi querida Peggy se conocieron los 56 funcionarios perseguidos por las Generalas, quieren sacar sangre quisque para mostrar gestión.....ni que fuera la Cruz Roja... que equivocadas están....y se les puede revertir el problema...

- Uy si Margara ahora sí se armó la gorda, por tan poca cosa, saca cuentas... sumando todos esos auxilios en pesos eso asciende como a 35 millones aproximadamente y resulta que contratan tres investigadores para el Área de la Gerencia Disciplinaria, por seis meses cada uno, en donde su costo asciende a mas de \$48 Millones, esto es una locura y muy improvisada...

-Ve Peggy...ya que hablas de los tres agentes 007 que realizarán la investigación, quisque ya llevan 3 meses de los 6 del contrato, y lo que dicen por ahí es que ya están pensando en renovarles el contrato por otra temporada.

PEGGY Y MARGARA



- Pues imagínate Margara que me contaron, que uno de los Agentes 007, quisque les gusta mucho "el Billegas", y esta pidiendo que le incrementen su sueldo.....que tal esto.....

- A propósito Peggy, de este contemporáneo agente 007, no es justo que lleva tres meses y tan solo permanece una o dos horas en la oficina, el resto no viene.

- Uy cómo así Margara al paso que vamos ¿Cuándo saldrán las verdaderas investigaciones que han afectado el patrimonio de la Compañía? como es el Caso de la Dian, Ecopetrol, MyM Consultores, Redes Eléctricas, Retenciones de primas, Parqueaderos, Bonos de la Gerencia de Gestión Humana.... Para solo mencionar los más sonados.

- A propósito del Doctor "Billegas", quisque este señor mandó desplazar a unas funcionarias de contrato indefinido, mandó arreglar la oficina y no viene... que vergonzoso... y lo lamentable es que, es el consentimiento de mi doctora Susana... muy triste, por eso es que estamos como estamos.....

- Ve Margara ya para ir cerrando ahora sí, es muy lamentable lo que viene ocurriendo en la Subgerencia de Caja y Coaseguros, quisque la "Tia Chepita" está insoportable... los atropellos, la falta de respeto hacia sus colaboradores es cada día mayor y la gente ya no se la aguanta.

- ¿Cómo así Peggy? Le recomendamos a nuestra contemporánea que modere su comportamiento, para

evitar tenerla como protagonista de estas páginas todos los meses... usted era una de nuestras panas... que me le estara pasando?

- Algo debe estar pasando Margara en esa área, porque de verdad los trabajadores están pensando en presentar quejas ante el Comité de Convivencia, porque ya es insoportable el ambiente.....

- Hablando de Subgerentes, quisque el de Cúcuta, es tan diligente que ya llena el PIDD por cada uno de los funcionarios...

- No freguemos Margara, acaso ese tal PIDD no debe ser discutido y acordado con cada uno de los subalternos? y ahora se les ocurrió la flamante idea de que si los trabajadores no lo hacen... no los van a dejar concursar en un nuevo puesto de trabajo ni los van a dejar participar en capacitaciones ni nada....

- Oíste Peggy eso es ilegal... ¿eso en donde está estipulado? Ni se ha concertado con las organizaciones sindicales, eso es lo de siempre.... regulan sólo unilateralmente y a nadie le comentan nada. Modifican los manuales como les da la gana.

- Es correcto mi querida Margara, pero en la compañía con tanto desorden administrativo, no se sabe quienes son los dolientes, y se cambian las formas de diligenciarlo, sin importar a quien rajen....

- Ve mija, a propósito de sucursales, me contaron que esa firma que se ganó el contrato para suministrar los repuestos de Automóviles, Assist o una joda por el estilo, quisque está

haciendo hasta pa' vender.

- Contá, pues yo tengo mi pichirilo asegurado...

- Imaginate que me contaron que se demoran años pa' enviar un repuesto a las Sucursales o talleres y además los que envían son de segunda...como te parece esa mermeladita.....

- No te puedo creer, esa es una de las herencias que nos dejó mi Dr. Indiana Jones. A propósito no te he visto echar lagrima y moco por él y con tanto que lo querias...

- No me la montes... bueno antes de terminar te tengo dos cuenta chistes o mejor dos cuenta huesos, que no sabemos, si nos reímos o nos ponemos coloretas de la sinvergüencería de algunos directivos:

- Bueno Margara déjame yo te cuento el primer cuentahuesos: Quisque nuestra amiga la Williams, está presentándose para concursar como Vicepresidente Jurídica o Administrativa...eso sí sería una gran locura... si no ha podido con los cargos que le han asignado, mucho menos una responsabilidad mayor, definitivamente no cambió, los trastornos mentales son grandes.....

- El segundo cuentahuesos Peggy es: Quisque la Gerente Ausente, presentó hoja de vida para que la tengan en cuenta para la Vicepresidencia Jurídica... esto es de locos definitivamente... no pueden con el cargo que tienen y aspiran a más... Mejor que espere la denuncia que se esta realizando, por culpa de la negligencia en el manejo de pago de siniestros...

Una Publicación de



SINTRAPREVI
UNIDOS PARA EL CAMBIO