

# HORIZONTE SINDICAL

PUBLICACION DIGITAL DE SINTRAPREVI



**SINTRAPREVI**  
UNIDOS PARA EL CAMBIO

Edición No. 26 febrero de 2018

## ¿Qué pasa en Previsora?

¿Y del convenio Compensar... qué?

## Acontecer Sindical

No más congresistas antitrabajadores

## Sabía usted qué

Según la Ley 1857 del 26 de julio de 2017, las empresas están obligadas a brindar una Jornada Familiar Semestral para los trabajadores

## Hablemos de seguros

De las obras de ingeniería frente al contrato de seguro



## Asumiendo los cambios

Para una organización no es sencillo asumir y apropiarse de los cambios, máxime si estos significan un cambio de políticas y/o de modelo organizacional, y si en los mismos, se ve involucrado un número importante de personas de la misma organización.

Esto es lo que parece estar pasando en el área de Gestión Humana, ahora Talento Humano, de la Previsora. Durante mucho tiempo, SINTRAPREVI lideró las denuncias por el modelo implementado en esa álgida área para los trabajadores, que la llevó a una si-

tuación crítica: Desorden administrativo, pésima atención al cliente interno, desconfianza de y hacia el área, favoritismos y falta de transparencia en concursos y encargos, e interpretación unilateral de normas convencionales desfavoreciendo siempre a los trabajadores.

Fruto de la reestructuración se dieron trascendentales cambios: El Vicepresidente Administrativo y Financiero dejó de tener labores administrativas, la Gerente de Gestión Humana salió de la compañía y hubo un cambio circunstancial y a su vez



estructural: La Subgerente de Selección y Desarrollo se encuentra en licencia, y esta subgerencia pasó a depender de la Vicepresidencia de De-

sarrollo Corporativo. Con estos cambios, el modelo y la gestión en esa área parecen estar cambiando.

Así lo dejan ver tres circunstancias que se

han presentado en lo que va corrido del presente año, mes y medio, que, de manera directa o indirecta, tocan y afectan los intereses de los trabajadores de la empresa.

han presentado en lo que va corrido del presente año, mes y medio, que, de manera directa o indirecta, tocan y afectan los intereses de los trabajadores de la empresa.

Veamos de manera resumida, una a una, y los efectos de estas:

### Concursos

Con ocasión de la reestructuración, se han abierto en el presente año 69 convocatorias internas. Se presentaron inicialmente algunos casos en los que los trabajadores no estaban siendo admitidos a los concursos por no haber presentado oportunamente el PAD o por

circunstancias similares. Los casos presentados fueron acopiados y tratados por la organización sindical y en su mayoría fueron solucionados de manera oportuna. Se tuvo la disposición de atender las quejas presentadas y se reconocieron las inconsistencias.

A la fecha de publicación de HORIZONTE SINDICAL, de las 69 convocatorias internas, 20 se encontraban en etapa de Publicación, 6 estaban para Prueba de Conocimientos, 5 en Pruebas Psicotécnicas, 3 en la etapa de Entrevista, 2 habían sido canceladas y 33 había sido declaradas desiertas.

Este alto número de convocatorias desiertas que corresponde al 48% preocupa y obedece fundamentalmente a dos factores: La no inscripción de candidatos para el cargo de técnico, y, la no aprobación de las pruebas de conocimientos.

Sobre todo, en las sucursales, el impacto de esta situación es bastante alto. De las 34 abiertas, el 71% de las convocatorias se declaró desierto. Es preciso destacar, que para el cargo de técnico el 79% fueron desiertas, pero, también es alto el porcentaje para el cargo de profesional, el 44% (4 de 9). (Ver gráficas)

Pero ¿Porque se está presentado esta situación? ¿No se están preparando suficientemente los trabajadores para las pruebas? ¿O son las pruebas mismas las que hacen que los trabajadores no aprueben?

Este es un análisis necesario, tanto para el sindicato, como organización representante de los trabajadores, como para el área encargada del desarrollo de los concursos, pues tal como está establecido en la convención colectiva, y es el sentir de la administración, el propósito primordial de éstos es la promoción de los trabajadores de planta.

Un esbozo inicial del análisis nos lleva a preguntar, por ejemplo, porque se incluyen en las pruebas de conocimiento, preguntas no relacionadas con el área específica, sino de tipo psicotécnico (series y secuencias). ¿Es esto favorable o desfavorable para los postulantes?

Este tema sin duda no termina aquí. Lo seguiremos desarrollando, pues estaremos haciendo seguimiento a lo que suceda con los concursos.

## Inconsistencias en pago de nómina

Con el pago de la mensualidad de enero, se presentaron varias situaciones: El doble descuento de las cuotas ordinaria y extraordinaria del sindicato, de los préstamos personales y de los aportes a pensión y salud. Así mismo, errores en el pago del subsidio de almuerzo con y sin factor prestacional.

Ante las inquietudes

planteadas por los trabajadores y que fueron recogidas y tratadas por la organización sindical; la respuesta en primera instancia fue a la que estábamos acostumbrados: Que los errores se corregirían en el siguiente mes (¿rezagos del modelo anterior?).

Ante la insistencia del sindicato, con el argumento de que los trabajadores no deben asumir los errores no cometidos por ellos, y gracias a la intervención de la Secretaria General, esta posición fue modificada y las correcciones se hicieron de manera inmediata, demostrando que si se podía. Incluso, se ofreció a los trabajadores disculpas por lo sucedido por parte de la Gerente de Talento Humano (algo no visto en la empresa hace mucho tiempo).

**Circular de Vacaciones** Una última situación presentada fue con la re-



cientemente publicada “Circular de Vacaciones”. En ella se estableció que los trabajadores deberían programar sus vacaciones anuales máximo el 14 de febrero del presente año. La organización sindical se vio forzada a solicitar la ampliación de dicho plazo, específicamente por dos situaciones: No se tuvo en cuenta el desplazamiento de directivos a la ciudad de Bogotá justo antes

de terminar el plazo, y, un número importante de trabajadores no pudo hacerlo, porque la aplicación no estaba debidamente programada para tal tarea, ya que no aceptaba la programación de vacaciones no causadas. Efectivamente, se asumió nuevamente el error por parte de la gerencia y se amplió el plazo hasta el 28 de febrero. Sin duda, se respira un nuevo aire. ■

## ¿Y del convenio Compensar... qué?

Esta es la pregunta que constantemente nos formulan los trabajadores. Y desafortunadamente tenemos que responder que este se mantiene.



El plantón realizado en la sede de Compensar por SINTRAPREVI y ASDECOS en contra de la implementación del

“Convenio Compensar” en el mes de noviembre de 2017 fue el último del año anterior. Pero esto no quiere decir que haya sido el último en realizar o que

se haya cambiado la posición de las dos organizaciones sindicales al respecto.

Por parte de SINTRAPREVI, aún se sigue considerando

que el convenio es una flagrante violación de la convención colectiva de trabajo y que modifica unilateralmente las condiciones establecidas para los créditos personales, de reparaciones locativas y de vivienda. Es decir, seguimos insistiendo en que el convenio no es conveniente y que representa una erogación no justificada para la Compañía.

Este convenio fue una decisión unilateral y equivocada de la Vicepresidencia Administrativa anterior, que esperamos se corrija lo antes posible, dando por terminado el mismo. Lamentablemente, por la información recibida de sus subalternos, la administración actual en cabeza del presidente Mauricio Rodríguez tomó la decisión, en nuestro criterio también equivocada, de prorrogarlo.

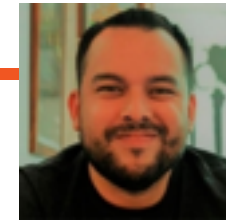
Pero, adicionalmente a las actividades sindicales que se llevaron a cabo el año anterior, a través de plantones, charlas informativas, comunicados, denuncia en redes sociales, etc., que debemos decir, contaron con la participación, activa, numerosa y entusiasta de los afiliados, se realizaron acciones jurídicas en contra de



la suscripción del convenio. Si bien los resultados no son los esperados, confiamos en que más temprano que tarde se nos dé la razón. La Contraloría General de la República consideró que no se evidenciaron conductas de competencia de esa entidad. Por lo tanto, si se llegaren a presentar hechos o pruebas que demuestren una posible gestión fiscal irregular, reiniciarán las acciones correspondientes. Mientras tanto, la KPMG, firma revisora fiscal de la Previsora, consideró que no hubo irregularidad alguna en la suscripción de este. Se-

guimos esperando las respuestas por parte de la Procuraduría General de la Nación y del Ministerio de Trabajo, ante la querrela interpuesta.

El Comité Ejecutivo Nacional de SINTRAPREVI que se reunirá en el mes de marzo, analizará las circunstancias actuales, para tomar las decisiones relativas a este tema. Se evaluará y definirá si se continúa con las acciones ya realizadas, o, se inician nuevas acciones al respecto. Cualquiera que sea la decisión, será informada oportunamente a los trabajadores. ■



Por: Edwin Palma Egea, Vicepresidente de la USO. Las Dos Orillas.

## No más congresistas antitrabajadores

Si los 1.2 millones de trabajadores sindicalizados eligiéramos con nuestros votos un par de decenas de congresistas que propongan las leyes y realicen los debates que necesitamos, las cosas cambiarían.

**E**l domingo 11 de marzo será elegido un nuevo congreso. Y los políticos tradicionales saben del rechazo que vastos sectores de la sociedad tienen por ellos y ellas. “Todos son iguales”, “¿Para qué votar?”, son frases y preguntas que se repiten todos los días en redes y tertulias sociales.

Y lo que quieren los políticos tradicionales es que le dejemos la política a ellos y que sus clientelas sean los que voten para que sigan haciendo de nuestro país su hacienda particular en donde delinquen impunemente.

Sus empresas políticas familiares maman de la desigualdad y la mantienen, se apoyan en grupos armados y viven de los recursos públicos que financiamos los colombianos y deberían dedicarse a realizar los derechos constitucionales que todos tenemos.

En campaña, como sucede en estos días, se mueven por todo el país prometiendo cosas, consiguiendo aliados, casi siempre a cambio de dinero, contratos y nombramientos. Pagando a sus intermediarios electorales, preparan-

do y financiando como llevar a los puestos de votación sus miles de votos amarrados el día de elecciones, a sus testigos electorales y a sus abogados para que garanticen la elección.

Todo esto, que cuesta billones de pesos, tiene como consecuencia que se mantenga un sistema político en el que nada cambia, en especial que la educación pública sea pobre en calidad y escasa en financiación, y se limite al máximo la posibilidad de formar jóvenes ciudadanos y críticos que se liberen de esas redes delincuenciales.



El mejor caldo de cultivo para ellos es la pobreza y la miseria. El político o política tradicional consigue sus votos a cambios de prebendas, dinero en efectivo o migajas. No lucharán para combatir la pobreza, porque ese es su mejor escenario, ahí se mueven como pez en el agua.

Tenemos que entender esta trampa que degrada el sistema democrático colombiano para reconocer que somos capaces de salir de allí y cambiar las cosas. Masivamente debemos participar del debate político y de la elección de nuestros representantes.

Al menos antes de votar, revise- mos la hoja de vida del candidato, sus relaciones, sus familiares, sus antecedentes, su historial político, ya eso sería un avance. No se puede generalizar diciendo que todos los políticos son malos, hay políticos decentes, atrapados en varios partidos políticos.

Quiero aprovechar esta tribuna para invitar a los trabajadores a que no solo se involucren en todos los debates políticos, sino a que decidan bien. Ver trabajadores haciendo apología a candidatos de partidos que han promovido reformas laborales que producen mayor precariedad, explotación y seguir reduciendo salarios, no solo es un sinsentido, sino un exabrupto. Es elegir a nuestros propios verdugos.

Los trabajadores necesitamos más derechos, individuales y colectivos y habrá que preguntarle a los candidatos al Congreso y a la Presidencia qué proponen.

Existen en el país más o menos 1.2 millones de trabajadores sindicalizados, si al menos ellos



y ellas, decidieran promover y votar por candidatos coherentes con las necesidades de los trabajadores y eligiéramos un par de decenas de congresistas que propongan las leyes y realicen los debates que necesitamos que se den en el país, muchas cosas cambiarían.

En estos cuatro años que están terminando los debates sobre el mundo del trabajo han brillado por su ausencia o por su debilidad, y no le podremos pedir peras al olmo votando por candidatos antitrabajadores, que les parece que la huelga es un delito y que reducir la jornada de trabajo es un premio a la holgazanería.

Los trabajadores y los sindicatos deberían pedirles a sus candidatos al Congreso de la República:

**1. Una ley estatutaria** que permita que alrededor de un millón de servidores públicos rasos participen activamente en política. Los políticos tradicionales saben y conocen que en el sindicalismo del sector público enfrentan una gran competencia. Por eso, mantener la prohibición es para ellos, necesaria.

**2. Una reforma constitucional** que modernice el modelo sindical de nuestro país. El sindicalismo no se va a fortalecer ni a unir por su propia voluntad. Necesitamos cambiar de raíz el modelo para que el sindicalismo deje en el pasado las precarias tasas de sindicalización y la absurda dispersión que en 2016 dejó más de 4 mil sindicatos donde el 80% tiene menos de 100 afiliados.

**3. Una reforma legal** que, si no va a prohibir la tercerización, al menos la haga poco atractiva para los empleadores, generalizando la solidaridad laboral y estableciendo la igualdad de derechos salariales y prestacionales entre trabajadores directos y trabajadores tercerizados.

**4. Una contrarreforma laboral** que derogue la reforma laboral de Uribe y que mejore los ingresos de los trabajadores del país.

**5. Una reforma constitucional** que permita, fomente y desarrolle la negociación colectiva por rama para ampliar las tasas de cobertura que en el país no superan el 3%.

**6. Una reforma legal** que permita la formalización de cientos de miles de cargos en el sector público que se mantienen en la provisionalidad, en la temporalidad, y bajo el vaivén de los politiqueros de turno.

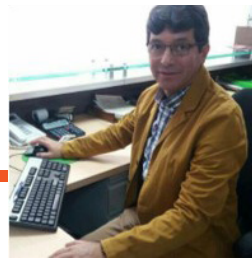
**7. Una ley** que desarrolle el estatuto del trabajo y del derecho de huelga que nos adeudan a los trabajadores desde la expedición de la Constitución.

**8. Leyes que ratifiquen** e incorporen a nuestro ordenamiento jurídico los convenios internacionales del trabajo de importancia para los trabajadores y el sindicalismo colombiano.

**9. Más y mejores debates** al Ministerio del Trabajo para que cumpla con sus obligaciones de generar empleo y vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales en el país.

La aprobación de las leyes requiere de mayorías en el Congreso, pero si su candidato se compromete con estas y todas las necesarias para favorecer a los trabajadores no habrá perdido el voto. No vale quejarse en redes sociales o pensar que el problema es de su sindicato, su dirigente o su empresa. Nuestro país necesita modernizar las relaciones laborales y eso implica nuevas leyes, nuevas reformas y contra reformas.

Así las cosas, apreciado compañero, querida compañera, no regale su voto, no se quede en su casa. Comprometa a su candidato y vote bien. ■



# DE LAS OBRAS DE INGENIERÍA

## FRENTE AL CONTRATO DE SEGURO



A propósito de la caída del Puente Chirajara en la Vía Bogotá-Villavieja, el Profesional de la Sucursal Pasto Javier Enriquez, analiza el impacto de acontecimientos como éste y su relación con los seguros.

**A**nalizando los últimos acontecimientos en materia de ingeniería en el país como la caída del puente Chirajara, el desplome de la Torre Space en Medellín, la caída de unidades habitacionales en Cartagena y Buenaventura entre otros, es necesario pronunciarse sobre lo que está sucediendo en las obras, ya que según información oficial, existen construcciones a lo largo del territorio que no pasarían un minucioso estudio de patología estructural o un estudio de vulnerabilidad sísmica.



En este tema, no solo se encuentra en juego el buen nombre de la ingeniería colombiana, sino el buen nombre de las aseguradoras con sus implicaciones financieras, y no podemos ser tan elementales como lo hace el presidente de FASECOLDA, Jorge Humberto Botero, al afirmar que “las ase-

guradoras deberán responder por el siniestro independientemente de que la responsabilidad obedezca a una falla humana”, porque se debe hacer un análisis exhaustivo de cada caso concreto.

Conforme al artículo 1045 del Código de Comercio, el dolo y la culpa grave son inasegurables, pero

a raíz de la reforma adoptada por la ley 45 de 1990, se abrió la posibilidad de asegurar la culpa grave en el seguro de responsabilidad civil, mas no para los seguros de daños.

El origen del problema se centra en cuatro conductas:

**1- Documentación falsa:** Adelantar

proyectos constructivos sin los permisos legales, o desbordando los mismos, es una conducta a título de dolo y por tanto inasegurable, por carecer de objeto y causa lícita, y al existir un contrato de seguro en cualquier ramo, es un contrato nulo, por falta de dos de los elementos de la validez de un contrato

que son la capacidad, el consentimiento, el objeto y la causa lícita. Por lo tanto reclamaciones que estén bajo esta circunstancia deberán ser objetadas.

**2- Errores de cálculo o diseño.** Es este caso estamos frente a la culpa perfectamente asegurable, no obstante, si el error según el caso concreto se tipifica como una culpa grave o se califica como dolo eventual es igualmente inasegurable, y de existir contrato de seguro, las reclamaciones no están llamadas a prosperar.

**3- Falsa economía:** El hecho de utilizar materiales técnicamente inadecuados, de mala calidad o en menores proporciones exigidas por las normas de calidad o apartarse de los diseños aprobados, buscando obtener mayor provecho económico en contra de la estabilidad de la obra,

es un caso típico de dolo, igualmente inasegurable, y de estar asegurado es un contrato nulo. Adicionalmente, estamos frente a una agravación del riesgo que lleva a la terminación del contrato de seguro de que trata el artículo 1060 del Código de Comercio, o la nulidad del contrato por reticencia que trata el artículo 1058 del mismo código.

**4- Falta de idoneidad:** Dado lo rentable de la actividad de la construcción, personas de diferentes disciplinas académicas se dedican a este oficio, con desconocimientos técnicos y del mercado, por lo que se podrían iniciar proyectos técnicamente inviables, acolitados por la corrupción, lo que contribuye a acelerar la burbuja inmobiliaria. Igualmente, de existir un contrato de seguros adelantado por una persona no calificada,



el contrato de seguros se torna ineficaz.

Ahora, establecer la causa y la cuantía del siniestro es una actividad costosa, dispendiosa y difícil por lo que se producen demoras en el pago de la indemnización en donde se pueden ver envueltos seguros muy complejos como el seguro de cumplimiento con sus subamparos, el seguro de todo riesgo construcción, el seguro de riesgos laborales y todo lo referente a la seguridad social, lo que causa malestar entre los asegurados y mala imagen en el sector, que es lo que se

denomina en seguros Riesgo de mercado.

Este tipo de riesgos requiere una reingeniería en lo referente a la gestión de riesgos para el aseguramiento, por lo que se deben implementar inspectores antes concomitante y posterior a la ejecución de un proyecto para hacer trazabilidad de los mismos, sin caer en la coadministración, esto aunado a la implementación de garantías que obligue a los constructores a ajustarse a los planos inicialmente aprobados.

Otro problema que se debe analizar es de-

terminar la fecha del siniestro para contar los términos de prescripción y dado que se trata de siniestro de cola larga y que la doctrina y la jurisprudencia no han sido pacíficas en establecer esta fecha, ya que algunos hablan que la fecha del siniestro es la fecha de la iniciación del proyecto, otros la fecha en que se ejecutó, otros la fecha en que aflora el perjuicio y otros la fecha en que se eleva la reclamación; problema aun no resuelto que se convierte en lo que se denomina inseguridad jurídica.

Se deben implementar seguros obliga-

torios para este sector, diferentes al seguro de cumplimiento para contrataciones estatales ya existente; por ejemplo, el Artículo 15 de la Ley 675 de 2001, impone como obligación asegurar las áreas comunes contra los riesgos de incendio y terremoto, no obstante no existe un ente de control que haga cumplir la norma. Otra solución parcial sería declarar como obligatorio el seguro decenal, lo que conllevaría a encarecer la vivienda con la obvia oposición de CAMACOL.

En el caso concreto del puente Chirajara,

el proyecto fue adelantado por la Firma Coviandes, filial del grupo Aval del grupo de Luis Carlos Sarmiento Angulo, grupo que tiene su propia aseguradora que es Seguros Alfa. Llama la atención que el grupo acepto las pólizas de la aseguradora australiana QBE.

Así las cosas, muchas reclamaciones serán objetadas con la concebida mala imagen para las aseguradoras, por lo tanto, la agrupación y las aseguradoras deberán salir a hacer pedagogía sobre este espinoso tema, para evitar las consecuencias de pérdida de mercado o la selección adversa del riesgo.

Simplificar el problema como lo hace el gremio asegurador a pagos comerciales, es desconocer que Previsora Seguros, es una empresa de economía mixta en donde los pa-

gos comerciales (aunque deberían existir) no existen por tratarse de dineros del Estado y de hacerse, estaríamos frente al tipo penal de peculado en favor de terceros.

Son de considerar, con mucha relevancia, las consecuencias de tipo social que genera el no pago de indemnizaciones como consecuencia del dolo, la culpa grave como hechos inasegurables y que en nada tiene que ver el usuario, quien adquiere una vivienda con absoluta buena fe, aportando el capital y ahorro de su vida, quedando en la mayoría de los casos con deuda y sin el bien que adquirió, porque ni la aseguradora garantiza de su crédito lo respalda con el pago de la indemnización. ■

Envíanos tus colaboraciones, artículos y opiniones al correo [info@sintraprevi.org](mailto:info@sintraprevi.org)

Según la Ley 1857 del 26 de julio de 2017, las empresas están obligadas a brindar una Jornada Familiar Semestral para los trabajadores

Fotos: Jair Blanco Colmenares  
Miami, Florida 2018



**E**n julio del año anterior, el Congreso de la República expidió la Ley 1857 de 2017, con el propósito de modificar la Ley de Protección Integral a la Familia, cuyo objeto es fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad. Con esta Ley, el Congreso, además de detallar las acciones estatales, crea obligaciones para los empleadores.

Según la norma, es obligación del empleador brindar una jornada cada seis meses, en la cual el trabajador comparte tiempo con su familia. Esta obligación podrá cumplirla el empleador suministrando un espacio directamente o gestionándolo por medio de la Caja de Compensación Familiar a la cual esté afiliado.

No obstante, en caso de que el empleador no esté en la po-

sibilidad de gestionar la respectiva jornada laboral, tendrá la obligación de reconocer el espacio de tiempo correspondiente al trabajador para que comparta con su familia, sin afectar el día de descanso obligatorio y sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. El reconocimiento de esta jornada no puede afec-

tar los días de descanso. Por lo tanto, la jornada para compartir con la familia, deberá ser un día de la misma jornada laboral del empleado.

El empleador debe generar un espacio de integración en el que el trabajador pueda fortalecer sus lazos familiares. Si esto no es posible, el empleador debe por lo menos proporcio-



La Subdirectiva Pacífico hace un análisis de esta ley que fortalece y garantiza el desarrollo integral de la familia, como núcleo de la sociedad



DE SEGUROS para que se vaya concretando el otorgamiento respectivo de este día por semestre a cada uno de los trabajadores de la empresa.

Además, en dicha Ley, se declaró el 15 de mayo de cada año como EL DÍA NACIONAL DE LA FAMILIA, que también será el “Día sin redes”, para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil

narles el tiempo (una jornada al semestre) dentro del horario laboral, para que puedan dedicarlo a sus familias. Muchos han interpretado esta norma como una ampliación de dos días al año de las vacaciones.

Dado que la norma fue expedida recientemente, es probable que el Gobierno Nacional reglamente la Ley para aclarar

la manera como los empleadores deben cumplir con estos deberes. Pero, mientras tanto, los empleadores deberán ir otorgando estos días, teniendo en cuenta que ya se causó UN DÍA en el segundo semestre de 2017 y arrancamos el primer semestre de 2018. HACEMOS UN LLAMADO A LA PREVISORA S.A. COMPAÑIA

en cumplimiento a la función social que les asiste, promoverán mensajes que durante ese día inviten a sus usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y se pueda dedicar tiempo de calidad, a los miembros de su familia. ■



# Ganadores SINTRAGRAMA ENERO 2018:



**Diana Casallas - Casa Matriz**

**Yuliana Lara - Sucursal Yopal**

**Nidia Velásquez - Casa Matriz**

**María del Pilar Vargas - Sucursal Cali**

**Steven Cisneros - Casa Matriz**

**Cada uno recibe un BONO SINTRAPREVI DE \$50.000**



**SINTRAPREVI**  
UNIDOS PARA EL CAMBIO