JUNTA DIRECTIVA CENTRAL
PERÍODO 1998-2000

IBELL ZAMIRA VALDÉS B.
JAIME DELGADO V.
FERNANDO SALCEDO F.
GLORIA ELENA AGUDELO R.
JUDITH HERRERA C.
LUIS JAVIER GIRALDO A.
OLGA LUCÍA AGUDELO O.
GLORIA EUGENIA VILLEGAS A.
CARLOS BAUTISTA H.
OSWALDO PINZÓN R.

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN:
MARIO GIRALDO R.

ASISTENTES:
JUAN GUILLERMO ZAPATA A.
IVÁN DARÍO OSORIO O.
EDUARDO NIETO L.
ANGEL SOTO C.

COORDINACIÓN GENERAL:
JUNTA DIRECTIVA CENTRAL ASES

CORRECCIÓN DE ESTILO:
GIOVANNI RESTREPO O.

EDICIÓN E IMPRESIÓN:
IMPRESOS CARIBE LTDA.
MEDELLÍN - COLOMBIA
CARIBE@PLANETA-TIERRA.COM

CONTENIDO

PROLOGO 7

PRESENTACIÓN 9

CAPÍTULO PRIMERO
EL SECTOR ASEGURADOR Y
EL SURGIMIENTO DE SURAMERICANA DE SEGUROS 11

CAPÍTULO SEGUNDO
HISTORIA DE SURAMERICANA DE 1948 A 1960
LA CULTURA EMPRESARIAL 31

COYUNTURA ECONÓMICA, SOCIAL, POLÍTICA Y SINDICAL
CUANDO SE CREÓ LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS 42

CAPÍTULO TERCERO
PERÍODOS EN LA VIDA DE LA ASOCIACIÓN 57

DEPENDENCIA Y TUTELAJE DE LA COMPAÑÍA 1960-1976 59

AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA 1977-1982 75

SE PIERDE TERRENO: 1983-1990 91

RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y CRISIS 1990-1999 95

RECUPERACIÓN DE LA ASOCIACIÓN: 1990-1992 106

CAPÍTULO CUARTO
GESTIÓN SOCIAL Y POLÍTICA, ESTRUCTURA ORGÁNICA
Y RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE ASES 119

UNA NUEVA PERSPECTIVA
DE MODELO SINDICAL PARA ASES 121

PLANES, POLITICAS Y ACTIVIDADES SINDICALES
PARA LA DÉCADA DE LOS AÑOS NOVENTA 123

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SURAMERICANA 127

SERVICIOS 131

ESTRUCTURA ORGÁNICA Y RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO 132

CAPÍTULO QUINTO
SITUACIÓN ACTUAL DEL SINDICALISMO
EN EL SECTOR ASEGURADOR 143

AFILIADOS A MARZO DE 2000 151

BIBLIOGRAFÍA 154

PROLOGO

El recorrido histórico que se ha hecho a los cuarenta años de vida de la Asociación de Empleados de Suramericana, pretende ante todo dar a conocer las acciones de aquel actor que en muchas facetas de la historia colombiana ha sido ignorado: los trabajadores.

Algunas se han escrito, pero con un lente que no permite dar cuenta de las múltiples relaciones que se establecen en el mundo del trabajo que si bien, son complejas y conflictivas, no por ello se deben hacer aisladas del contexto político, económico, social y cultural del país. Los trabajadores han sido y son protagónicos en hacer no sólo la riqueza que ha acumulado Colombia, sino también han sido los gestores de una cultura que ha dejado hondas raíces en la historia de las relaciones laborales.

Esa cultura no ha estado al margen de la forma como se han estructurado dichas relaciones. La sumisión, el sometimiento y la confrontación han sido el común denominador que en los componentes del universo laboral -empresarios, trabajadores y Estado-, se han empeñado en perpetuar.

Claro está, que las relaciones laborales en la Compañía Suramericana de Seguros, no escapan a este esquema. Precisamente es este el recorrido histórico que se muestra claramente. Momentos de sumisión, de confrontación y de sometimiento han existido con diferentes grados de profundidad y persistencia, pero con un ingrediente que no es *justificador* sino más bien *explicativo*: la presencia de elementos sociológicos en la estructuración de cada actor. Por un lado, la Compañía, legado de un importante cúmulo de experiencias acumuladas por varias generaciones de hombres *emprendedores* en la región antioqueña desde el siglo XIX, que combinando su acentuada formación religiosa con la racionalidad que exigia el mundo de los negocios, fomenta la mentalidad de un trabajador sumiso y servidor incondicional a sus propósitos. A cambio de ello, los empleados trabajan (o vivian) más que en una Empresa, en una *familia*. Este modelo paternalista hasta muy entrada la década de los años 70 del siglo XX, cambia para dar paso a un esquema que obedeciera más a la lógica del negocio que a la esencia del ser humano.

Así mismo, los trabajadores, formados en dicha mentalidad, practicaban la sumisión incondicional. Los referentes religiosos, la aversión a la *política* o más bien a lo que se salga de las cuatro paredes de la empresa, la prepotencia creada al hacer parte de esa *familia*, crean una alta dosis de dependencia. Los trabajadores no construyen su autonomía e independencia.

Cuando se trata de construir, se salta a un esquema de confrontación contestataria, que sin bases solidas y científicas, crea en los trabajadores una actitud de pasividad y desconfianza combinado con un ambiente de desconcierto. Se responde al cambio de la actitud empresarial -del modelo paternalista al moderno-, con un modelo sindical contestatario y sin bases profundas. Esa efervescencia de una nueva generación de empleados que llegan a la Compañía formados en la convulsionada situación univeritaria del país en la década de 1970, no logra calar una alternativa o un modelo distinto en el manejo de la relación capital-trabajo.

Los cambios ocurridos desde finales de los años ochenta en el mundo empresarial, obligan a construir una alternativa sindical que se salga de ese esquema. Se busca autonomía e independencia, se solidifican las pretenciones ante la Compañía con estudios socioeconómicos, se moderniza no sólo la infraestructura material sino la mental.

Son estos elementos generales los que en el transcurso de la investigación se particulariza aún más, los que nos permiten crear y recrear una historia hecha no sólo desde lo macro y general sino que nos permitió leer el periódico, el detalle del escrito, el estilo del lenguaje, la fotografía que también habla, la entrevista que reconstruye, etc. fue una contrastación de hechos, de personas, de ideas, de documentos, de discursos, que ligados a momentos precisos del acontecer social dentro y fuera de la Compañía, reflejan la importancia sociológica del texto. Fue una metodología que si bien se basó en fuentes secundarias (escritas), tuvo la oportunidad de hacerse también con aspectos vivenciales de personas que tuvieron que ver con la construcción de ese proyecto : La Asociación de Empleados.

No es sólo un texto que enfrenta un actor con otro, pues no era esa la intención. Ésta estaba dada por dotar no sólo a los individuos involucrados en el *problema* (la Compañía Suramericana de Seguros) de un conocimiento, sino que fuera un conocimiento para la Sociedad Colombiana, en especial a los trabajadores. Dar una interpretación al concepto de *seguro*, dar una lectura a la fundación y desarrollo de la Compañía, abordar la fundación de ASES, sus facetas posteriores y su proyección actual, interesan no sólo a los empleados, a las Directivas de la Compañía, al movimiento sindical, sino que interesan a todos aquellos sectores sociales dispuestos a construir un país justo.

PRESENTACIÓN

Quiso la Asociación de Empleados de Suramericana -ASES- celebrar sus cuarenta años de existencia entregándole al movimiento sindical y a la opinión pública en general, un texto que compendia los hechos y procesos más relevantes del sindicalismo en la Compañía Suramericana de Seguros. Tal es el propósito de *40 Años de Historia.*

Concebido y escrito desde una perspectiva historiográfica y sociológica, *40 Años de Historia* se articula a partir de la reconstrucción del entramado de relaciones sostenidas por los protagonistas centrales de esta historia: el estamento directivo de la Compañía y los trabajadores de la misma, enmarcado todo ello en el contexto socio-económico, político y cultural del país durante la segunda mitad del siglo que finaliza. Tal opción metodológica le ha permitido a los autores de este libro presentar aquel entramado en su verdadera dimensión: como relaciones de poder y lucha de intereses. En consecuencia y como el lector podrá darse cuenta, lo que este libro narra no es el anecdotario intimista o épico de los protagonistas de esta historia, sino el desdoblamiento incesante de ellos como actores en conflicto, hacedores de procesos.

El hilo conductor de *40 Años de Historia* será entonces la identificación y diferenciación de las fases y períodos por los que ha transitado la vida institucional de la Asociación de Empleados de Suramericana en estos cuarenta años, en un intento de correlacionar estas fases y períodos con los diferentes modelos de gestión empresarial ensayados por la Compañía desde su fundación.

Siguiendo esta lógica de análisis, los autores del libro destacan con especial énfasis aquellos momentos en los que la Asociación adquirió una trayectoria política e institucional de carácter autónomo y clasista, advirtiendo, no obstante, el peso que en la misma ha representado el hecho cierto de que su creación en 1960 hiciera parte de la política laboral agenciada entonces por la Empresa, logrando ejercer sobre ella una estricta tutela ideológica por espacio de mucho tiempo. Tales momentos habrían de coincidir con las fases y períodos durante los cuales la Compañía experimentó cambios en su modelo de gestión empresarial; cambios estos que por lo regular estuvieron acompañados de la adopción de medidas que buscaban desplazar el énfasis de las relaciones laborales hacia la obtención de mayores niveles de productividad por la vía de presionar la reducción de los costos de la fuerza laboral, sacrificando el bienestar material de los empleados.

Las reorientaciones esporádicas de ASES frente a la Compañía, mismas que se afianzaron durante los últimos diez años, tuvieron siempre como correlato la ofensiva anti-sindical de ésta, cobrando expresión en acciones tendientes a lograr la división o el debilitamiento de la organización sindical. Así, los momentos de la Asociación vendrán a coincidir, justamente, con el desarrollo de aquellas acciones y operativos anti-sindicales, o lo que es lo

mismo decir, serían su expresión y consecuencia. De ahí que la historia de ASES pueda resumirse como la puja entre ella y la Compañía por librarse de la tutela de ésta y obtener su mayoría de edad.

Particularmente significativo en esta historia será el juego de acciones y reacciones entre ASES y la Compañía, presentado y analizado sin concesiones de ningún tipo descarnada por los autores, en especial el practicado por la Empresa, donde ésta aparece apegada a la más genuina tradición del empresariado colombiano. Tradición esta que nos informa que las relaciones sostenidas por el capital con sus trabajadores han sido de agresión económica, política y social más que de negociaciones y concertación. Se destaca en tales relaciones la marca de la represión, la división y el paralelismo sindical, combinada con el soborno y la corrupción de la dirigencia sindical, en abierta violación de las garantías de asociación sindical y negociación colectiva, consagradas como derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico. Lo que me lleva a pensar que *el tigre no es como lo pintan:* prefiere ver liquidada a la Asociación antes que aceptar un trasegar autónomo e independiente de la misma.

En efecto, al optar por la vía de los métodos tradicionales del empresariado colombiano, en la relación con sus empleados y la organización sindical de éstos, Suramericana desnuda la demagogia que encierran los principios y valores fundantes de su filosofía empresarial, y echa por la borda la vocación pacifista ostentada por su dirigencia, así como su preocupación por la ética que debe regir las relaciones económicas y laborales de los empresarios.

La historia de Ases, escrita conforme lo han logrado los sociólogos Mario Giraldo y Juan Guillermo Zapata en este libro, siendo una vivencia particular de un sector de trabajadores adquiere significación universal para el conjunto del sindicalismo colombiano, especialmente en estos momentos de crisis cuando este movimiento está obligado a reflexionar y a incorporar reorientaciones sustanciales en su organización y acción socio-política. Particularmente significativo para el sindicalismo colombiano lo constituye el último período de la Asociación, cuando asume la decisión de propiciar una reestructuración a fondo de su proyecto sindical, buscando generar condiciones que le permitan responderle a la nuevas realidades empresariales, laborales y económicas del país.

No cabe dudas, *40 Años de Historia* es un libro para aprender.

EDUARDO NIETO L..
Director Corporación Proseguir



CAPÍTULO Primero

EL SECTOR ASEGURADOR Y EL SURGIMIENTO DE SURAMERICANA DE SEGUROS

"Corría el año de 1662 en un pequeño café de Londres; su dueño, Edward Lloyd, supo atraer, por su situación cerca del río Támesis, una de las calles más pobladas de la ciudad, una clientela dedicada especial y casi exclusivamente a los negocios del mar.

Este café donde vendían un sabroso cafecito en tazas, era el lugar donde acudían los capitanes y los marineros cuando regresaban de sus viajes para comentar las cosas que les habían ocurrido; traían noticias de lugares muy lejanos, contaban sus aventuras por los mares y esto despertaba curiosidad e interés entre los asistentes, revelaban las correrías de los piratas, contaban sus hazañas y muchas otras cosas. Así fue como el café del señor Lloyd se convirtió en un centro de contratación para la compraventa de buques y pertrechos para los mismos, ajuste de fletes y suscripción de seguros marítimos, ya que en esa época no existían compañías aseguradoras como hoy en día. Bien, así eran asumidos los riesgos del mar, por individuos aislados, sin nexo alguno entre sí, que se dedicaban, además, a otras actividades, como los banqueros, traficantes, mercaderes y armadores.

Después, el señor Lloyd su buscó un local más amplio y mejor acondicionado; entonces se mudó cerca de la Bolsa y fundó cuatro años más tarde un periódico llamado "Loyd's New" y esta idea convirtió su café en un verdadero centro de reuniones e información de todas aquellas personas cuyos negocios tenían afinidad con las cosas del mar y los seguros marítimos."

(Cartillas periódico El Mundo N° 21 de julio de 1987, Medellín, p. 6.)

Es claro que para hacer alusión al surgimiento del sector asegurador en la estructura económica colombiana, debemos hacer una breve mención a la génesis y desarrollo en la historia del hombre.

El transcurrir histórico tiene un punto de partida y otro de llegada. Ese punto de partida estuvo caracterizado por tener un contenido estrictamente *comunitario*, de ayuda mutua, de solidaridad, características centrales de las sociedades primitivas. En este período, más que el concepto de seguro, primaba el de *riesgo* que surgía primariamente ante los embates de la naturaleza. Las afinidades entre los miembros de las tribus estaban dadas por relaciones de parentesco, de sangre y luego afincadas en el interés común. En este mismo período, podemos decir que primó el concepto de *prevención:*

> ***" Pero el futuro también preocupaba a éste, y los sacerdotes de las religiones paganas trataban de adivinar los secretos siempre inciertos del mañana. El hombre que iba a nuevas empresas y hazañas, aportaba desde muy temprano su prima de seguros al altar de los dioses envidiosos, en forma de sacrificios de animales y aún de seres humanos".*** [1]

Dentro de este punto de partida, encontramos instituciones que desde la historia fueron determinantes para el surgimiento del seguro propiamente dicho. Hablamos en Roma de la *Ley de las doce Tablas, la Asociación de Legionarios y el Phoenus Nauticum:*

> ***"Así nació el "phoenus nauticum", institución según la cual el comerciante que sufría un naufragio quedaba liberado de las obligaciones en dinero contraídas con los banqueros con motivo del viaje en que tal siniestro acontecía. Más, si dicho comerciante llegaba felizmente al puerto de destino, debía pagar, además de los intereses legales, una cuota o comisión determinada previamente por los contratantes, que iba a formar un fondo especial destinado a cubrir las pérdidas sufridas por los prestamistas a causa de naufragios". (La Historia del Seguro. En: Corresponsal Suramericano, N° 24. Medellín, septiembre de 1954, sin página)***

1 La Historia del Seguro. En: Corresponsal Suramericano, N° 22, febrero de 1954. Sin página.

UN POCO MÁS DE HISTORIA . . .

". . . A principios del siglo XIV se aplican los seguros marítimos; en 1309 se emplea por pimera vez la palabra seguro en un decreto dado por el Duque de Génova. En 1347 se celebra el primer contrato de seguro marítimo en Génova. En el año de 1370, también en Génova se reparte el riesgo entre varios aseguradores cuya actividad es señalada con el nombre de Securare, Sigurare o Assicurare. A mediados del siglo XIV existía una especie de seguro obligatorio en Portugal, bajo la inspección o control del Estado para los navíos de más de 50 toneladas, el 20% de los beneficios de cada viaje engrosaba un fondo común destinado a cubrir los riesgos. En 1424, una sociedad en Génova asumía toda clase de seguros tanto en mar como en tierra. En 1601, en Inglaterra se crea la Corte o Tribunal de seguros para regular los conflictos entre aseguradores y asegurados. En 1666, estalló en Londres lo que se ha denominado "The Great Fire", que durante cuatro días consumió dos terceras partes de Londres, destruyendo más de 18.000 casas y dejando 20.000 familias sin techo. Nicolás Borbón, exmédico, exdiputado en los comunes que había pasado su vida defendiéndose de los acreedores, rozando continuamente la prisión por deudas y encontrando siempre la manera de eludirla, concibió la idea de abrir una oficina para tomar seguros contra los daños de los incendios que fue conocida con el nombre de The Fire Office. Este fue el comienzo de las entidades aseguradoras de incendio. En 1668, se crea la primera compañía aseguradora de vida "The Mercers Company", debido al doctor Asshton; y precisamente por esta fecha, a fines del siglo XVII, nacía el famoso Lloyd's de Londres"[2]

Luego, en el siglo XI, surgen las *Guildas* (uniones de vecinos de una aldea para afrontar en forma mutua los riegos sobre animales, incendios, granizo, enfermedad y muerte del ganado). Estas Guildas son considerados como la forma más característica del Seguro en esa época.

Pero queremos hacer notar un hecho que es fundamental en el desarrollo posterior de los seguros:

> ***"En Grecia jugaba un papel preponderante en la estructura económica, el esclavo. Pero hubo una época de inseguridad civil en diversos Estados, motivada por motines constantes de los esclavos, muchos de los cuales se fugaban con el siguiente perjuicio para sus propietarios. La fuga de los esclavos podía arruinar a un propietario, de la misma manera que hoy la***

2 PALACIOS, Fernando. Aspectos Legales de la Empresa de Seguros. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 1974, pág. 17.

> ***destrucción de las máquinas, puede arruinar una industria. Por esto los propietarios de esclavos celebraban contratos con los banqueros ricos, que por una retribución periódica se comprometían a indemnizarles con una suma determinada, en caso de fuga de un esclavo".***[3]

Nos encontramos entonces con el punto de llegada: Con el surgimiento de la propiedad privada –sobre el esclavo, las máquinas, herramientas, animales, etc.-. Este hecho desvincula el seguro de su carácter mutual, de solidaridad y comunitario, a un negocio propio de individuos, grupos o clases sociales que se dedican a dicha actividad con el fin del lucro, de enriquecerse:

> ***"Con la caída del feudalismo toma especial auge el concepto de propiedad privada, lo cual da origen a un gran desarrollo de la industria y el comercio. Con el crecimiento de éste nace la necesidad por parte de los comerciantes de proteger el fruto de sus industrias contra los riesgos propios del transporte marítimo y terrestre. De esta manera, se comienza a poner en práctica el concepto de seguro dentro de organizaciones que a través de un proceso de formación y desarrollo se asemejarán cada vez más a la empresa de seguros de nuestros días"***[4]

Es con esta última característica como se conoce en Colombia el surgimiento de los Seguros. En 1870 funcionaba una sucursal de la *Internacional*, compañía de seguros de New Jersey (Estados Unidos). En 1874, por primera vez y como obra de colombianos surge la Compañía Colombiana de Seguros S. A. *Colseguros*. Esta iniciativa, tomada por el señor Pedro Navas Azuero, tenía como finalidad primera atender seguros para el ramo del transporte. Hacia 1909 aparece la *Compañía General de Seguros,* siendo absorbida por Colseguros en 1920. En 1937 se crea *Seguros Bolívar.*

El rumbo económico del país, iniciado a finales del siglo XIX y que continuó en el siglo XX, exigía el desarrollo del sector financiero. El proceso de industrialización en marcha generaba la necesidad de contar con préstamos e inversiones, a la vez que exigía que este sector financiero diera vida al campo de los seguros.

3 La Historia del Seguro. En: El Corresponsal Suramericano, N° 23. Medellín, mayo de 1954. Sin página.

4 PALACIOS, Fernando. Obra citada, p. 17.

Esta necesidad, creada por el mismo rumbo capitalista de nuestro país, cubría en primera medida la industria misma. Luego se abre el abanico hacia seguros de vida, capitalización y reaseguros. Al respecto, el Dr. Alberto Jaramillo nos dice:

> ***"El negocio de las compañías de seguros consiste fundamentalmente en transformar riesgos individuales en colectivos garantizando el pago de una indemnización monetaria a quienes cubren una determinada suma (prima) por la probabilidad de ocurrencia del riesgo. Dado que son muchos quienes adquieren el seguro y pocos quienes llegan a cobrarlo, en razón precisamente de que no todos los siniestros asegurados suceden, se afirma que las empresas transforman riesgos individuales en colectivos, pues cuando ocurre un siniestro, la indemnización pertinente se cubre con las primas que pagaron otros y con los ingresos que dichas primas generan mientras permanecen inactivas en poder de la aseguradora"***[5]

Las primas que pagan los asegurados se convierten para las aseguradoras en una fuente importante de inversión. De allí que las compañías aseguradoras inviertan en otros sectores de la actividad económica, para obtener, por un lado, una seguridad en el pago de los siniestros y por otro, para generar utilidad al dinero invertido. Julio Silva Colmenares nos ilustra de mejor manera:

> ***"Si tenemos en cuenta que el capital-dinero no se reproduce como dinero sino como inversión en capital productivo, las empresas toman la suma aportada por los asegurados y la convierten en papeles de crédito o en acciones. De paso se ganan la confianza de los asegurados –dada la estabilidad de las empresas en donde invierten- y se procuran una renta que les permitirá cubrir gastos, obtener ganancias e incrementar el capital propio".***[6]

Estas operaciones del sector asegurador permiten una gran concentración y centralización:

> ***"Como resultado lógico de estas integraciones (denominada vertical cuando se actúa en el campo de los seguros y horizontal cuando se diversifican***

5 JARAMILLO, Alberto. "El sector Asegurador: Estructura y comportamiento reciente". En: Revista EAFIT. Medellín. N° 76 (Octubre-Diciembre de 1989); p. 83.

6 SILVA C., Julio. Los verdaderos dueños del país. Bogotá: Ed. La Carreta, pág. 183.

las inversiones) se incrementa las ganancias, se diluyen riesgos y costos y, finalmente se conforman grupos dirigentes con un alto poder económico, pues controlan grandes conjuntos de empresas con múltiples relaciones entre sí, que es lo que se denomina un conglomerado"[7]

Estos elementos nos sirven de preludio para entender el nacimiento de la Compañía Suramericana de Seguros en 1944. No surge entonces al margen de la estructuración *económica colombiana, es fruto de ella y respondiendo a requerimientos claros de la clase empresarial en nuestro país. Como lo dijo Jorge Valencia:

"La creación del Banco Industrial Colombiano y de la Compañía Suramericana de Seguros, a mediados del decenio del cuarenta, empezó a llenar el vacío financiero que caracterizó a Antioquia durante la primera mitad del presente siglo"[8]

*La Compañía Suramericana de Seguros nace una tarde de octubre de dicho año, en respuesta a la necesidad de hacer realidad una empresa especializada en el ramo del seguro en el departamento de Antioquia.

Suramericana comenzó a gestarse en las reuniones efectuadas en las oficinas de Cervecería Unión y la Fundición Gutiérrez, empresas gerenciadas por los ingenieros Carlos Gutiérrez Bravo – primer presidente de Suramericana - y José María Bernal respectivamente, donde se fijaron los primeros pasos a seguir en torno a la definitiva construcción de la empresa en términos económicos y jurídicos, y en donde se comenzó a plantear el proyecto Suramericana en primer momento.

Los principales empresarios antioqueños sintieron la preocupación e interés por introducir en la cultura del departamento el negocio del seguro, bajo la perspectiva de no sucumbir en el intento, ya que la dinámica económica de la región desconocía en el ámbito general de la sociedad, de qué se trataba tal propuesta aseguradora, aún cuando anteriormente ya se había hecho un intento mas o menos parecido pero sin la fortaleza económica e ideológica del proyecto Suramericana:

7 JARAMILLO, Alberto. Ob. Cit. Pág. 83.
8 VALENCIA R., Jorge. La industrialización de Medellín y su área circundante. Tomo II. En: Historia de Medellín. Medellín: Suramericana, 1996, p. 482.

"En el medio existía una tradición bancaria, no siempre exitosa, y por lo tocante con los seguros, una empresa de algunos alcances, "Seguros y Urbanización", había fracasado. Buena parte de los principales accionistas de tal empresa participó en la creación de una nueva compañía de seguros en Medellín"[9]

Antioquia, a pesar de su importante desarrollo empresarial, se encontraba culturalmente débil en términos de garantías y respaldos económicos frente a una posible pérdida o siniestro de sus bienes. A diferencia de Bogotá en donde la experiencia en la aseguración de bienes ya se había tenido desde la década de los setenta del siglo XIX, Medellín y en general el departamento de Antioquia no poseían una verdadera cultura del seguro, aunque de manera un tanto comunal se presentara relaciones sociales encaminadas hacia el colaborar, respaldar, e incluso responder de manera colectiva por los bienes que algún familiar o vecino halla podido perder. Aunque en efecto la cultura antioqueña se ha preocupado por la colectividad, en sí este tipo de auxilio ante ciertas calamidades, no deja de ser una manifestación solidaria no organizacional, que no responde a las ya avanzadas dinámicas financieras del negocio del seguro, donde el capital utilizado en el cubrimiento de bienes adquiere características mas desarrolladas y de objetivos de inversión capitalista, siempre destinados a la multiplicación de tal aporte financiero.

EL LIQUIDADOR DE
SEGUROS Y URBANIZACIÓN

Avisa a los señores accionistas que hoy Martes 26 de los corrientes, a las 10 a. m., habrá una reunión especial en las oficinas de la Compañía, situadas en el Edificio Henry 2o. piso. Se tratarán asuntos muy importantes, especialmente el informe de la comisión nombrada en la última reunión.

SE ENCARECE LA ASISTENCIA PERSONAL, NO DELEGADA

G. CARDONA C.

Medellín, Septiembre de 1944.

"SEGUROS Y URBANIZACIÓN", precedente en la constitución de la Cía. Suramericana de Seguros. Tomado del periódico El Colombiano del día 26 de Septiembre de 1944.

9 JARAMILLO, Roberto, VILLEGAS, Luis. Compañía Suramericana de Seguros 1944-1994. Medellín: Ed. Suramericana, 1994, pág. 2.

La región, además, seguía siendo el principal productor y comercializador de bienes de consumo originando a su vez una centralización de intereses al continuar inmersos en este tipo de producción, el cual había dado no-solo a la región sino al resto del país, los más grandes dividendos.

Suramericana pone desde sus inicios en claro su postura y filosofía de ganancia que iluminaba este tipo de negocio y a su vez el interés por abrir las puertas a distintas propuestas de inversión financiera, aunque dándole participación de manera casi absoluta a la propuesta de inversionistas de empresas antioqueñas:

> ***"Suramericana de Seguros surgió como una empresa hija de empresas. En efecto, fue creada con participación accionaria de treinta y dos empresas que, con la excepción de una, todas tenían sede en Antioquia. Igualmente, de los más de ciento cincuenta accionistas individuales, la mayoría estaba ligada a la propiedad y en ocasiones a la dirección de aquellas empresas fundadoras"***[10]

Los accionistas se convierten a su vez en propietarios de la empresa que nutren y se lucran con el capital invertido, dando posibilidad a varias fuentes de ingresos, como también procurando fortalecer las primas, con lo cual se va perfilando una estructuración de empresa sólida en lo que a reservas se refiere.

La Suramericana es creada en 1944 como una sociedad anónima, acogida a los requerimientos de la Superintendencia Bancaria, la cual regula a todas las entidades dedicadas al sector financiero en el país.

Suramericana se construye y se fortalece desde su germen del aporte económico y financiero de los principales hombres de negocio de Antioquia: Jesús Mora C; José María Bernal; Bernardo Restrepo O; Ernesto Moreno; Bernardo Cock; Pedro María Botero; Focion Soto; Antonio J. Uribe; Edward Correa; Aureliano Vélez, Luis Carlos Estrada; Pedro Estrada; Miguel Mesa; Alicia Jaramillo de Mesa; Juan Enrique Toro; Jaime Bustamante; William Gil; Luis Olarte; Inés Restrepo de Olarte; Jesús Ramírez Johns; Horacio de Bedout; German Echavarría; Juan David Echavarría; Camilo Posada; Roberto Vélez V.; Hernando Patiño; Carlos Mejía; Guillermo Gutiérrez Bernardo Echeverri; Jaime Moreno; Luis J. Osorio; Gustavo Correa; Emilio Piedrahita; Antonio Alvarez; Carlos Gutiérrez Bravo; Jorge Isaza; Jorge Osorio Gil; Pedro Uribe Escobar; Constantino Duque; Jorge Escobar; Miguel Navarro; Hernando Botero; Carlos Correa; José Uribe R; Gonzalo Mejía; Jesús López; Rafael López;

10 Ibíd, pág. 2.

"EMPRESA DE SEGUROS SE FUNDARÁ EN ESTA CIUDAD", Titular aparecido en la primera página del diario El Colombiano del día jueves 26 de septiembre de 1944.

Empresa de Seguros se fundará en esta Ciudad

Tendrá un capital inicial de ocho millones de pesos. La nueva compañía cuenta con un fuerte respaldo

Informaciones obtenidas por uno de los cronistas de este diario dan cuenta de que en la ciudad acaba de constituirse una gran empresa de seguros que tendrá la organización de las sociedades anónimas y abrirá operaciones con un capital de cuatro millones de pesos.

La nueva compañía cuenta, según esas mismas informaciones, con el respaldo de un fuerte núcleo de industriales antioqueños y de varias empresas que ya han anunciado su propósito de suscribir acciones.

también violenta y colonizadora de parte del hombre antioqueño por conseguir sus objetivos y metas, básicamente en el aspecto económico.

Y es desde las familias antioqueñas donde se trazaron los principales «cánones» y normas de convivencia para las diarias jornadas laborales en la Suramericana de Seguros, que ya en el funcionamiento de la compañía llego a ser no-solo una característica real, digna de orgullo sino también, de amplia poder de obediencia.

> ***«En todo ese engranaje humano las relaciones están presididas por los buenos modales, la urbanidad, la cortesía, sin olvidar la cordialidad y el compañerismo, cuando de compañeros se trata. Así se ha procurado desde el principio de la empresa y hoy podemos presentar con orgullo el satisfactorio espectáculo de una compañía en donde el ambiente humano es bueno y se trabaja a gusto, que no en balde nos llamamos «la Familia Suramericana». Esta realidad trasciende y para el público también somos una institución «simpática»[15]***

15 F. U. R . En: El Corresponsal Suramericano. Medellín. No. 32 (Dic. 1956); p. 1.

Bien lo afirma el anterior fragmento, de un editorial presentado en el principal órgano informativo de Suramericana, haciendo alusión explícita a las relaciones laborales presididas por los buenos modales, la urbanidad, la cortesía, sin olvidar la cordialidad y el compañerismo, esto último con el ánimo de recordar la importancia que tiene en la Compañía el respeto jerárquico, que quizás es eje fundamental del aparato normativo de la empresa. Este editorial, presentada por alguien que firma como F.U.R, se realiza en diciembre de 1956, es decir alrededor de 12 años de la fundación de la Suramericana de Seguros, generando esto una idea en la existencia viva de los fundamentos originarios, no solo de la fundación de la empresa, en 1944, sino también de muchas otras características del orden social anterior al presente siglo de parte de la comunidad antioqueña en general, y que son las bases para cualquier tipo de trabajo analítico e investigativo del desarrollo de la cultura en esta región y en especial del proceso económico, empresarial y financiero de Antioquia.

Suramericana de Seguros no solo es el producto de la actividad económica y comercial antioqueña de características no académicas y de fundamentación cultural, sino que también tuvo un importante influjo ideológico y operativo desde las directrices concebidas en la Escuela Nacional de Minas:

> ***"En esta región se dio el primer intento, con éxito, de previsión y dirección racionales del desarrollo económico, para lo cual se creó una institución como la Escuela Nacional de Minas que habría de ser el semillero para la socialización de los cuadros dirigentes de aquel proceso económico".***[16]

Además de estar Antioquia nutrida por orientaciones racionales y futuristas, las relaciones laborales dentro de las empresas de la región también se vieron mediatizadas por fundamentos "fraternales", los cuales también eran explícitamente propuestos por la Escuela de Minas:

> ***"Cuando los primeros empresarios antioqueños empezaron a organizar sus fábricas llevaron y mantuvieron en ellas un conjunto de valores igualitarios y relaciones interpersonales íntimas, cuyos orígenes había que buscar en la historia más antigua del pueblo antioqueño. El igualitarismo social, la ausencia de prejuicios frente al trabajo directo, el trabajo hombro a hom-***

16 MAYOR, Alberto. Etica, trabajo y productividad en Antioquia. Bogotá : Ed. Tercer Mundo, 1985, pág. 15.

COMPAÑÍA SURAMERICANA DE SEGUROS

La Junta provisional encargada de la organización de la nueva Compañía de Seguros, que ha sido constituída con el nombre de COMPAÑÍA SURAMERICANA DE SEGUROS, cuyos estatutos fueron aprobados por la Superintendencia Bancaria según oficio número 01045 de 5 de los corrientes, cita a todos los suscriptores de acciones de dicha Compañía a una reunión extraordinaria que se verificará el viernes 15 del presente mes a las 3 p.m. en el local de la Cámara de Comercio de Medellín. La reunión tiene por objeto hacer el nombremiento de Junta Directiva y de Revisor Fiscal

Medellín, 12 de Diciembre de 1.944

LA JUNTA PROVISIONAL

Gabriel Angel E. **Jorge L. de Bedout**
Carlos Gutiérrez

"SEGUROS", citación aparecida en la primera página del Periódico El Colombiano del día 8 de Octubre de 1944.

Rafael Restrepo; José Ramírez Johns; Federico y Mauricio Restrepo; y Roberto Botero Soto.

Estos hombres representaban casi en su mayoría a importantes empresas del Departamento, muchas de ellas aún existen. Estamos hablando de compañías como Cervecería Unión, Noel, Tejicondor, Locería Colombiana, Postobón, Cacharrería Mundial, Mora Hermanos, F. L. Moreno, Droguerías Aliadas, etc.

Suramericana comienza a surgir en una Colombia expectante y optimista frente al posible final de la Segunda Guerra mundial y es precisamente en este entorno social en donde también el país parece disfrutar de un clima benévolo para la actividad económica e industrial: la activación exportadora, teniendo en cuenta la estabilización del precio del café en el ámbito internacional, a finales de los treinta; y el posterior crecimiento del mismo desde los inicios de la década de los cuarenta; como también el crecimiento en la producción minera- principalmente el oro – en dicha época.

El historiador Daniel Pecaut nos contribuye para mejor apreciar el ambiente socio-económico que dá nacimiento a Suramericana de Seguros:

> ***"En resumen, parece pues que la coyuntura de la guerra apenas sí modifica los límites y las formas de industrialización. Los límites, en la medida en que la sustitución de importaciones tan solo se refiere a los bienes de consumo y opera con relativa lentitud. Las formas, puesto que el fortalecimiento del Estado es más aparente que real. Lo importante es mas bien la consolidación económica del conjunto de los sectores dominantes que se benefician de la acumulación de divisas frente a la guerra, sobre todo a partir de 1942, cuando se concreta el pacto cafetero con el consiguiente aumento del sector exportador"***[11]

Pero, aparte de los momentos positivos que comenzó a vivir el país, sobre todo en materia de desarrollo económico, todas gracias en su totalidad a los productos agrícolas y mineros y casi únicos productos exportables en la nación en aquellos años, Colombia también entendía la dificultad que tenia a la hora de modernizar y tecnificar la maquinaria: plantas, fabricas en general y sobre todo al mismo material humano. Todo esto debido al aislamiento del mundo principalmente por la imposibilidad de concretar importaciones de todo tipo con los países desarrollados, la mayoría de estos, actores directos de la coyuntura mundial.

El Dr. Gabriel Poveda Ramos, estudioso de la historia económica antioqueña, nos describe un poco el entorno de la época:

> ***"Otro hecho notable cumplido durante esos años fue el extraordinario proceso de redistribución de la propiedad del capital industrial mediante la constitución de empresas como sociedades anónimas; la apertura de ellas al público y la popularización del ahorro en acciones. La industria antioqueña dio pauta al respecto. Las acciones que más se movían entonces en Bogotá, en Medellín y en otras partes eran en su mayoría de ese origen: las de Coltejer, Fabricato, Colombiana de Tabaco, Postobón, Pepalfa, Cervecería Unión, Argos, Nacional de Chocolates, Banco Comercial Antioqueño, Noel, etc. Muy pocas de las sociedades anónimas de amplia difusión estaban radicadas en otras regiones del país"***[12]

11 PECAUT, Daniel. Política y Sindicalismo en Colombia. Bogotá: Ed. La Carreta, 1973, pág. 183.
12 POVEDA, Gabriel. Dos siglos de Historia Económica de Antioquia. Medellín: Ed. Colina, 1979, pág. 190.

Este mismo autor nos plantea un elemento que para nuestro caso es importante tener en cuenta, pues toca con el papel jugado por el sector financiero y asegurador en la década de los años cincuenta:

> ***"De ahora en adelante la industrialización como esfuerzo individual comenzó a perder importancia, mientras la adquiría la creada por el capital extranjero o por los consorcios financieros que comenzaban a aparecer en el país y a acumular fuertes recursos recibidos por intermedio de los mecanismos de ahorro institucional que estaban ya popularizándose: compañías de seguros, bancos, capitalizadoras, etc.***[13]

Ya anteriormente, cuando finalizaba el siglo XIX, los hombres de empresa de la región se las ingeniaron, basandosen en sus experiencias vivenciales, y aunque muchos de estos no eran hombres académicos, los ideales del trabajo arduo, la costumbre del ahorro, el éxito en los negocios y el afán por crear empresas, que fueron características propias del hombre de negocios de Antioquia y que contribuyeron a desarrollar muchos de los proyectos empresariales de la región.

> ***«A falta de una adecuada preparación académica ellos se habían formado en la escuela del trabajo metódico, del ahorro y del riesgo medido; por lo mismo reforzaron la costumbre ya inveterada entre los antioqueños de invertir simultáneamente en distintos negocios. Esa generación de «negociantes», como así mismo se llamaban, fue la responsable de la gestación de una Cámara de Comercio, de unas instituciones financieras, y de importantes establecimientos manufactureros de comienzos de siglo. Así lograron acumular fortuna y experiencia, y las transmitieron a sus hijos»***[14].

13 Ibid, pág. 196.
14 JARAMILLO, Roberto, VILLEGAS, Luis. Obra citada, pág. 1, 2.

CARLOS GUTIÉRREZ BRAVO, ***Primer Presidente de Suramericana***



Tomado de: "Suramericana de Seguros 1944-1994".

"Nació en Medellín el 18 de agosto de 1894, hijo de don Jenaro Gutiérrez Vásquez, emprersario de la metalurgia, y de doña Paulina Bravo Restrepo. Bachiller del Colegio de San Ignacio, pasó después a la Escuela de Minas en la que se graduó como ingeniero; en ella también fue decano y profesor. Trabajó en la Casa de Moneda de Medellín, así como en la Dirección Departamental de Caminos y en la empresa de su familia paterna, la firma "J. Gutiérrez y Compañía", conocida en el medio como "Fundición Gutiérrez". Fue casado con doña Lucía Arango S. Siendo gerente de la empresa de Minas "El Charcón", fue invitado a gestar la Compañía Suramericana de Seguros, de la que fue el primer presidente desde el primero de enero de 1945 hasta el 10 de enero de 1956, con la sola excepción de unos meses en 1954, cuando fue llamado a ocupar la Gerencia de la Empresa de Energía Eléctrica, en una etapa importante en que hacía tránsito a la creación del ente autónomo que se conoce como Empresas Públicas de Medellín. Una vez retirado de la Presidencia de la Suramericana, permaneció en ella como consejero, hasta su muerte en 1982.

Los precedentes de Suramericana, tanto humanos como empresariales, son los responsables directos de la conformación ideológica de la Compañía, que a su vez, son también el reflejo de la sociedad antioqueña, y esta última igualmente, producto del núcleo social de la región: las familias antioqueñas. Estas últimas ampliamente conocidas por su espíritu emprendedor, conservador, tradicional, jerárquico y religioso, de donde se desprenden sus miembros de sus actividades fraternales para incursionar en el escenario comercial y financiero.

Lo anterior nos sirve como referencia para entender las posibles causas para que el conflicto mundial de las décadas de los treinta y de los cuarenta no llegase a torpedear la dinámica económica y comercial de la cultura regional, ya que se tenían precedentes de trabajo arduo ante la adversidad, pero también se tienen precedentes de la lucha a veces

bro del patrón con los trabajadores, en fin, la profusión de relaciones profundas entre unos y otros, heredados de la minería, del comercio y de la agricultura, tendieron a contrastar con el modelo de "rigida jerarquía" del taylorismo".[17]

Si bien es cierto que no sólo en la Escuela Nacional de Minas sino en general, la cultura antioqueña se caracterizaron por su entorno social comunitario y por su constante trabajo colectivo, los fines de tales disposiciones no se daban por el simple hecho de acabar con las jerarquías en general, sino solamente con las "rígidas jerarquías" propias del estilo taylorista, propuestas en el escenario productivo.

La misma Suramericana es ejemplo de este juego de doble argumentación: Por un lado, la importancia de trabajar en conjunto, haciendo de la Compañía antes que nada una "familia empresarial", en donde las actividades y los resultados de la misma, daría frutos para "todos". Por otra parte se plantea la importancia de entender y respetar las jerarquías, esto con el fin de conservar un orden organizativo y estructural, encaminado hacia un desarrollo económico y ético de la Compañía.

Y es que esta doble posición del empresario antioqueño se planteó desde los inicios de la actividad industrial y comercial, haciendo claro hincapié de esta cultura a los propios trabajadores, en donde se trazaban prácticamente cuales debieran ser las principales responsabilidades morales y sociales del trabajador, y además cual debería ser su mirada frente a lo que significa su sitio de trabajo:

"A la par con estas primeras manifestaciones de control del tiempo libre, tradiciones religiosas comunitarias (misas, retiros espirituales, culto a los santos) fueron trasladadas, espontánea o calculadamente, a las fábricas con tal éxito que el modelo de "dirección científica" del trabajo impulsada desde la Escuela Nacional de Minas recibió el más apropiado complemento: lograr que el obrero fabril identificara su empresa como el sitio central de su vida, como una comunidad de destino, a la cual había que consagrar enteramente la existencia"[18]

17 Ibíd, pág. 271.
18 Ibíd, pág. 19.

ALEJANDRO URIBE ESCOBAR, Segundo Presidente de Suramericana



(Tomado de: JARAMILLO, Roberto. VILLEGAS, Luis. Compañía Suramericana de Seguros 1944-1994. Medellín: Suramericana, 1994, p. 61)

"Hijo del doctor Basiliso Uribe Cálad y doña Berta Escobar, nació en Medellín el 19 de diciembre de 1919. Terminó estudios de bachillerato en el Colegio de San Ignacio en 1936 y de ingeniería civil en la Facultad Nacional de Minas en 1942. Un año después viajó a los Estados Unidos a hacer estudios de posgrado, enviado por la firma Allis Chalmers, a la cual prestó sus servicios al regresar al país. En julio de 1948 ingresó a la Suramericana de Seguros como Vicepresidente. Contrajo nupcias con doña Beatriz Uribe Londoño. El diez de enero de 1956 fue designado Presidente de la Compañía, cargo que ejerció hasta mayo de 1960, fecha en que pasó a la Presidencia de la Asociación Nacional de Industriales. Con posterioridad ha desempeñado numerosos cargos de importancia en los sectores público y privado".

Para finalizar, es claro que en el nacimiento de la Compañía Suramericana de Seguros S.A., se conjugaron varios elementos. Podemos destacar en primera instancia la formación cultural del empresario paisa, del negociante, del emprendedor. En segundo término, la estructuración capitalista del país y en especial, la necesidad de un sector financiero sólido y seguro que respaldara el proceso de industrialización, aprovechando claro está, el auge económico de la época. No en vano se planteó que: *"Con excepción del período 1931-1939, los años que transcurrieron entre 1945-1956 fueron los más prósperos de la industria antioqueña en el presente siglo, con tasas de crecimiento cercanas al 11% anual promedio. . .[19] "*

Por último, otro elemento que incide en el surgimiento de Suramericana son las contradicciones que la clase empresarial antioqueña tuvo con el manejo centralista del sector financiero:

19 VALENCIA R, Jorge. Obra citada, pág. 483.

"La constitución de la Compañía Suramericana de Seguros y del BIC a mediados del siglo, fue también la respuesta financiera de Antioquia al centralismo financiero de la capital materializado principalmente en el Banco de Bogotá, el Banco de Colombia, Colseguros, y las funciones del Banco de la República y de la Asociación Bancaria de Colombia, que se cumplían en buena medida en la capital de la república"[20]

COMPAÑÍA SURAMERICANA DE SEGUROS

La Junta provisional encargada de la organización de la nueva Compañía de Seguros, que ha sido constituída con el nombre de COMPAÑÍA SURAMERICANA DE SEGUROS, cuyos estatutos fueron aprobados por la Superintendencia Bancaria según oficio número 01045 de 5 de los corrientes, cita a todos los suscriptores de acciones de dicha Compañía a una reunión extraordinaria que se verificará el viernes 15 del presente mes a las 3 p.m. en el local de la Cámara de Comercio de Medellín. La reunión tiene por objeto hacer el nombremiento de Junta Directiva y de Revisor Fiscal

Medellín, 12 de Diciembre de 1.944

LA JUNTA PROVISIONAL

Gabriel Angel E. Jorge L. de Bedout
Carlos Gutiérrez

"COMPAÑÍA SURAMERICANA DE SEGUROS". Aviso de prensa aparecido en la primera página del periódico EL COLOMBIANO, el día 12 de diciembre de 1944

20 Ibid, pág. 482

En este capítulo queremos resaltar de manera concreta la coyuntura en la cual surge ASES. Para ello resaltaremos algunos aspectos del desarrollo de la Compañía Suramericana desde su fundación hasta 1960. Luego, se abordará el análisis de la situación nacional creada por la instauración del Frente Nacional. Dentro de esto último, analizaremos el papel jugado por el movimiento sindical colombiano. Para finalizar, entraremos en el hecho en sí de la fundación de la Asociación. De conjunto, estos elementos son la escena central sobre la cual se erigen las situaciones y actores que determinan el surgimiento de ASES.

Historia de Suramericana de 1948 a 1960
La cultura empresarial

Para tener una mejor comprensión y contextualización del momento político, económico y social en el cual se fundó la Asociación de Empleados de Suramericana, debemos pasar por una breve radiografía de la Compañía Suramericana, de lo que representaba en la estructuración económica de la región y el país y de la implementación de políticas internas.

En septiembre de 1948, en el Boletín Suramericano N° 1 (página 1) se entregan cifras oficiales frente a su desempeño. De valores asegurados de $ 54'763.402.01 en 1945, se pasa en junio de 1948 a la suma de $ 315'389.289.90. Estas dos comparaciones muestran en sí mismas el incontenible desarrollo de la Compañía. Además, su área de influencia salía de la región antioqueña, contando con presencia en Bogotá, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Ibagué y Pasto.

"La Suramericana de Seguros durante el año de 1946 dedicó buena parte de sus esfuerzos a las comunicaciones, contratos y vinculaciones con entidades, empresas y personas que sirvieran para afianzar sus objetivos. Amplió las relaciones con entidades y eventos internacionales, a la vez que incursionó en el mercado nacional intensificó su política de apoyo a las iniciativas gubernamentales que reportarían beneficios en la prestación de servicios públicos básicos: aceptaron complacidos la iniciativa del Gobierno Nacional de que las compañías de seguros aportaran un empréstito para reacondicionar el puerto de Buenaventura, pues además de mejorar la prestación de sus servicios les permitía desprenderse de unos bonos agrarios de menor rendimiento; para el caso de Medellín, incrementaron la compra de bonos de la empresa de Energía Eléctrica, y para ello vendieron cédulas del Banco Central Hipotecario; así se

podrían mejorar las condiciones para la expansión de dicha empresa, que revertiría en un beneficio para las industria y el comercio locales. Igual conducta mostraron con la Secretaría de Hacienda Municipal cuando les pidió un préstamo destinado a la mejora de las dotaciones del cuerpo de bomberos". (Tomado de: JARAMILLO, Roberto. VILLEGAS, Luis. Compañía Suramericana de Seguros 1944-1994, Medellín: Litografía Especial, 1994, pág. 10)

Empieza en este período a gestarse la especialización en la oferta de seguros y en este sentido se funda en 1947 la primera filial Suravida.

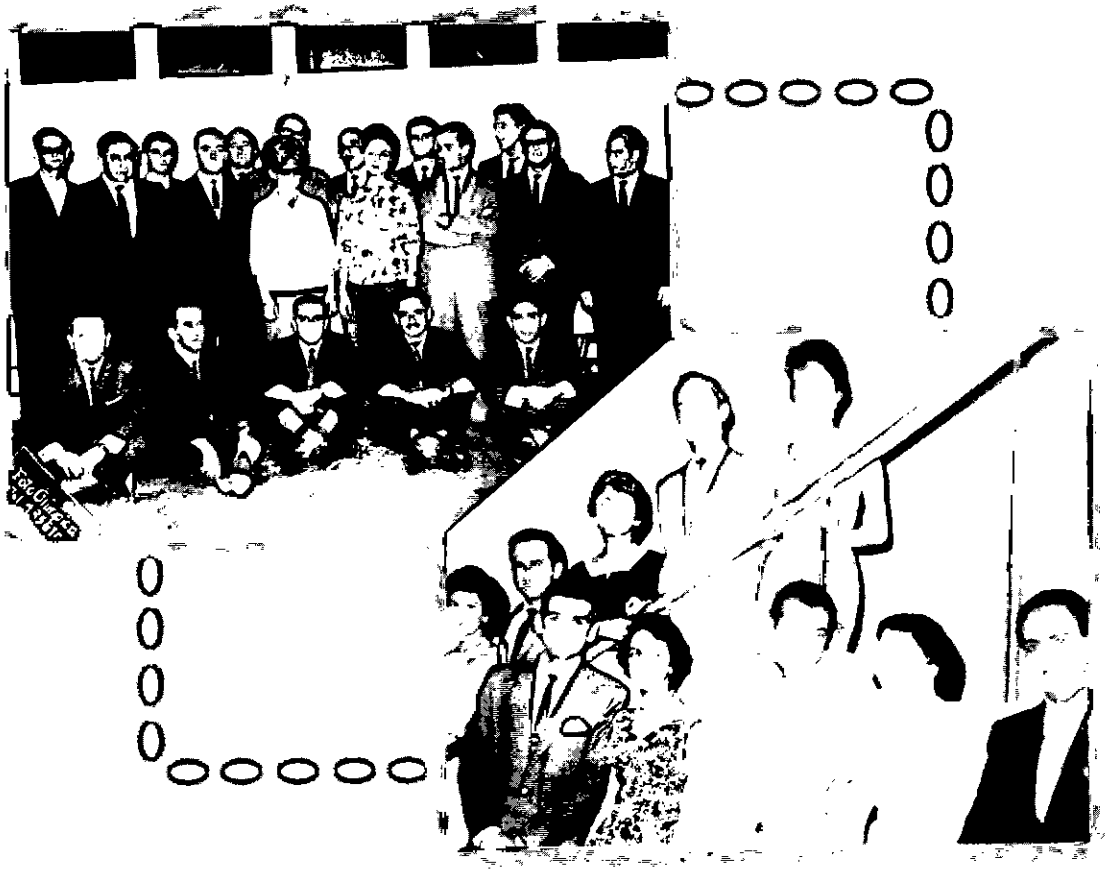
Ya para el año de 1949, Suramericana ocupaba el segundo puesto entre las compañías de seguros generales, contando además con activos por un valor de $ 10'501.529. En un editorial del Boletín Suramericano N° 8 de diciembre de 1949 (primera página), se decía lo siguiente:

> ***"Nuestro crecimiento ha sido sorprendente. Expedimos la primera póliza en mayo de 1945, y al finalizar el mes de noviembre del presente año, de acuerdo con nuestros últimos balances, ya protegíamos la riqueza de entidades oficiales y privadas, así como de particulares, por valores asegurados que alcanzaron la cifra de $ 693'311.659.oo, cifra que es prueba evidente de u magnífico desarrollo que merece no sólo la admiración de los demás colegas aseguradores, sino también que ella demuestra un crecimiento inusitado en la historia de la industria y el comercio colombianos".***

Además y fruto de la necesidad en sí del negocio asegurador, comienza a ceder ese marcado regionalismo de sus fundadores. Se concretan alianzas con Seguros Bolívar y se *busca la asesoría extranjera para los reaseguros*(hacer nota de alcance explicando el significado de este término) y el cubrimiento de seguros contra incendios y transportes. Así mismo, el Grupo Bavaria, por intermedio de Inversiones Urbanas y Agrícolas S. A. entró a ser parte como accionista con cerca de un 15%. Colseguros tampoco fue la excepción y se tuvieron acercamientos con la modalidad de coaseguros.

Aproximándose ya a sus diez años, la Compañía contaba con proyección internacional, especialmente en Latinoamérica. Por este mismo período, se constituye la segunda filial encaminada a la actividad constructora, la Compañía Industrial y Construcciones S. A.

El doctor Carlos Gutiérrez Bravo, al presentar renuncia a la presidencia de Suramericana después de 11 años, ilustró en 1955 el siguiente panorama de la Compañía:



CAPÍTULO
Segundo

" Los activos habían crecido en un 500% en le decenio; las inversiones, manejadas con prudencia y acierto, eran notorias en el campo inmobiliario, y en cuanto a las acciones y bonos, su valorización se destacaba cobre otros renglones. Las propias acciones de la empresa tenían tan alta cotización que fue precisa reforma de los estatutos para dividir cada una de ellas en cuatro, u así su valor nominal pasó de diez pesos, a $ 2,50. Cerró su estadía con un broche dorado: a pesar de que la siniestralidad en 1955 había sido superior a la de otros años, las primas recaudadas y las utilidades fueron las más altas logradas hasta entonces por la Empresa" (Tomado de: Jaramillo, Roberto y Villegas, Luis. Obra citada, p. 19)

DECIMO ANIVERSARIO

Extractamos los siguiente párrafos del discurso con que el vicepresidente de la Compañía, doctor Alejandro Uribe, ofreció el homenaje de la Directivas a los asistentes a la Reunión de Gerentes de este año:

"... En este aniversario de Suramericana, el décimo, merece por parte de todos sus funcionarios una consideración especial para que, por medio de un esfuerzo entusiasta y efectivo de todos sus colaboradores, se logre alcanzar en producción que marque una etapa de superación y un triunfo más para la empresa.

A los empleados de la Compañía que están en inmediato contacto con la clientela, les corresponde principalmente este trabajo. Con orgullo os manifiesto que todos aquí en la Oficina Central, estamos seguros que no defraudaréis nuestras esperanzas de alcanzar en este décimo año de labores la realización de unos magníficos resultados.

No desconocemos algunos factores adversos, como la intensa competencia y la dificultad de conservar el extraordinario ritmo de crecimiento que ha tenido la Suramericana; sin embargo, vosotros estaréis de acuerdo en que estos factores en vez de desanimarnos, deben ser motivo de estímulo, para realizar una labor, que si difícil en sí, no sólo no es imposible, sino que corresponde a la tradición y carácter de trabajo de nuestra empresa.

La Suramericana se organizó para corresponder al clamor de una necesidad, que muchos hombres de negocios veían que existiera una sana competencia para modernizar y hacer progresar el seguro en Colombia. Este fin que ha

sabido cumplir la Compañía, puede sintetizarse en un anhelo, lo sincero de que por medio de la cooperación con nuestros colegas, progrese la industria del seguro colombiano y se acrecienten nuestros negocios. En el futuro no podemos ser inferiores al derrotero que esta circunstancia le imprimió a nuestras labores.

Con gran satisfacción os informo, que en el corto tiempo de operaciones que llevamos, la Suramericana ha llegado a ocupar un lugar destacado en las instituciones de seguros, pues ya ella se encuentra entre las cinco empresas más importantes de este índole en Latinoamérica, teniendo en cuenta los distintos países desde México hasta la Argentina, sin prescindir de los buenos amigos de origen lusitano, los brasileños..."

(Tomado de: Corresponsal Suramericano, N° 24. Medellín: septiembre de 1954, p. 1))

Es claro que con el sucesor del doctor Carlos Gutiérrez Bravo, el doctor Alejandro Uribe Escobar, Suramericana continúa en esta misma línea de profundización de su qué hacer económico. Lo demuestra el hecho de haberse fundado en 1958 Suramericana de Capitalización S. A. y en 1959 la Corporación Financiera Nacional. Ambas compañías lograron captar grandes recursos, lo que posibilitó a Suramericana realizar grandes inversiones y financiar a la industria, especialmente en Medellín.

Es bueno hacer notar que esta actividad de carácter externa de la Compañía Suramericana de Seguros realizada en 15 años, estuvo acompañada de una serie de directrices y accionar de índole interno que coadyuvaron a esa extraordinaria consolidación. Dentro de esta consolidación interna, se destaca por su importancia la reorganización administrativa desarrollada durante la presidencia del doctor Alejandro Uribe Escobar. La primera de ellas, en 1956:

> ***"Introdujo la sustitución del Departamento Financiero por la Tesorería; la desmembración del antiguo Departamento de producción, " para atender en forma más eficiente las ventas", en departamentos para manejar las ventas de Seguros Generales, de Vida y el de Relaciones y Publicidad; por último, se creó el Departamento Jurídico"***[1]

1 JARAMILLO V., Roberto. VILLEGAS, Luis. Compañia Suramericana de Seguros 1944-1994. Medellín: Litografia Especial, 1994, p. 21.

FUNDAMENTOS DE UN ÉXITO

"Es muy placentero registrar los éxitos de una Empresa y especialmente cuando, como la Suramericana, su historia sólo corresponde a un período de 15 años.

Han sido plenamente satisfactorios los resultados de la afortunada iniciativa de distinguidos hombres de negocios, de fundar a fines de la última guerra mundial una organización de seguros netamente nacional, que vino a llenar importantes vacíos en la prestación de esta clase de servicios, los cuales necesitaba urgentemente el país para su desarrollo.

La suramericana ha llegado en este relativamente corto lapso a ocupar el segundo puesto entre más de sesenta aseguradores que trabajan en Colombia, a tener bien ganado su prestigio internacional y a ser una de las entidades financieras más importantes de nuestro medio.

Las realizaciones materiales de esta Compañía son bien conocidas en Colombia y en Latinoamérica, pero más satisfactorio que ellas es el espíritu de trabajo y la conciencia de empresa que tiene su personal, los cuales han sido la base indiscutible de su brillante trayectoria, la fuente de su solidez y una fundada esperanza de su continuo progreso.

La conmemoración de este aniversario, más que una celebración por la labor realizada, es una oportunidad de congratularnos con la Familia Suramericana, constituida por sus empleados y agentes, por la brillante labor que han efectuado, la cual es orgullo de propios y extraños.

Estos quince años, que en sí son todo un conjunto de éxitos, confío que sean sólo el principio y el augurio del progreso que el futuro reserva a la Suramericana de Seguros"

(Tomado de: URIBE, Alejandro. "Fundamentos de un éxito". En: El Corresponsal Suramericano N° 67. Medellín: diciembre de 1959, p. 1).

La segunda reorganización, llevada a cabo en 1959, creó el Departamento de Relaciones Industriales con la dirección del doctor Luis Pérez Escobar. Por recomendación de la Industrial Relations Consultants, se crearon tres vicepresidencias: una para manejar ventas y agentes, Jurídico y de Relaciones y Publicidad; otra para el manejo de Seguros de Vida y Generales. La última, manejó Tesorería, Contabilidad y Presupuestos y Análisis.

A nivel del personal empleado, el crecimiento también fue evidente. En 1951 se contaba con 229 empleados; para el año de 1954, entre empleados y agentes, sumaban 650 personas.

Para nuestros propósitos, se hace indispensable resaltar el resuelto papel jugado por la alta dirigencia de la Compañía en las críticas al gobierno de Rojas Pinilla y al beneplácito

en la constitución del Frente Nacional. En más de un editorial del Corresponsal Suramericano se puede constatar dicha aseveración. En uno de ellos, en el N° 43 de diciembre de 1957 se puede leer en la primera página, lo siguiente:

> ***"Con gran sentido de patriotismo todos los colombianos y especialmente sus gentes de trabajo, contribuyeron en forma eficaz a derribar el gobierno dictatorial que con gran irresponsabilidad dilapidaban las riquezas del país y oprimía este noble pueblo, gobierno cuyos hombres se caracterizaban por la más desmedida ambición personal y para satisfacer ésta, no tenían reparo en menoscabar el bienestar individual de los colombianos y en poner en serio peligro el futuro del país. Su eliminación del gobierno es uno de los grandes beneficios conseguidos en los últimos tiempos por nuestro pueblo y uno de los mayores motivos de complacencia.***
>
> ***La Familia Suramericana, con todo el entusiasmo que requerían las circunstancias y con gran sentido de responsabilidad, tomó parte muy activa en las magníficas jornadas de mayo. Una vez conseguido el objetivo que se perseguía y después de prestar al país su contribución, ha seguido laborando por el restablecimiento de la paz entre los colombianos y la organización de su vida económica..."***
>
> ***Alejandro Uribe Escobar, presidente.***

Luego, el mismo doctor Alejandro Uribe, en el informe presentado a Asecolda realizado en octubre de 1958, mostraba sus claras intenciones de apoyo al primer gobierno del Frente Nacional, diciendo:

> ***"Con gran interés hemos observado las manifestaciones hechas por ministros de Estado y por miembros del parlamento sobre los límites de la intervención del Estado en la vida económica, orientadas por una filosofía, cuya aplicación contribuirá a un sólido progreso nacional.***
>
> ***Confiamos en que esta administración, cuyo pensamiento, enunciado en diversas oportunidades, se inspira en los postulados de la libre empresa, realizará una cuidadosa revisión de las instituciones creadas por la dictadura, que fueron convirtiendo al Estado en empresario, con notable perjuicio para el desarrollo económico.***
>
> ***La industria aseguradora comprende la necesidad de una política económica y social que salve al país de la situación en que lo dejó la dictadura y lo***

enrumbe por nuevas etapas de progreso. Por ello ha querido colaborar con el gobierno en la realización de su plan de estabilización y ayudar en la medida de sus capacidades en los programas de recuperación, entre ellos especialmente destinado a remediar la escasez de vivienda..."

Es entonces en este proceso de consolidación interna y externa de la Compañía como empieza también a gestarse la política de relacionamiento de los cuadros administrativos con el resto de los empleados.

Lo anterior se puede demostrar por lo planteado por el doctor Alejandro Uribe Escobar en una conferencia dictada en el Club Rotario de Medellín y difundido por el Corresponsal Suramericano N° 35 de abril de 1957:

"En realidad no hay problema si se tiene presente que el hombre no es una máquina sino una persona con dignidad y derechos. La vinculación del trabajador con su empresa tiene, en las mejores escuelas de administración moderna, el sentido no maquinal sino de creación y equipo. Al trabajador se le da la oportunidad y los medios de que su trabajo constituya una verdadera creación personal y a la vez se le inculca la idea de que es necesario trabajar con otros seres humanos, es decir en equipo. La empresa no se limita simplemente a las obligaciones administrativas o legales sino a extender su acción o prestaciones voluntarias como la financiación de vivienda, el consejo y la ayuda en los problemas personales y domésticos del trabajador. Este sistema de relaciones industriales no responden solamente a deber moral sino que representa un alza en la eficiencia productiva de la empresa, que no es una sociedad de beneficencia sino una entidad industrial que debe producir al menor costo posible. Pero el moderno sistema de administración ha descubierto por experiencia que el rendimiento del trabajador es superior y por lo tanto menores los costos cuando el hombre se trata como persona y no como máquina.

En este orden de ideas, es necesario prescindir de la noción inexacta de que los sindicatos y las asociaciones gremiales de los trabajadores con simples fuerzas de choque, brigadas combativas, con las cuales se negocian las condiciones del trabajador para evitar la posibilidad de huelgas. La huelga es lo excepcional, no lo normal. Hay que mirar al sindicato como una entidad que tiene la representación de los trabajadores y con quienes se conversa y se colabora amigablemente en la solución de problemas comunes.

En las empresas de cierta magnitud deben especializarse ciertas funciones de este tipo, no dejarlas en manos de los directores de la empresa sino atribuirlas a Departamentos especializados que sirvan de vínculo de comunicación entre los trabajadores y las directivas, cuya comunicación no es siempre fácil, sobre todo por la tendencia inevitable de llevar a los directores de las empresas solamente los aspectos más favorables y no la crítica de los aspectos negativos".[2]

Prima desde este momento una actitud que tomó carrera en Suramericana: Un relacionamiento de par a par con los empleados en un cierto nivel de la jerarquía, donde no se influía en los destinos mismos de la Compañía, centrada en los altos cargos de dirección. Se le da fuerza a que el empleado gane en sentido de pertenencia y en que se asuma a Suramericana como una familia:

"SENTIDO DE PERTENECER

Quienes trabajamos en esta organización y nos preciamos del espíritu de la "Familia Suramericana" y sentimos que "pertenecemos" a ella, hablamos muchas veces de este amable tema recordando únicamente el inolvidable ambiente de compañerismo y de trato cordial y humanos que recibimos y que contribuimos a mantener. Esto es cierto y es agradable, pero tal vez conviene profundizar en su importancia.

Porque fomentar ese ambiente es un deber que produce óptimos frutos, para la Compañía y para todos los que vivimos en ella y de ella. La empresa se ufana de su cuerpo de colaboradores, les crea beneficios especiales, les abre caminos de progreso, los apoya en sus necesidades y en sus planes y de esta justa política recibe beneficios directos; porque esa sana conducta social, inspira entusiasmo y confianza para la labor, hace un ambiente grato para pasar muchas horas de cada día y crea perspectivas de progreso a cada uno.

Los suramericanos que tenemos esa mística de pertenecer, entendemos mejor nuestras funciones. Somos compañeros empeñados en los mismos fines y si crece nuestro precio y nuestra admiración por nuestra empresa, si la consideramos como "la mejor", si ponemos de nuestra parte lealtad sincera y estimación por quienes luchan al lado nuestro, inspirada en nuestro bien y en el suyo, se afirma ese vínculo de familia que crea y fomenta la actividad y la fe en el trabajo ..."[3]

2 Se encuentra en la primera página.

3 MOLINA Moreno, Jorge. Sentido de Pertenecer. En: Corresponsal Suramericano. Medellín. No. 69 (febrero 1960), p. 1.

Este discurso, que marca diferencias con otros manejos empresariales de la época, estaba impregnado de un alto contenido religioso, aspecto muy marcado en la mentalidad empresarial y obrera. El doctor Jaime Isaza Restrepo, luego secretario de la Asociación de Empleados, decía:

PATRONO-TRABAJADOR

"En toda unidad de explotación económica es necesaria la equitativa intervención del binomio Patrono-trabajador, y mientras mayor sea la armonía y conexión en que estos dos factores realicen su misión, tanto mayores serán los beneficios que la sociedad reciba.

Todos los días es más imperiosa la necesidad de nuevas riquezas y servicios que sean útiles al conglomerado social, elevando su nivel de vida, y esto sólo se consigue en la época moderna con la sincera colaboración de las fuerzas capital-trabajo.

De lo anterior salta claramente a la vista la importancia que tiene el hecho de que cada uno de ellos cumpla a cabalidad sus deberes:

El patrono posee el derecho de que su capital no sólo se conserve sino que además su inversión produzca una renta adecuada.

El trabajador tiene el derecho de que su trabajo sea justamente remunerado y que su salario sea suficiente para el lleno de sus necesidades personales y familiares.

El patrono tiene el deber de respetar la dignidad humana de su trabajador y de velar por su mejoramiento espiritual y material.

El trabajador tiene la obligación de contribuir en forma leal y honrada, con toda su capacidad, al éxito de la empresa.

Puede afirmarse sin lugar a dudas que sólo mediante el conocimiento por parte de patronos y trabajadores de sus recíprocos derechos y obligaciones es posible el logro práctico del concepto cristiano sobre justicia social".

(Tomado de: Jaime Isaza Restrepo. "Patrono-Trabajador". <u>En:</u> El Corresponsal Suramericano N° 59. Medellín: abril de 1959, pág. 23).

Y terminaba citando la encíclica Divini Redentoris del Papa Pío XII:

> ***"En efecto, además de la justicia conmutativa existe la justicia social que impone también deberes a los que, ni patronos ni obreros se pueden sustraer. Y precisamente es propio de la justicia social el exigir de los individuos cuanto es necesario al bien común. Pero así como en el organismo viviente no se provee al todo si no se da a cada miembro cuanto necesita para ejercer sus funciones, así tampoco se puede proveer al organismo social y al bien de toda la sociedad, si no se da a cada parte y a cada miembro, cuanto necesita para cumplir sus funciones sociales. El cumplimiento de los deberes de la justicia social, tendrá como fruto una intensa actividad económica desarrollada en la tranquilidad y el orden"***

COYUNTURA ECONÓMICA, SOCIAL, POLÍTICA Y SINDICAL CUANDO SE CREÓ LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS

El Frente Nacional

La instauración del Frente Nacional en nuestro país, inaugura un largo proceso de exclusión política por parte de la elite dominante, encarnada en los dos partidos tradicionales: El Conservador y el Liberal.

Es claro que la dictadura del General Gustavo Rojas Pinilla entra en crisis pues las medidas aplicadas por él –en especial las medidas económicas y el deseo de prolongar su permanencia en el poder- crearon serias contradicciones en los sectores más poderosos del país. El ilustre intelectual colombiano, Diego Montaña Cuellar[4], destaca cuatro elementos que constituían el centro de la contradicción: Primero, la súbita e ilegítima acumulación de fortuna por parte de personas allegadas al General, que protegidos por su gobierno que les aseguraba prebendas, chocaba con la oligarquía financiera que veía en peligro su deseo de mayor acumulación de riqueza. Segundo, la orientación de las inversiones del sector público, pues la creación de empresas agrícolas y ganaderas, iba detrimento de la concentración del capital en la industria y el comercio. Tercero, la creación de grandes

4 En su obra **Colombia, país formal y país real.** Tercera Ediciòn. Bogotá: Editorial Latina, 1977.

empresas de comunicaciones amigas de la dictadura, amenazaba a otras empresas defensoras siempre del gran capital. Cuarto, los deseos de crear un movimiento político aparte de las dos colectividades tradicionales, cuestionaban de hecho la superestructura ideológica de la burguesía.

Son entonces estos elementos los que llevan a que las clases dominantes en sus manifestaciones políticas – los partidos Liberal-Conservador- y económicas –empresarios capitalistas, banqueros, comerciantes e industriales- encabezaran un amplio movimiento que movilizó a muchos sectores contra la dictadura, labor finalizada por la huelga general del 10 de mayo de 1956.

Es bueno mirar los cambios en el entorno político, económico y social que introdujo el esquema del Frente Nacional. Políticamente unificó a las clases dominantes. La confrontación política e ideológica del pasado, pasó a un segundo plano. Al centro se colocó la supremacía política de las dos colectividades tradicionales en el manejo y control del poder político y estatal-burocrático. No de otra manera puede interpretarse el Acto Legislativo N° 1 de septiembre de 1959 que consagró la alternación presidencial por parte de los dos partidos tradicionales durante 16 años. Además, el Plebiscito del 1° de diciembre de 1957 aprobó la participación paritaria de los conservadores y liberales en la rama legislativa y judicial que significó en la práctica la exclusión de cualquier grupo o partido político con pretensiones presidenciales.

Razón tenía el doctor Gerardo Molina cuando analizaba el Frente Nacional:

> ***El sentido íntimo de las dos reformas, la plebiscitaria y la de alternación, fue buscar como se sabe, un armisticio en la guerra de los dos bandos y darle tiempo al país para que repensara los términos en que debía organizar sus instituciones, una vez vencido el plazo del experimento. Bajo el espectro obsesivo de la violencia, los gestores de los pactos entendieron que la garantía de la coexistencia pacífica estaba en mantener por un tiempo la amistad de los antiguos beligerantes, en invitarlos a abandonar para siempre toda pretensión hegemónica y en poner a funcionar la administración pública sobre la base de una carrera civil y del reparto por igual de las ventajas del presupuesto.***[5]

5 MOLINA, Gerardo. Las ideas liberales en Colombia. Tomo II. 2da. Edición. Bogotá: Ed. Tercer Mundo, 1978, pág. 306.

Este esquema de exclusión política fundado por el Frente Nacional fue uno de los motivos centrales para el surgimiento de importantes fuerzas de oposición que exigirían la ampliación del juego democrático, que veremos mas adelante.

El Frente Nacional tuvo para su surgimiento razones de índole económicas. La profundización del rumbo netamente capitalista del país en esa época y muy en especial, la expansión y fortalecimiento del sector financiero y comercial, iba formando una elite económica que exigía no sólo cambios en el rumbo económico, sino que obligaban a cierta estabilidad política y de orden institucional, frustradas durante la dictadura de Rojas Pinilla y la época de la violencia. Ello se quería alcanzar con el pacto del Frente Nacional. De ahí el alborozo de los sectores económicos más fuertes en el apoyo a la presidencia de la República de Alberto Lleras Camargo:

> ***Simultáneamente ante el alcalde de Medellín comparecían Carlos J. Echavarría, gerente de la Cía. Colombiana de Tejidos S. A., con 144 millones de patrimonio; Bernardo Cock, gerente de la fábrica de gaseosas Posada Tobón, 20 millones 600 mil pesos de patrimonio; Manuel Mejía R., representante de Fabricato con 87 millones de patrimonio; Pedro Olarte Sañudi, presidente de Paños Vicuña Santafé con patrimonio de 23 millones 173 mil pesos; Roberto Posada R., presidente de Confecciones Colombia S. A. con 20 millones 14 mil pesos de patrimonio; Vicente Uribe Rendón, gerente del Banco Comercial Antioqueño con 58 millones 900 mil pesos de patrimonio; y Guillermo Mora Londoño, presidente de la Naviera Fluvial Colombiana con 5 millones 200 mil pesos de patrimonio, con el fin de inscribir la candidatura presidencial de Alberto Lleras Camargo. Tal inscripción fue respaldada jubilosamente por todos los grandes capitalistas e industriales de Bogotá y demás capitales de los departamentos.***[6]

Este personaje era la clave segura para el reordenamiento del Estado de acuerdo al rumbo económico, es decir, al servicio de los intereses del gran capital: *"Debe quedar claro entonces que el Frente Nacional no fue sólo una conjugación de dos partidos, como a menudo se afirma, sino la alianza de diferentes sectores capitalistas, lo cual autoriza a pensar que vencido el plazo para el cual fue convenido, ellos buscarán la manera de que el espíritu de ese compromiso reencarne en otras formas".*[7]

6 MONTAÑA C., Diego. Obra citada, Pág. 227.
7 MOLINA, Gerardo. Obra citada, pág. 302.

El Frente Nacional y el Movimiento Sindical

La dictadura de Rojas Pinilla también tuvo sus incidencias en el movimiento sindical. Al respecto, el Dr. Víctor Manuel Moncayo especialista en la materia afirma que:

> ***Los años de la dictadura terminaron con el sindicalismo socialista-comunista, el cual sólo reaparecerá con las organizaciones independientes y del Partido Comunista de mediados de la década del sesenta. También se extinguieron los restos de autonomía sindical que persistían a la llegada de Rojas a la presidencia. El fortalecimiento del sindicalismo economicista por parte de la coalición de las clases dominantes y de la Iglesia Católica, por una parte, y de la impotencia del gobierno de Rojas para dar nacimiento a un movimiento obrero autónomo, terminaron por preparar el terreno para el sindicalismo predominantemente reivindicativo que prevalecerá a todo lo largo del Frente Nacional.***[8]

Aún con el carácter puramente reivindicativo con que el movimiento sindical se comporta durante el Frente Nacional, es bueno hacer notar que un elemento altamente político fue el surgimiento a su interior del *Sindicalismo Independiente*. Entre las causas de este surgimiento están, por un lado, el progresivo desgaste de las dos centrales tradicionales UTC y CTC, influenciadas por el partido Conservador y Liberal, respectivamente. Así mismo, factores de índole internacional y como caso concreto el recién triunfo de la revolución cubana, incentivaron el nacimiento y presencia de ideas socialistas y de izquierda en el movimiento sindical, que se sumaron a la influencia ya anterior del Partido Comunista. En consecuencia, surgen organizaciones políticas nuevas. Además del MRL (fracción del Partido Liberal), surgen el MOEC (Movimiento Obrero Estudiantil Campesino), FUAR (Frente Unido de Acción Revolucionaria) y el ARCO (Acción Revolucionaria de Colombia).

Son estos factores los que hacen que el Sindicalismo –especialmente el independiente- se convierta en el eje central de confrontación al esquema frentenacionalista. El incremento en el nivel de sindicalización, trajo aparejado un aumento en la cantidad de huelgas. Ricardo Sánchez nos da una radiografía de estos dos aspectos:

Estos primeros años se corresponden con un auge en el movimiento huelguístico y sindical. Del total de sindicatos de primer grado formados hasta 1974, el 30% fueron formados

8 MONCAYO, Víctor, ROJAS, Fernando. Luchas obreras y política laboral en Colombia. Bogotá: La Carreta, 1978, pag.172.

durante el lapso 1957-1962. La sindicalización se dio de manera masiva durante estos primeros años.

> ***Este período de inicios del Frente Nacional vio también desarrollarse un importante movimiento huelguístico: la empresa Croydon de Cali en 1958; los ingenios azucareros del Valle del Cauca en 1959; los mineros de la Frontino Gold Mines en Antioquia en 1959; los textileros en la fábrica La Garantía de Cali en 1959, en los talleres Apolo y Tejicondor en Medellín en 1959; el de la fábrica Icollantas en 1959; el de los trabajadores bancarios en 1959 y 1961, el de los petroleros de la Colpet en 1960; el de la Siderúrgica de Medellín en 1961; el de Tejicondor en 1961.***[9]

Adquiere el movimiento sindical cierta resistencia a la integración no sólo política sino también jurídica al régimen frentenacionalista, señala grandes elementos de dispersión y descoordinación a nivel nacional; dentro de esos elementos de dispersión vale resaltar la estructura sindical donde primaba el sindicato de empresa, de base. A la vez, el contenido reivindicativo de las luchas no logra crear grandes fisuras al régimen político. Razón tenía Víctor Manuel Moncayo cuando planteó:

> ***Pero lo que es preocupante para el Estado de las clases dominantes, en estos primeros años del Frente Nacional, no son tanto las "conquistas" reivindicativas de la clase obrera, cuyo carácter es deleznable y efímero, en razón de las múltiples formas a las cuales acude la producción capitalista para contrarrestar cualquier atentado contra la tasa de ganancia, sino las serias deficiencias que se evidencian en la capacidad de control e integración de la lucha reivindicativa por parte del aparato jurídico-estatal, y que se han puesto de presente en los numerosos conflictos huelguísticos de la época.***[10]

Otro aspecto que influye en el movimiento sindical son los cambios que introduce el régimen en el manejo del Estado que repercute en el aumento de empleos en ese sector. Entre 1945-1957 que había crecido entre 100.000 y 134.000 funcionarios, pasó a ser de 243 mil personas en 1970[11].

9 SANCHEZ, Ricardo. Historia Política de la clase obrera en Colombia. Bogotá: Ed. La Rosa Roja, 1982, pág. 149.
10 MONCAYO, Victor, ROJAS, Fernando. Obra citada, pág. 200.
11 Datos aportados por MONCAYO y ROJAS en la obra citada.

El movimiento Sindical en el sector bancario y financiero

Para nuestro caso, resaltaremos la situación de esta parte del movimiento sindical en el país. En el año de 1959, varios hechos hicieron resaltar la importancia en el sindicalismo colombiano de este sector de trabajadores. Para ese año ya estaban fundadas la Unión de Empleados Bancarios (UNEB) y la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (ACEB), ambas filiales de la UTC en ese momento.

> ***El 29 de mayo de 1959 la Unión de Empleados Bancarios UNEB de Cali declaró la huelga por la negativa de los banqueros a atender las solicitudes; la huelga afectó a los siguientes bancos: Industrial Colombiano, Cafetero, Comercial Antioqueño, Colombia, Bogotá, del Comercio, del Estado, Central Hipotecario, National City Bank, Francés, Popular y Londres. La UNEB era filial de la UTRAVAL-UTC.***[12]

Esta actitud beligerante de los empleados bancarios desencadenó algunas medidas del gobierno. La primera de ellas, el decreto 1593 de junio 6 de 1959, se declaró a la industria bancaria como servicio público, adquiriendo estas huelgas un carácter legal. "Los bancos eran servicio privado para los efectos de orientar el crédito hacia la especulación y los monopolios, y servicio público para que contra ellos no pudiera ejercitarse el derecho constitucional de huelga"[13]

Creación de la Asociación de Empleados de Suramericana «ASES»

El auge del Movimiento sindical -que mostramos anteriormente- en especial del sindicalismo independiente y en caso concreto del sector bancario y financiero, el desprestigio de las centrales obreras tradicionales UTC y CTC y el surgimiento de nuevos pensamientos y fuerzas en el panorama político nacional, constituyen de por sí el escenario principal en que surge la Asociación de empleados de Suramericana en 1959. Valga anotar que no fue una acción aislada en el sector asegurador:

> ***Por la misma época surgirían las primeras organizaciones sindicales en el sector asegurador. La fundación de la Asociación de Empleados de Suramericana en 1960 estuvo precedida de la creación, en 1959, del Sindicato de Trabajadores de la Compañía colombiana de Seguros –***

12 OSORIO, Iván Darío. Historia del Sindicalismo antioqueño 1900-1986. Medellín: Ed. Sigifredo, 1986, pág. 148.

13 MONTAÑA, Diego. Obra citada, pág. 236.

SINTRACOLSEGUROS-, del Sindicato de Trabajadores de Seguros Bolívar – SINTRABOLIVAR- del Sindicato de Trabajadores de Seguros Andina – SINTRANDINA- y de la Asociación de Empleados de Compañías de Seguros – ASDECOS- el único sindicato de industria en el sector, constituido en sus inicios con empleados de la Previsora de Seguros y de Sigma de Seguros"[14]

Estas condiciones que podemos llamar *externas* y que hacen parte de la coyuntura, ¿serán acaso las que determinarían la fundación de la Asociación? seguro que la respuesta tendrá que ser que a estas condiciones *externas* hay que sumarle otra razón que se considera como la principal y de más peso y tiene que ver con la política laboral de la Compañía Suramericana de Seguros.

En este contexto y en el cual la alta dirigencia de la Compañía no era ciega, en especial el ascenso del sindicalismo independiente y de su beligerancia en el sector bancario-financiero, se opta por la estrategia de *operación preventiva* para salirle al paso a la formación de un sindicato con esas características y opta por incidir en la formación de la Asociación.

De allí que esa labor emprendida el 3 de Junio de 1959 por 28 empleados está carente de autonomía y con una clara incidencia de la Compañía. Son varios los hechos que pueden constar lo anteriormente dicho.

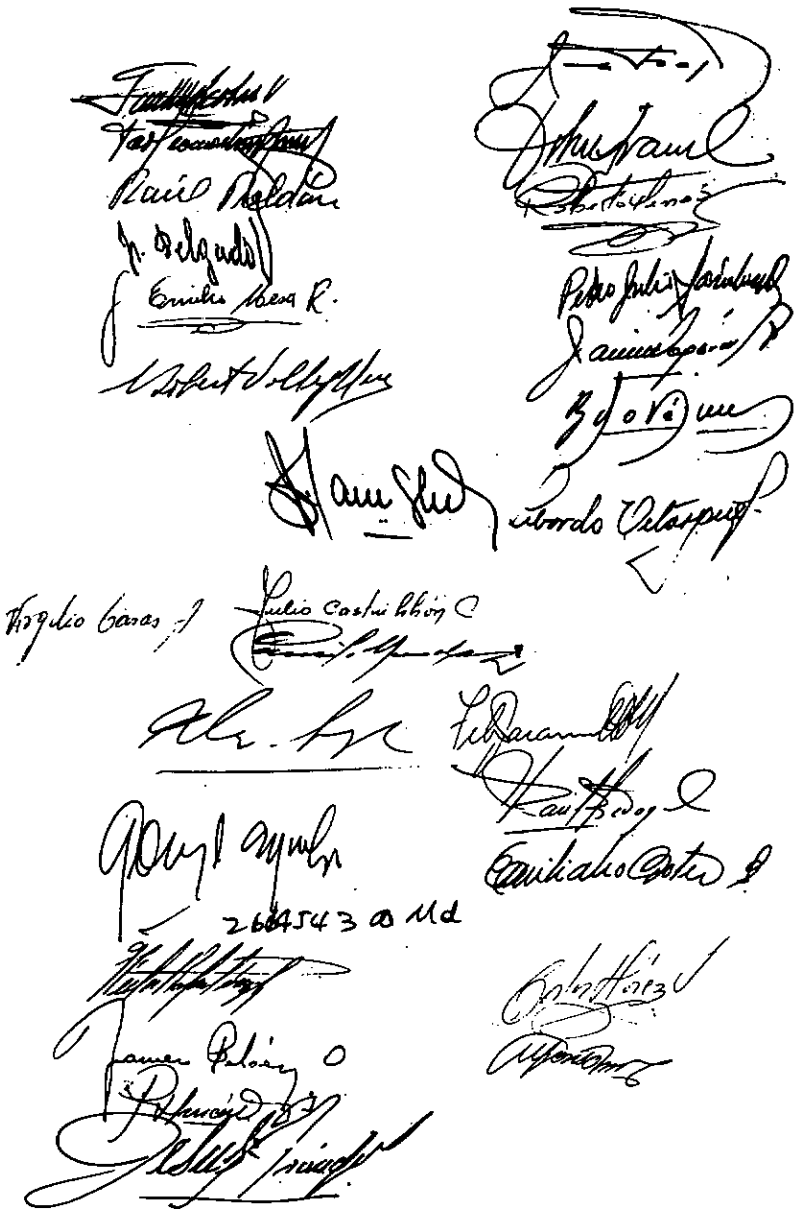
EMPLEADOS FUNDADORES

JESÚS ANTONIO ARANGO
RAÚL BEDOYA
EMILIANO BOTERO
VIRGILIO CASAS
TULIO CASTRILLON
FORTUNATO DELGADO
GUILLERMO ESCOBAR
DR. GONZALO ESPINAL
JOHN KOSTAR FRANCO
CARLOS FLOREZ
MARIO GONZÁLEZ
ROBERTO HENAO
RAMIRO HERNANDEZ
DR. JAIME ISAZA
TITO JARAMILLO
JAIME LOPERA
LEÓN MARTINEZ
ALFONSO MEJÍA
JESÚS EMILIO MESA
CAMILO MONSALVE
JAVIER PELÁEZ
HECTOR PÉREZ
RAÚL ROLDAN
PEDRO JULIO SANCHEZ
DR. FERNANDO URIBE
ROBERTO VALLEJO
LIBARDO VELÁSQUEZ
BERNARDO VÉLEZ

14 CORPORACIÓN PROSEGUIR –Centro de Investigación y Asesoría Laboral- Diagnóstico para la transformación de la Asociación de Empleados de Suramericana. Medellín: enero de 1993, pág. 56.

Uno de los hechos tiene que ver con que, dentro de los 28 fundadores, encontramos tres empleados con cargos de dirección en la Compañía. Aunque luego renunciaron los doctores Gonzalo Espinal, Jaime Isaza y Fernando Uribe, por sus cargos de responsabilidad en la Compañía, interpretamos este hecho como tutelaje directo de la alta gerencia de Suramericana para la definición de los rumbos de esta naciente organización sindical.

LAS FIRMAS DE LOS PRIMEROS ASOCIADOS



Así mismo, el hecho de haberse realizado la recolección de firmas en forma abierta, de escritorio en escritorio, oficina tras oficina y con la campaña de algunos gerentes para que los empleados se afiliaran a la Asociación, demuestra la seguridad que la Compañía tenía en que este proyecto no se le saliera de las manos.

Podemos aportar como hecho, el contenido del Acta de Fundación y los primeros Estatutos.

ACTA DE FUNDACIÓN

ACTA N° 1

Junio 3 de 1959

Correspondiente a la reunión inicial de la "Asociación de Empleados de la Cía. Suramericana de Seguros, Suramericana de Seguros de Vida y Suramericana de Capitalización".

En la ciudad de Medellín, a los tres días del mes de Junio de Mil novecientos Cincuenta y Nueve, siendo las 6 p.m., se reunieron los señores que abajo firman y los cuales se distinguen con las cédulas de ciudadanía puestas en sus nombres, formando un total de veintiocho personas, todas ellas empleadas de la Cía. Suramericana de Seguros, Suramericana de Seguros de Vida y de la Suramericana de Capitalización, con el fin de constituir la ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE LA CÍA. SURAMERICANA DE SEGUROS, SURAMERICANA DE SEGUROS DE VIDA Y SURAMERICANA DE CAPITALIZACIÓN. En la reunión todos los presentes manifestaron la voluntad de asociarse y acordaron como nombre de tal asociación el anteriormente señalado. Se acordó como finalidad general de la Asociación el estudiar, promover, y, en caso necesario defender los intereses comunes de los asociados en todo lo concerniente al contrato de trabajo, propulsando el necesario acercamiento entre la empresa y sus trabajadores sobre base de justicia, de mutuo respeto y subordinación a la ley y a los principios que informan la Doctrina Social de la Iglesia.

En la misma reunión fue elegida la siguiente Junta Directiva provisional, todos ellos mayores de edad y que saben leer y escribir:

Presidente
SR. TULIO CASTRILLON

Vicepresidente
DR. JAIME ISAZA RESTREPO

Secretario:
SR. GUILLERMO ESCOBAR

Tesorero:
SR. LIBARDO VELÁSQUEZ

Revisor Fiscal:
SR. J. EMILIO MESA R.

Para recrear un poco mas este acontecimiento, recurramos a la narración escrita. A los cinco años de fundada ASES, un empleado de la Compañía D. Angel E. escribe en el periódico de la Asociación:

¿CÓMO NACIÓ "ASES"?

El constante ingreso de personal a Suramericana como una consecuencia de su crecimiento, a través de los años de la Asociación de Empleados, ha sugerido la conveniencia de presentar especialmente a los nuevos afiliados un recuento aproximado de las causas o antecedentes del nacimiento jurídico de la Asociación dentro del gremio sindicalista del país.

En realidad, no pueden darse como antecedentes de su fundación causas relacionadas con conflictos de trabajo entre la empresa y el personal, pues en este sentido es justo reconocer que existía más o menos definida una política de aumento periódicos de sueldos, se habían dado varios casos de promoción de empleados a puestos calificados, se concedían préstamos para vivienda en condiciones favorables para el empleado y se reconocían todas las prestaciones sociales con un sentido más amplio del que señalaba la ley. Era evidente que en el ánimo de los directores primaba un concepto de sensibilidad social para resolver todos los problemas de trabajo del personal a su servicio.

El Sindicato no nació, pues, como una reacción ante la empresa para vencer o hacer frente a ésta en problemas radicales surgidos en el tratamiento económico y social del personal. Si hubo caso aislados de incomprensión por parte de las directivas en cualquier aspecto laboral ellos eran la excepción y en todo caso incapaces por sí mismos de trascender a un descontento general que pudiera propiciar aquella determinación.

Cabe entonces anotar como posibles causas de su formación un contagio prosindicalista de la época a que especialmente invadía los frentes de trabajo de la clase media; el deseo manifiesto de la mayoría de los empleados de tener ante la Empresa un vocero autorizado que a nombre de todo el personal transmitiera sus inquietudes, sus necesidades comunes. La misma pujanza comercial de la Compañía, que contaba ya con buen número de empleados dispersos en todo el país, es posible que influyera inconscientemente en el ánimo de cada uno creando las condiciones para que el instinto gremial ador-

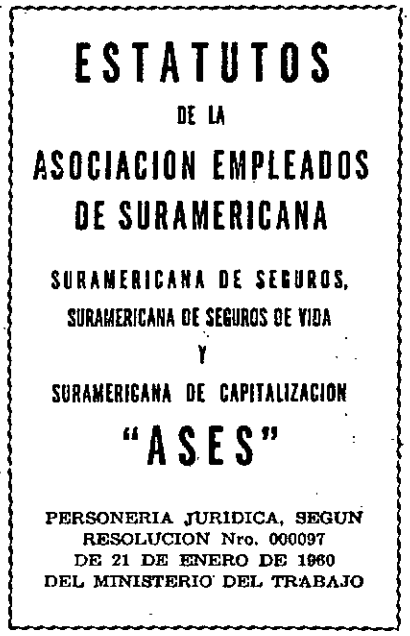
mecido tomara realidad, mostrándole la conveniencia de asociarse para canalizar mejor sus aspiraciones. No puede descartarse tampoco como antecedentes, las noticias que llegaban sobre presiones de otros sindicatos al personal de algunas sucursales a fin de conseguir su afiliación, tratando así de capitalizar en su provecho la fuerza laboral que cuantitativamente representábamos por aquellas entidades. Había llegado el momento oportuno.

Y así, en una mañana del 3 de junio de 1959, después de haber cumplido los requisitos legales, un grupo de empleados comunicaba a la Presidencia de la compañía que se había constituido un Sindicato. Si hubo sorpresa ella fue más manifiesta en algún sector del personal que en las mismas directivas, las cuales habían tomado esta determinación con la natural expectativa pero con prudente serenidad. Luego siguió una etapa de luchas encaminadas a obtener la Personería Jurídica de la Asociación como Sindicato de Base. La inexperiencia en estos asuntos ocasionó varias veces la devolución del expediente para arreglar detalles al parecer insignificantes pero que se exigían si se persistía en obtener la personería como Asociación de primer grado.

La Compañía colaboró también concediendo el permiso sindical a Tulio Castrillón, Presidente provisional, cuando tuvo necesidad de viajar a Bogotá para gestionar directamente aquella solicitud y quien a su regreso a esta ciudad hubo de activar despacho de cabuya, entre otro que recuerde, para halagar a funcionarios del Ministerio que le habían encargado recordar a sus proveedores sus compromisos al respecto. Hubo también ofrecimientos de Centrales Obreras para gestionar por su cuenta la personería a condición de aceptar la afiliación a ellas una vez obtenida, pretensión que fue también desechada. Después de ocho meses de vicisitudes el Ministerio concedió la personería jurídica al sindicato que en adelante se le llamaría ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE SURAMERICANA. Lo demás es historia más o menos conocida por todos".

Como muestra de consolidación de este proceso en la Organización Sindical recién fundada en la compañía Suramericana, es la aprobación por parte del Ministerio del Trabajo en manos en ese entonces del doctor Otto Morales Benítez del reconocimiento a la Personería Jurídica y la aprobación de los Estatutos, hecha el día 21 de enero de 1960.

PRIMEROS ESTATUTOS DE LA ASOCIACIÓN



ESTATUTOS

DE LA

ASOCIACION EMPLEADOS

DE SURAMERICANA

SURAMERICANA DE SEGUROS,

SURAMERICANA DE SEGUROS DE VIDA

Y

SURAMERICANA DE CAPITALIZACION

"ASES"

PERSONERIA JURIDICA, SEGUN
RESOLUCION Nro. 000097
DE 21 DE ENERO DE 1960
DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Es también interesante resaltar en este proceso, el rápido crecimiento de la Asociación. Vemos algunos datos:

9 de Junio de 1959: 89 afiliaciones
18 de Junio de 1959: 26 afiliaciones
26 de Junio de 1959: 47 afiliaciones
30 de Junio de 1959: 29 afiliaciones
9 de Julio de 1959: 12 afiliaciones

En el órgano informativo N° 1, de marzo de 1960, se decía que: *"Hasta hoy, los empleados que se pueden afiliar (deducidos 73 directivos) son 450, de los cuales se han afiliado ya 370". Cabe anotar que este crecimiento es de tipo nacional, pues en este mismo año se tenían constituidas las Subdirectivas de Cali, Barranquilla y Bogotá.*

En marzo de 1960, la primera Asamblea General de la Asociación, reunida los días 10, 11 y 12, en el auditorio del Museo de Zea de la ciudad de Medellín, elabora el primer Pliego de Peticiones que se presentaría a la Compañía y que llevó a sentar un precedente en la historia de Suramericana: La primera Convención Colectiva firmada con los trabajadores. Este acto se llevó a cabo el día 8 de Abril del mismo año.

PRIMER PERIÓDICO PUBLICADO POR LA ASOCIACIÓN EN EL MES DE MARZO DE 1960.

BIENVENIDOS DELEGADOS DE TODO EL PAIS

ASES

ORGANO OFICIAL DE LA
ASOCIACION EMPLEADOS DE SURAMERICANA
PERSONERIA JURIDICA: RESOLUCION No. 97
DE ENERO 21 DE 1960.

AÑO I | MEDELLIN, MARZO DE 1960 | NUMERO 1

NOTAS EDITORIALES

FINALIDAD DE LA ASOCIACION

La agrupación de todos los compañeros Suramericanos a nuestra Asociación, no solamente es un derecho garantizado por la Constitución, sino también un medio de lograr objetivos sociales, que individualmente sería muy difícil de conseguir. Por eso, desde tiempos inmemorables existen agrupaciones humanas con distintos fines y organizaciones. El sindicalismo o Asociación, es una de las formas modernas más perfectas del derecho y no se puede negar que en el campo social ha obtenido excelentes resultados en favor de las clases económicas menos pudientes.

Como lo hemos anotado, la Constitución Colombiana garantiza en el título III la libertad de Asociación. Sinembargo, a pesar de esta disposición de la magna carta, hay patronos que miran en los Sindicatos a tales organizaciones como enemigas del capital, cuya sola finalidad es ocasionar perjuicios a las empresas o entorpecer su desarrollo. Con un criterio tan equivocado, estos patronos se han dado a la tarea de perseguir al Sindicato, de entrabar su organización o funcionamiento y de contrarrestar por todos los medios posibles la influencia que pueda tener entre sus trabajadores.

Como lógica consecuencia de esta política hostil al Sindicalismo o Asociación, muchos grupos de trabajadores han buscado la defensa de sus derechos, apartándose del sindicalismo moderado e ingresando a organismos de extrema, a veces de orientación comunistoide o acudiendo a la asesoría de personas que no constituyen ninguna garantía para armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Por esto insistimos en la necesidad de que patronos y subalternos mantengan relaciones cordiales y colaboren por igual a la solución de los distintos problemas. El patrono, mejorando en la medida de sus capacidades los salarios de sus trabajadores, sin necesidad de huelgas, amenazas ni conflictos. El trabajador, evitando movimientos perjudiciales para el capital, velando por el buen manejo de su empresa y no haciendo exigencias ruinosas para sus patronos ya que los obstáculos que la empresa tenga para su mejorestar se reflejan en perjuicio para los mismos asalariados.

Esta política de entendimiento y colaboración entre las dos fuerzas esenciales para el progreso de los pueblos, es indispensable y es también la verdadera política sindical, ya que ésta en ningún momento debe propiciar conflictos, sino defender los derechos del trabajador.

La huelga y los sistemas extremos solamente constituyen armas de recurso extraordinario. Estarlos esgrimiendo a cada momento, es dervirtuar la orientación sindicalista que debe ser fuerza constructiva, pero jamás fermento demoledor de Empresas.

JEME.

GILBERTO VILLEGAS

Al publicar con inmenso regocijo el primer número de nuestro periódico una sombra de luto y de dolor ha venido a cubrir los corazones de todos los suramericanos: la inesperada desaparición de Gilberto Villegas. Quienes disfrutamos de su cordialidad, de su amistad inmejorable y de su festivo compañerismo, elevamos preces al Altísimo para que le otorgue el premio que bien se mereció por sus extraordinarias virtudes de ciudadano y de católico.

BUENOS DIAS

Saludamos a los compañeros de todo el país y los invitamos muy cordialmente a colaborar con este periódico de libre expresión al servicio de todos, enviándonos sus cartas, sugestiones, chistes, etc., y noticias sobre las iniciativas que vayan realizando en cada una de las plazas de la Asociación.

•

NOTA: Este primer número de "ASES" debió circular antes del 10 de marzo. Pedimos rendidas excusas por los anacronismos que en él se encuentren.

NÓMINAS DE JUNTAS DIRECTIVAS DE LA ASOCIACIÓN EN EL AÑO DE 1960

	MARZO DE 1960	*OCTUBRE DE 1960*
Presidente:	***Tulio Castrillon***	***Hector Pérez G.***
Vicepresidente:	***Oscar Liscano***	***Gloria Madrigal***
Secretario:	***Raúl Roldan***	***Hernán Arredondo***
Tesorero:	***Hector Franco B.***	***Hector Franco***
Fiscal:	***Luisa Villareal***	***Guillermo Escobar***
Suplentes:	***Gloria Gallardo***	
	Hector Pérez	
	Roberto Henao	
	Aliria Hoyos	
	Guillermo Escobar	

De acá en adelante, comienza el trasegar de esta Organización sindical. Surgida en una coyuntura muy importante en nuestro país, ha logrado mantenerse por espacio de cuarenta años. Para su mantenimiento, el papel clave lo han jugado sus Asociados y las diferentes Juntas Directivas. Como lo veremos mas detenidamente en el próximo capítulo, esta historia ha oscilado entre el tutelaje y la dependencia de la Compañía y las posiciones autónomas y firmes en la defensa de los intereses de los trabajadores.



CAPÍTULO Tercero

PERÍODOS EN LA VIDA DE LA ASOCIACIÓN

Queremos con este capítulo ofrecer una mirada muy ligera sobre la vida de ASES. En estos períodos: Dependencia y tutelaje de la Compañía 1960-1976; Autonomía e independencia: 1977-1982; Se pierde terreno 1983-1990 y Recuperación, transformación y crisis 1990-1999, la Asociación de Empleados de Suramericana y su transcurrir histórico hasta hoy, plantean claramente dos posiciones: Una tiene que ver con la incidencia directa de la Compañía en el qué hacer de ASES. La otra, con el querer que ésta gane en autonomía y dinámica propias. Ambas posiciones han prevalecido con fuerza en determinados períodos, mostrándose una más que otra, pero allí han estado presentes.

Han sido claramente ubicables en estos períodos variables frente a elementos concretos que conciernen a la vida de una organización sindical como ASES. Estamos hablando de hechos tan importantes como el relacionamiento de la Asociación con Suramericana en torno a los asuntos derivados de la relación capital-trabajo; también al papel que ASES debe jugar en el panorama económico, político, social y cultural del país, y en asumir el papel de educador y orientador de los trabajadores. Por último, a la relación que ASES ha tenido con el resto del movimiento sindical colombiano.

Para tener una mejor ubicación en el análisis, debemos tener muy presente el tipo de cultura empresarial aplicado por la Compañía. Nos referimos a dos momentos concretos. En el primero, a la cultura empresarial de tipo paternalista, practicada por Suramericana desde su fundación hasta la llegada a la presidencia del doctor Nicanor Restrepo Santamaría a mediados de los años ochenta. Con éste se pone fin a este modelo empresarial y se crearon las condiciones para la puesta en práctica del estilo moderno de Administración empresarial.

DEPENDENCIA Y TUTELAJE DE LA COMPAÑÍA 1960-1976

Este período, se inaugura con el modelo empresarial de tipo paternalista de Suramericana y como fruto de él, se recrea toda una serie de hechos que muestran cómo ese manejo empresarial le facilitó contar con una organización funcional a sus intereses. Así también, mostramos un número de dirigentes de la Asociación que navegaban en un mar de situa-

ciones que siempre llevaban al mismo puerto: el servicio incondicional a los intereses de la Compañía y a un distanciamiento de los objetivos de una organización sindical.

La Cultura Empresarial Paternalista.

Si caracterizamos la cultura empresarial como el conjunto de actitudes, creencias, opiniones; precedentes, prácticas y medios; normas, reglas y lineamientos que desarrolla una organización frente a sus dueños, o sea frente al manejo de las utilidades, y el poder frente a sus empleados (manejo del conflicto) y frente a la sociedad (manejo de la imagen)[1], vemos que juega un papel central en la cohesión de los trabajadores hacia el cumplimiento de metas y objetivos que no solo repercuten internamente en una organización, sino que juegan en la proyección de ésta hacia el conjunto de la sociedad y muy en especial, en su qué hacer económico.

En este sentido, en este período que estamos analizando, la cultura empresarial de tipo paternalista fue caracterizada de la siguiente manera por algunos dirigentes sindicales de ASES:

> ***En las presidencias de los doctores Molina y Moreno el paternalismo empresarial se expresaba ante todo en el trato humano del personal; no se hablaba tanto de utilidad, rentabilidad, productividad; prevalecía la honradez, la honestidad; todo lo que se decía se llevaba a la práctica; los jefes que salían de "abajo" de la Compañía se profesionalizaban pero continuaban igual de cercanos a los otros empleados; los jefes se preocupaban por el más mínimo problema del empleado, aun de los personales, y en forma inmediata lo resolvían; existía un ambiente de trabajo "informal" sin tanto manual, reglas, normas, objetivos que cumplir, evaluaciones; el estilo administrativo buscaba que el trabajador se sintiera bien en la Compañía, se le trasladaba antes que despedirlo o arreglar con él (como no se daba en esa época y hoy se hace con los trabajadores antiguos), aún el que se jubilaba se le dejaba en la empresa; la Compañía fue creciendo con un trato y ambiente familiar auncuando un tanto centralizada en términos administrativos; el presidente era el padre de la familia Suramericana y se llegaba a ella por amigos o padrinos"***[2]

1 Corporación PROSEGUIR. Centro de Investigación y Asesoría Laboral. Diagnóstico para la transformación de la Asociación de Empleados de Suramericana "ASES". Medellín: enero de 1993, pág. 7.

2 Corporación PROSEGUIR. Obra citada, pág. 7.

En esta misma dirección, las relaciones impuestas como políticas empresariales se han difundido abiertamente como las de "miembros de una familia" más que de una empresa, con lo cual se quiere presentar la idea de que todo lo que haga el trabajador para la Compañía no será en cierto sentido hecho únicamente para sí mismo, sino para toda su familia.

En esta fase, la relación cuadros directivos y empleados se daba en muy buenos términos, ya que no solo se le garantizaban múltiples beneficios al trabajador (buenos salarios, acceso fácil a la vivienda, seguridad social, recreación, estabilidad y carrera administrativa, etc.), sino también que el trabajador mismo se sentía bien tratado ya que se le consideraba más que como un elemento productor de utilidades económicas, un protagonista en el crecimiento no sólo financiero sino también social de la Compañía.

Las relaciones Suramericana-ASES estaban mediadas entonces por el respeto, el reconocimiento y la devoción, esto último sentido principalmente desde ASES para con la Compañía. La cultura empresarial de este tipo tenía un importante poder de unificación e influencia sobre todos los empleados. El hecho de invitarlos a construir antes que nada una Familia Suramericana, provocaba una sensación de confianza y generosidad para con el trabajador, como también un gran sentido de pertenencia de parte de éstos para con su querida Familia Suramericana. Si bien no primaban los manuales y las órdenes permanentes, el discurso del Dr. Jorge Molina imponía las reglas de juego:

> ***Primera área clave: El desarrollo integral del hombre***
>
> ***Dice la primera que tiende la comunidad Suramericana al desarrollo integral del hombre. Dios los creó y le entregó la tierra a su disfrute y por eso todos tenemos iguales derechos básicos, aunque haya tantos caminos para llegar a un fin. Nadie puede negar que hay fallas y lagunas en estos procesos de consideración y formación humana, pero puedo afirmar a boca llena, comparándonos con aseguradores más o tan importantes como nosotros, siguiendo el éxodo de Suramericanos basado en el aprecio y respeto que se les tiene en campos similares y con cargos superiores, constantando que hoy la Compañía está manejada por exayudantes y exjefes y palpando las realizaciones del Departamento de Capacitación, que este es un objetivo claro el cual le estamos dedicando el mayor esfuerzo.***
>
> ***No ha habido año en que la nómina –que algo tiene que ver también con la dignidad- no haya subido mucho más, no solo en números absolutos sino y***

principalmente en proporción superior, a las utilidades repartibles y repartidas y al costo de la vida.

La dignidad humana tiene que respetarse como base de nuestra filosofía empresarial. Prueba fundamental es, repito el aprecio y buena fama pública de que disfrutamos, así como la honradez que impera aquí, aunque a veces incurramos en errores. Y la enorme importancia que damos a la capacitación y a la carrera administrativa. Todos los aquí reunidos lo sabemos, porque andamos en un escalón más alto. Y ninguno ha puesto reversa.[3]

Es sobre este importante contenido de cultura empresarial paternalista que la Compañía fue avalando la existencia de la Asociación, pero teniendo muy presente, además, como soporte ideológico, la doctrina social de la Iglesia católica y el rechazo a influencias supuestamente ajenas a los trabajadores, es decir, a aquellas de izquierda o que asumieran con valor la verdadera defensa de los intereses de los trabajadores. Estas posiciones fueron vistas por Suramericana como 'malignas' y conflictivas para el buen relacionamiento directivas-empleados, el cual estaba siempre mediado por el respeto y el acatamiento a las normas de la Compañía.

Para corroborar lo anterior, la misma fundación de ASES es publicada en el "Corresponsal Suramericano" por parte de la misma Asociación como un estímulo más para la empresa en la celebración de sus quince años, que como un importante espacio de organización y conquista laboral y social:

Por ello el nacimiento de la Asociación de Empleados de Suramericana, ocurrido a los quince años de fundación de ést7a, merece señalarse como el hecho destacado en estas bodas de cristal de nuestra Compañía, porque marca el comienzo de un provechoso equilibrio entre aquellos dos factores. Presentamos pues, una Asociación poderosa, porque aglutina la inmensa mayoría de los trabajadores de la empresa; organizada porque cuenta con Estatutos que en breves días serán refrendados con la personería jurídica, y fuerte porque sus principios ideológicos se fundan en bases inconmovibles como la doctrina social católica, el necesario entendimiento entre la empresa y sus trabajadores, el mutuo respeto y la subordinación a la Ley[4]

3 MOLINA, Jorge. En: Corresponsal Suramericano, N° 205. Medellín: septiembre de 1972. Sin N° de pág.

4 "Asociación de Empleados de Suramericana". En: Corresponsal Suramericano N° 67. Medellín: diciembre de 1959, pág. 32.

La empresa respetaba la legalidad de la Asociación dejando en claro los puntos en los cuales la ley respaldaba a la organización sindical. El punto es: ¿Qué tanta posibilidad de independencia comenzaba a construir ASES? La realidad nos puede mostrar un constante tutelaje de las directivas para con la Asociación, concesión de prebendas laborales a costa de una continuación en el ambiente laboral, enmarcado en las normas de la "Familia Suramericana" en donde todo estaba mediatizado por un ambiente de fraternidad, pero en la cual no sólo había diferencias de jerarquías, sino también el ámbito donde se toman las decisiones, y como es la lógica de la empresa en el sistema capitalista, también de salario.

Esta cultura paternalista indudablemente hechó raíces en la mentalidad del trabajador suramericano y creó las bases necesarias para la ausencia o para erradicar algún conflicto con los empleados. El hecho de tratarse de "tú a tú" con los jefes –incluido el presidente de la Compañía –, el de considerar al trabajador, al ser humano, como eje de ese modelo de gestión empresarial, creó una especie de "deuda" del empleado con su jefe que incidió para que ASES no fuera vista como vocera de ellos, sino como parte integrante del andamiaje empresarial.

Toda esta cultura empresarial no solo contribuyó como un elemento cohesionador en las relaciones laborales, sino que posibilitó que Suramericana pudiera disfrutar de un crecimiento económico sostenido y constante. La Compañía estaba en condiciones económicas y políticas para mantener su buen desarrollo, pero no únicamente por las políticas y estrategias administrativas de las que venimos hablando, sino que debemos tener presente el entorno en el cual esas políticas se aplicaban:

> ***(...) durante esta etapa, la Compañía registró un crecimiento económico sostenido en los marcos de una dinámica expansiva de todo el sector financiero, que se vio favorecido por la política económica de los gobiernos del Frente Nacional, principalmente durante la década del 70. Sin duda alguna, tal factor favorecería ampliamente aquel modelo de concesiones e incentivos a los empleados de Suramericana, el mismo que se manifiesta en un conjunto de garantías legales y extralegales de carácter económico y laboral que desde entonces han hecho de los empleados de esta empresa los mejor remunerados en varios aspectos y durante mucho tiempo, así en el sector asegurador como en el financiero en su conjunto.***[5]

5 Corporación PROSEGUIR. Obra Citada, pág. 61.

Los elementos descritos contribuirían para que los trabajadores –y por ende ASES- gozaran de un sinnúmero de incentivos producto de este modelo benefactor, el cual dio satisfacción al empleado de Suramericana en términos materiales, pero que lo cegó en cuanto a sus aspiraciones de ser un actor con proyectos, con clara disposición hacia la definición de éstos con horizontes de autonomía, en defensa y conquista de sus intereses.

JORGE MOLINA MORENO

Nacido en Medellín el 8 de julio de 1919 en el hogar del doctor José Luis Molina M. y doña Eugenia Moreno Arango. Concluyó los estudios de bachillerato en el colegio de San Ignacio y los de abogado en la Universidad Pontificia Bolivariana; en la misma hizo además estudios de especialización en ciencias económicas y administración. Recién egresado, trabajó en la oficina de abogados que su padre compartía con el doctor Bernardo Echeverri, uno de los directivos de la Suramericana de Seguros. A esta empresa ingresó en noviembre de 1945, como ayudante del Departamento de Incendio. Se precia de hacer sido el empleado número 18 en ingresar a la Compañía. Poco después de su matrimonio con doña Gloria Villegas fue enviado a gerenciar la sucursal de Barranquilla. Volvió a Medellín y, entre otros cargos, fue subjefe del Departamento de Incendio, jefe de los de Producción y Transportes, y superintendente de Seguros Generales. Al asumir la Presidencia el ingeniero Alejandro Uribe Escobar, el 11 de enero de 1956, el doctor Molina lo sucedió como Vicepresidente. Al ser nombrado aquel Presidente de la ANDI en mayo de 1960, la Junta Directiva lo designó presidente de la Empresa, un nombramiento que fue recibido con beneplácito general. En ese cargo estuvo hasta enero de 1980, cuando casi completaba los veinte años en la Presidencia. Trabajador infatigable, aunque continúa vinculado al mundo asegurador, dedica mucha parte de sus energías al trabajo en pro de la comunidad y de Medellín, de la que es considerado "alcalde cívico".



Tomado de: JARAMILLO, Roberto. VILLEGAS, Luis. Obra citada, pág. 62

La Asociación de empleados: ¿Una dependencia más de la Compañía?

El período que venimos analizando se caracterizó por una ausencia de autonomía sindical en ASES sustentada en el tutelaje permanente que la Gerencia de la Compañía mantuvo sobre la organización sindical.

En el capítulo segundo planteábamos cómo uno de los elementos –el más determinante- que diera vida a la Asociación fue el querer de la Compañía por contar con un aparato sindical que le fuese funcional a sus propósitos institucionales y así salirle al paso a una organización que representara autónomamente los intereses de los trabajadores. Este tutelaje y ausencia de autonomía sindical se puede constatar no solo en la forma como se dirimieron los conflictos surgidos de la relación empresa-empleados, sino también en el lenguaje, estilos y métodos de relacionamiento mutuo.

Dicho relacionamiento se dio sobre bases de complementariedad y reforzamiento dual. En mucho de los casos se podría ligar a ASES como una dependencia más de la Compañía, con fines muy claros y concretos, como convertirse en un vehículo efectivo de identidad de los empleados con las políticas de Suramericana, independientemente de los fines que se persiguieran. En vez de practicar la interlocusión con la Compañía, ésta la adoptó para que asumiera un papel de sometimiento y sumisión.

Este esquema de sometimiento y sumisión y por tanto de pérdida de autonomía sindical, se hizo de una manera sutil y sistemática, como lo demuestran algunos hechos. Las comunicaciones llevadas a cabo entre la Asociación y la presidencia de la Compañía, nos indican con certeza las aseveraciones que venimos haciendo. En el órgano informativo de ASES (N° 28 –29 de Junio –Julio de 1962) y ante algunos problemas relacionados con la carrera administrativa, la Junta Directiva envía una carta al doctor Jorge Molina donde en uno de sus apartes dice:

> ***... Ante esta reclamación presentada por los afiliados a la Asociación, muy comedidamente solicitamos a la Empresa nos sean atendidas las siguientes apreciaciones:***
>
> ***1°) La Asociación no desconoce que la empresa día a día tiende a superarse y de hecho necesita personal de afuera.***
>
> ***2°) Es nuestro deseo que la empresa aprecie, medite y examine a sus empleados, con una sana conciencia libre de prejuicios para que ellos no se***

sientan estáticos, autómatas y pasivistas vegetando como plantas seculares...

Queremos pues, que éstas nuestras apreciaciones, sean tenidas en cuenta por la Empresa y que los empleados de ella, llenos de esperanza y menesterosos de su mirada, sientan efectivos sus anhelos a medida que las circunstancias se presenten.

A su vez, ante los "esfuerzos" del doctor Gustavo Vega Bustamante para que sus subalternos se afiliaran a la Asociación, ASES –muy agradecida -, le envía el siguiente comunicado:

... El reconocimiento sincero ante las felices insinuaciones de afiliación hechas por usted al personal a su cargo, favoreciendo con ello al engrandecimiento de nuestra Asociación, ha hecho indispensable la exteriorización de nuestra gratitud para con su persona.

No sobra agregarle nuestra amplia comprensión de su proceder, toda vez que nos acompaña la certeza de que la totalidad del personal Directivo de la Compañía, al igual que usted, está en el firme convencimiento de que con la Asociación, se colabora activamente con la organización y desarrollo absoluto que tanto deseamos para nuestra querida Suramericana[6]

El saludo que presenta el presidente de ASES Hector Giraldo al doctor Molina el día 29 de Agosto de 1967, nos ilustra también al respecto:

... Señor doctor Molina, mucho agradecemos vuestra presencia en esta reunión. Ellos nos indica que la organización mira con interés estos certámenes en donde una parte de la empresa analiza aspectos que tienen un extraordinario interés; nos indica además que en vuestra función de Presidente de la Empresa conocéis con certero criterio todos los aspectos que **mueven** ***nuestro interés y que así mismo sabéis del buen deseo que nos anima y guía para ser, sin entregar nuestros puntos de vista, una fuerza de ayuda en la solución de los problemas empresariales ...***[7]

6 Órgano informativo de ASES, N° 35. Medellín: junio de 1962, Pág. 7.
7 Órgano informativo de ASES, N° 48. Medellín, agosto de 1967, Pág. 7.

La ausencia de un conflicto colectivo de trabajo en Suramericana en este período no obedece sólo a las dádivas y concesiones hechas por la Compañía como manera de encauzar algún nivel de inconformidad entre los empleados, sino que la Asociación, con su accionar y discurso, no se convirtió en el sujeto de voluntad colectiva independiente. Algunos otros casos nos ilustran al respecto:

> ***Señores representantes de la Empresa: Nosotros que somos la Compañía, les agradecemos en nombre de un sector que es indispensable a la vida empresarial como el que ustedes representan, lo es a nuestros representados y les expresamos los deseos porque nuestro trabajo en estas reuniones esté señalado por un gran deseo de acierto para todos, porque ello es lo que somos: ¡Un todo empresarial!***[8]

Lograr encontrar diferencias de este discurso con otros, como por ejemplo el del doctor Molina que vimos anteriormente, es difícil. Es claro que en las relaciones de trabajo cada actor, en este caso empresarios-trabajadores, así tengan un ánimo de cooperación, la racionalidad e intereses los hace diferentes. En este caso, no solamente el discurso, sino la presencia de la alta dirigencia de la Compañía en una Asamblea de Delegados, deja en duda la independencia de la Asociación y el papel que cada uno de los actores debía cumplir.

Estos elementos que venimos planteando frente a la posición de ASES en este período en su relación con la Compañía, hacían parte también de una discusión que se mantenía en el ambiente de los empleados de Suramericana en todo el país. Veamos lo que aparece en el periódico de ASES N° 82, de febrero de 1975:

> ***Para que haya paternalismo de empresa tiene que haber una disposición de parte de los empleados que ya llamaría inmadurez: Como te decía al principio, el sindicato apareció en un momento de euforia y franco apoyo por parte del gobierno. Acababa de salir el país de una época de restricciones y el sindicalismo renacía después de un prolongado letargo. Era pues natural que la mayoría de los ejecutivos miraran sin recelos el movimiento que acababa de aparecer y trataran de evitar el más leve motivo de fricción. Y fue fácil hacerlo. El plan de vivienda ya venía funcionando y por aquella época ya favorecía a más de cien empleados. Muy pronto fue crea-***

8 Órgano Informativo de ASES, N° 68 Medellín: agosto de 1971. Palabras del presidente de ASES Jesús Emilio Mesa en la Asamblea Nacional de Delegados, ante los doctores Jorge Molina, Gustavo Vega B., Roberto Arango, Hernán Barrientos y Guillermo Lema.

do el Fondo de Empleados. Y con las prestaciones extralegales era fácil desplazar a un segundo plano problemas tan difíciles e intrincados como el de los salarios y el de la carrera administrativa cuya necesidad aún no era apremiante ni evidente.

La respuesta de los empleados a esta actitud de franca benevolencia no se hizo esperar y desde un principio se borró del diccionario suramericano la palabra CONFLICTO que fue reemplazada por una frase que hizo carrera convirtiédose en lugar común que no ha cesado de repetirse en cartas, memorandos, discursos y conversaciones informales con los ejecutivos: LAS CORDIALES RELACIONES.

Es curioso que hoy en día, para muchos empleados solo existe esta alternativa que traducida a términos un poco más exagerados podría expresarse así: "O sumisión incondicional, o rebeldía recalcitrante"[9]

Por lo que hemos descrito hasta el momento, se optó por la primera opción: Sumisión incondicional.

Para finalizar esta parte, debemos resaltar el papel que jugó la doctrina social de la iglesia en el discurso, ya no solo de la Compañía, sino también de la Asociación. La utilización de este discurso abonó el camino para que se fundara una relación de conmiseración de parte de la empresa con los trabajadores, como lo vimos en la primera parte de este capítulo. Por parte de ASES, este elemento estuvo presente desde el acta de Fundación, así como también, en la alusión casi permanente en los órganos de difusión sindical, de esta doctrina.

En el órgano oficial de la Asociación, se puede leer en la primera página un mensaje de Su Santidad Juan XXIII:

Erradas ideologías, al exaltar por un lado la libertad desenfrenada y por el otro la supresión de la personalidad, procuran despojar de su grandeza al trabajador, reduciéndolo a un instrumento de lucha o abandonándolo así mismo; se procura sembrar la lucha y la discordia, contraponiendo las diversas clases sociales; se intenta separar a las masas trabajadoras de Dios, que es el protector y defensor de los humildes.[10]

9 "Declaraciones y comentarios de un testigo". En: Organo informativo de ASES, N° 82. Medellín: febrero de 1975, pág. 17.

10 Organo informativo de ASES, Nos. 8, 9, 10. Medellín: Octubre, noviembre y diciembre de 1960, primera página.

ASPECTOS DE LA CELEBRACIÓN DE LOS QUINCE AÑOS DE ASES

No. 82

ASES

LUCHAMOS CONTRA LA INJUSTICIA Y EL ABSURDO

Sumario:

- Mister Solo en la Compañía las Maravillas
- Gerencia dictatorial en Cali
- Indemnizar por Desviación
- Declaraciones y Comentarios de un testigo
- Objetivos Sindicales
- Sección Femenina
- La Voz del Periódico

15 Años

edición especial

Asociación Sindical de Empleados de Suramericana
Personería Jurídica Resolución No. 97 de 1.960

Medellín - Febrero de 1.975

Si bien este hecho de estar la Asociación guiándose por dicha doctrina, no se convierte en la columna vertebral de su relación con Suramericana, sí juega un papel destacado por cuanto predica sumisión y sometimiento del trabajador al patrón y las bases de justicia que predica, se olvidan de las condiciones concretas de ese relacionamiento. Lo anteriormente dicho se constata en el órgano informativo de la Asociación:

> ***Los Pontífices nos hablan de un salario que esté asegurado por las organizaciones sindicales para buscar el mejoramiento de los asociados y para defender los intereses comunes, ya que la finalidad del sindicato –son palabras de Pío XII-, es la de representar y defender los intereses de los trabajadores en los contratos de trabajo. Que consiga cada uno de los asociados, en cuanto sea posible, un aumento de los bienes de su cuerpo, de su alma y de su fortuna. Y que sean instrumentos de concordia y paz entre las clases sociales***[11]

Es tan marcada la influencia ideológica de la iglesia que en ese mismo número del periódico y después de firmada la primera Convención Colectiva, ante la critica de algunos Delegados, la Junta responde diciendo:

> ***1°) Desde su fundación ASES proclamó como fines de su labor sindical "El necesario acercamiento entre la empresa y sus trabajadores sobre bases de justicia, de mutuo respeto y subordinación a la ley y a los principios que informan la doctrina social de la Iglesia".***
>
> ***2°) La buena fe de parte y parte, seguirá informando ese necesario acercamiento a base de cordiales relaciones, y la doctrina social cristiana, que proclama el equilibrio necesario entre el Capital y el Trabajo, SERA norte y guía de todos nuestros procederes (...)***

Y así podemos seguir registrando gran cantidad de periódicos con artículos que versan sobre el tema. Consideramos pues que este es un ingrediente que incidió para que el discurso y el accionar de ASES tuvieran un alto tinte de dependencia con respecto a la Compañía.

11 Organo informativo de ASES, Nos. 13. 14 y 15. Medellín: abril-mayo de 1961.



ASES Primera Junta Directiva 1959-1960

Tulio Castrillón, J. Emilio Mesa, Luz Gabriela Ortiz, Javier Peláez, Delio Angel, Guillermo Escobar, Jaime Domínguez, Amanda Bustamante, acompañados de Betty Giraldo, Miriam Franco, y del Dr. Jairo Restrepo Giraldo, Asesor Jurídico de la Asociación.

Los trabajadores Suramericanos: Aislados del contexto Nacional

Es indudable que los Sindicatos, al defender y representar los intereses de sus afiliados, no lo hacen solo en el marco concreto de las empresas, pues debe extender esa responsabilidad hacia una esfera más general: la sociedad. En ella se deben sentar criterios y acciones frente a los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales que en dicha sociedad se ponen en marcha. De esta forma, se contribuye a una mejor cualificación de los trabajadores al tenerlos "conectados" permanentemente con el entorno local, regional, nacional e incluso internacional.

En esta primera fase de la Asociación se cayó en un completo parroquialismo, al reducir su acción al mero marco de las relaciones con la Empresa. El órgano informativo de ASES, así como los temarios de las diferentes Asambleas de Delegados, reuniones de Junta Directiva, etc., no daban cuenta suficiente del entorno general por el cual se movía el país y el mundo.

Los temas referidos a estos aspectos, fueron muy pocos y por lo general tenían relación con políticas gubernamentales que afectara la libre iniciativa privada y en especial en el sector asegurador. Se critica al recién fundado Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS), al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la creación del Fondo Nacional del Ahorro.

Se publican además, algunos comunicados sobre alzas en impuestos y los servicios públicos. Pero como vemos, se trata de unos pocos casos, muy aislados por cierto. La base

sobre la cual se puede preguntar la razón de este poco interés por analizar la situación nacional e internacional, estaba dada por el hecho de que la Asociación existía únicamente para la defensa de los trabajadores en la situación laboral con la Compañía y como se suponía que se estaba en la "Familia Suramericana", donde se gozaba de estabilidad, buenos salarios, vivienda, etc., por qué preocuparse entonces de otros asuntos que se consideraban ajenos.

¿ASES hace parte del movimiento sindical?

La Asociación, desde su fundación y hasta el momento, se ha caracterizado por tener una postura independiente de las centrales obreras tradicionales y de sectores del sindicalismo independiente. Incluso, llama la atención que teniendo como basamento filosófico -tanto ASES como la Compañía- la doctrina social de la iglesia, ni siquiera se halla optado por la afiliación a la UTC, con clara orientación de la Iglesia colombiana y del Partido Conservador.

En este caso, como en otros, subyace la idea –alimentada por Suramericana- de que el empleado goza de privilegios que los hace muy diferentes al conjunto de los trabajadores colombianos. Entrar a hacer parte de organizaciones sindicales donde prima el trabajador de la manufactura, con escasa formación académica, técnica y cultural, ocho horas pegado a una máquina, con salarios mal remunerados, desmeritaba todo el discurso de la gran "Familia Suramericana".

En este sentido, es bastante difícil también encontrar en los medios informativos de ASES, aportes que dan a conocer la situación de la clase obrera colombiana a los trabajadores suramericanos. Aparecen muy esporádicamente en el período de análisis. Empiezan a surgir artículos como el del periódico N° 23 de enero-febrero en 1962, titulado "Sindicalismo", donde se habla de la importancia del Sindicalismo, pero iluminados por las palabras de Su Santidad León XIII. En el órgano informativo N° 43 de diciembre de 1966, aparece unos artículos sobre las huelgas y un Noticiero Sindical donde se dan a conocer algunos hechos en la UTC y CTC. Casi un año después, en el N° 47 del mes de agosto de 1967, aparece nuevamente el Noticiero Sindical comentando el conflicto de los trabajadores de Avianca.

Así se hiciera mención a los conflictos laborales y a la situación de los trabajadores colombianos, persistía la misma óptica con que se miraban los problemas en la Compañía.

Con respecto a la independencia que la Asociación ha tenido con el conjunto del movimiento sindical, se ve palpablemente en lo que respecta a la constitución de un Sindicato de Trabajadores del sector Asegurador.

En el informe que el presidente de ASES Hector Pérez rindió a la Asamblea General de Delegados se puede leer lo siguiente:

> ***Federación***
>
> ***Con previa autorización de la Asamblea General durante el año pasado, hicimos las gestiones necesarias para la fundación de una Federación de Sindicatos de Compañías de Seguros, con el ánimo y la fe de ser guiados por la DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA, y para ello contamos con los valiosísimos consejos del Pbro. Jesús Bernal Vélez, hombre interesadísimo en conseguir la unión de la clase media por medio del vinculo común que en el presente caso recibe el nombre de "CONFEDERACIÓN".***
>
> ***Raúl Roldán y mi persona, fuimos designados para gestionar en Bogotá la creación de dicha Federación, pero los resultados fueron vanos, pues los dirigentes sindicales de la capital, en ningún momento aceptaron que la Federación se fundara con base en la Doctrina Social Cristiana, sino con base en la doctrina Marxista, por esta razón tuvimos que desistir de la obra emprendida, pues lo más conveniente es tener una organización con principios sanos, que poseer una enorme desorganización con fines funestos.***
>
> ***Es infame y por demás traidor, el hecho de que las organizaciones sindicales que nacieron precisamente guiadas por la Iglesia Católica, quieran hoy tergiversar los puros y nobles ideales para los cuales fueron creadas y pasen a formar parte de un campo de acción completamente opuesto como lo es el comunismo y ello se debe especialmente a los dirigentes sindicales, que se hacen por sus compañeros a posiciones claves, mostrando previamente un plan sano y luego cuando han tomado auge, se entregan al comunismo en la vana creencia que éste los va a salvar y les va a elevar su nivel de vida traicionando sus propios principios, tal vez por sentirsen incapacitados para conseguir por la razón, lo que justamente debe reconocer el capital, pero esperamos que en un futuro no muy lejano dichos señores cambien de idea[12].***

12 "Informe a la Asamblea General". En: Organo Oficial ASES Nos. 23-24. Medellín: Enero-febrero de 1962, pág. 5.

Este período que estamos analizando (1960-1976) en la vida de la Asociación, empieza a experimentar algunos cambios. Si bien a nivel de las Juntas Directivas y en el órgano informativo continuaba primando el tutelaje y comenzaron a surgir desde la base una serie de voces que daban cuenta de cierto nivel de inconformidad.

Frente al discurso tradicional, fue surgiendo un discurso alternativo, distinto. Este discurso redimensionaría en cierto sentido la relación Sindicato-Empresa y comienza en forma muy sutil a desbarajustar el mito llamado "Familia Suramericana".

Desde la constitución de ASES se dejaron oír voces que la atacaban como patronista. En la Sección "Buzón" del primer número del periódico se dice:

SINDICATO PATRONAL?

Lo que más nos ha llamado la atención es que aparecen varios señores jefes de secciones en la Directiva, y como promotores del Sindicato, cosa que me despierta más interés, pues, como ustedes bien lo saben nunca en la historia sindical de Colombia ha habido colaboración de personas de prestancia y que se codeen con los sindicalizados, pues antes y todavía aún se ha tenido el concepto de que los sindicatos son para los obreros, albañiles, zapateros, etc.; error completamente craso.

Si en el anterior comentario estoy de acuerdo con ustedes, en este siguiente diferimos por varios puntos:

1°- Y este mismo sindicato par nosotros sino tienen todas las características patronales, por lo menos un alto porcentaje, pues al admitir en principio en la Directiva, a tres jefes de Departamento, no creo que alcancemos todos aquellos fines: "Estudiar, promover y en caso necesario defender los intereses comunes de los asociados en todo lo concerniente al Contrato de Trabajo, propulsando el necesario Acercamiento entre la empresa y sus trabajadores, sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la Ley y los principios que informan la Doctrina Social de la Iglesia".

2°- Por principios soy totalmente opuesto a que una Asociación de esta categoría llegue a ser un sindicato de bolsillo (...)

Bogotá.

AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA 1977-1982

Como hemos venido observando, en los inicios de los años setenta se empiezan a vislumbrar hechos que dan cuenta de una manifestación aislada de algunos empleados de la Compañía por incidir en los rumbos de la Organización Sindical. Continuaban en la Junta Directiva aquellas posiciones proclives a la empresa, pero en la base se creaba un ambiente que exigía mayor protagonismo en la vida política nacional; en una educación sindical que ubicara claramente el papel de ASES en su relación con Suramericana y con el conjunto del movimiento sindical colombiano.

En el "Diagnóstico para la transformación de la Asociación de empleados de Suramericana ASES"[13], podemos leer la caracterización de este período:

> ***Coincide con la terminación del modelo paternalista del doctor Jorge Molina y la primera época de la presidencia del doctor Guillermo Moreno. Sin exageración alguna, podría considerarse el período de mayor significación en toda la historia de la Asociación, toda vez que en su contexto tuvieron ocurrencia hechos que vendrían a simbolizar serias fracturas en el discurrir de la Compañía tanto como de la Asociación misma.***
>
> ***Durante el período, ASES virará progresivamente hacia una dinámica de autonomía e independencia plenas respecto de la Compañía. El quiebre del tutelaje de la empresa sobre la Asociación será reemplazado por la hegemonía de la corrientes autonomistas y clasistas, pero especialmente la corriente más radical, que alcanza su plenitud durante los años 80-82, conocido como el período de mayor radicalidad en la vida de la Asociación.***[14]

Del elogio incondicional al planteamiento de la realidad

Si revisamos un poco los medios informativos de la Asociación, constatamos que empleados de la Compañía comienzan a hacerse sentir. Los artículos y comentarios irán cambiando de contenido. Del discurso basado en los agradecimientos, llenos de elogios a los altos ejecutivos de la Compañía, se pasa a los cuestionamientos claros de los contenidos de la cultura empresarial.

13 Obra ya referenciada.
14 Ibid, pág. 64.

En el periódico de ASES N° 74 de febrero de 1973, dice un artículo:

Ola de terror en "Suramericana"

Parecerá extraño el título a quienes leen lo anterior, pero todo lo indica así. En días pasados se realizaron varias charlas con el personal de Suramericana, Sucursal de Medellín con el fin de exponer ideas y sugerencias en bien de la comunidad y de la empresa misma. Fue así como la Compañía designó varios funcionarios de Oficina Central para recopilar las inquietudes de subalternos, indicándoles que podían hablar libremente y sin miedo.

Visto lo anterior varios de los empleados dijeron claramente y con palabras un poco crudas, por qué no decirlo así, que los sueldos eran malos y las relaciones humanas no se veían por ninguna parte. Sería un poco largo exponer en este pequeño escrito que se dijo en dichas reuniones, pero como consecuencia de ellas ha sido despedido nuestro compañero RAMON GÓMEZ, indicándole por parte de la Compañía que su contrato de trabajo había sido rescindido.

Cabe entonces preguntarnos, ¿Son confiables dichos funcionarios? ¿No se puede hablar con la verdad? ¿Es falta grave el decir que la empresa paga mal a algunos? ¿Estamos en la época de terror en Suramericana? ¿Tendremos que seguir hablando con miedo y a escondidas?

(...) Francamente creemos que no es la forma más diplomática ni humana como se ha procedido en este caso y es por esto que alzamos nuestra voz de protesta ante los directivos porque no se puede tratar así a quien le está sirviendo a la compañía desde una posición un poco baja pero en forma digna y eficiente como lo hacía el señor Gómez, porque si es un delito estar inconforme por el bajo sueldo que se devenga, y decir algunas verdades que por su misma índole duelen, entonces la mayoría de los empleados estamos pecando porque deseamos progresar y ganar unos pocos pesos de más para vivir dignamente.

Un Afiliado

Con base en lo anterior, la cultura empresarial de corte paternalista fue cuestionada en algunas ocasiones por las Directivas de la Asociación. Este cuestionamiento comienza a

aparecer en la edición número 67 (Agosto de 1971) del órgano informativo, cuando en un editorial se planteaban algunos elementos relacionados a la autonomía sindical:

Editorial

Se nos ha dicho y repetido por parte de la Superintendencia de Relaciones Industriales que la Compañía tienen un manual de personal en el cual se encuentran claramente estipulados dónde y cuándo puede intervenir el sindicato a defender los intereses de los trabajadores.

El anterior punto de vista no podemos compartirlo.

La Asociación está destinada a defender los intereses de los trabajadores donde y cuando quiera que ello sea necesario. No se nos puede someter a un manual hecho por la Compañía unilateralmente puesto que de acuerdo con este procedimiento y criterio por si mañana o pasado la compañía, mediante su reglamento interno determina que el Sindicato no puede intervenir en ningún caso, o considerarlo como un apéndice de la misma Compañía la Asociación tenemos que someternos a él por ser soberana, y no tener apelación de ninguna clase.

La Ley y la voluntad de la mayoría absoluta de los trabajadores de la Compañía nos han impuesto el mandato de defender sus intereses, donde estos se están poniendo en peligro.

No creemos que la Compañía tenga derecho a restringir el campo de acción de la Asociación, por medio de disposiciones, leyes, acuerdos, mandatos, órdenes, pandectas, códigos, parágrafos o cualquier otra clase de escritos hechos por ella unilateralmente toda vez que ello solo contribuiría a hacer más grave y difíciles las relaciones entre la Asociación y la Compañía.

Esta Asociación no está dispuesta a aceptar que se le impongan semejantes barreras que le impidan cumplir con los deberes que la Ley y la voluntad de los trabajadores le han encomendado. Hemos sido, somos y seremos amigos del diálogo constructivo, pero no de las imposiciones de este tipo.



LUIS GUILLERMO JARAMILLO GIRALDO
Presidente Ases 1982 - 1983

Ingresó a Suramericana de Seguros en agosto de 1976. Directivo de la Asociación hasta mediados del año de 1983, cuando fue despedido por la empresa no obstante gozar de la protección del fuero sindical.

Desde su desvinculación ha estado vinculado con organizaciones sociales y a la docencia. En la actualidad ocupa el cargo de presidente de la Junta Directiva del Instituto Popular de Capacitación.

ASES no es una isla, hace parte del Movimiento Sindical Colombiano

A la par con el cuestionamiento hecho al modelo empresarial de la Compañía, se comienza a hacer alusión al verdadero papel que deben cumplir ASES y el movimiento sindical. En efecto, el parroquialismo cede un poco de terreno al insistirse en la situación de la clase trabajadora y al papel de los sindicatos en la configuración de alternativas diferentes establecidas por el statu quo. No se avanza demasiado en este campo, pues no se logra que ASES se afilie a alguna central sindical, al sindicalismo independiente y que se trabaje por la centralización de las organizaciones sindicales del sector asegurador. Lo que comienza a perfilarse, difiere enormemente del período anterior.

El siguiente Editorial que aparece en el periódico de ASES, nos marca las diferencias con el esquema anterior:

Sindicalismo y Justicia Social

Si miramos a través de la historia del hombre, podemos apreciar cómo desde el momento en que surgió la propiedad privada y como consecuencia de ésta, la división entre ricos y pobres, entre poseedores y desposeídos, se planteó entre estas dos fuerzas una lucha que sigue en pie en busca de la igualdad social.

(...) El sindicalismo es precisamente la agrupación de los trabajadores que luchan por todos los medios a su alcance por limar las asperezas entre obreros y patronos. Y decimos las asperezas y no las diferencias ya que estas son bien evidentes y alejan cada día más al obrero y al patrón. Los medios de producción (capital, maquinaria, crédito), constituyen la riqueza que se explota, pero ésta, se encuentra concentrada en manos de unos pocos que cada día llenan más sus bolsillos con el producto de los trabajadores que tienen que vender su capacidad de trabajo por el precio que ordenen los patronos. En cambio el obrero recibe como recompensa, una mínima porción que apenas sí le permite recuperar sus energías físicas para dar rendimiento.

Es apenas lógico que los gobiernos estén dirigidos también por las clases burguesas que dictan sus propias leyes para protegerse de cualquier movimiento de los trabajadores.

(...) Es deber de los sindicatos tomar conciencia y posición frente al problema de la justicia social que agobia a los trabajadores. Es urgente necesidad saber que se pertenece al grupo que busca la unidad y el fortalecimiento frente a un problema que toma cada día mayores dimensiones.

Encontramos ya un discurso que habla de propiedad privada, igualdad social, clases burguesas, medios de producción, etc. La introducción de estos términos propios del argot sindical y de la realidad social, en el lenguaje de la Asociación, se convierte en un hecho trascendental al momento.

Es además en este período donde se insiste con más fuerza en la unidad sindical y concretamente al interior de las dos organizaciones sindicales en Suramericana: ASES y ASOASS.

Estamos también ante un cambio en las convocatorias a la clásica fecha del Primero de Mayo como día Internacional de los Trabajadores. Antes, la Asociación realizaba eventos en Clubes Recreativos de la ciudad, ahora se convoca a las manifestaciones callejeras realizadas por las Centrales Obreras y el Sindicalismo Independiente.

Finalizamos esta parte, con un párrafo del artículo titulado "Objetivos de un Sindicato", pues su contenido muestra un avance en la concepción misma de los sindicatos y el sindicalismo:

"OBJETIVOS DE UN SINDICATO"

(...) Es la razón principal para que los trabajadores y sus organizaciones sindicales luchen por la conquista de un gobierno, no para el cambio de personas, sino para cambiar el sistema social imperante. Un gobierno que no gaste la renta nacional en comprar aviones de guerra sino que por el contrario dedique estas cuantiosas sumas en la construcción de planteles educativos en todos los niveles e imponga la educación obligatoria gratuita Un gobierno que no propicie la gigantesca burocracia e impulse una verdadera política de desarrollo industrial y agrícola, que responda al crecimiento y necesidades de la población, vivienda, salud, vestuario, cultura, etc.[15]

La situación económica, política y social del país es analizada por la Asociación

Recuperar la razón de ser de la Asociación no solo en el marco de la relación laboral con la Compañía, sino en el conjunto de la situación del país, se hace evidente en este período. Ya no solo se insiste en el manejo de la actividad sindical, sino que se gana en análisis político y se trazan algunas directrices. Si bien no podemos plantear que se cambia la mentalidad e imaginario del empleado de Suramericana, sí por lo menos se logra que éstos accedan al conocimiento económico, político y social del país.

Desde al año de 1972 los análisis trascienden el marco de la empresa. Si bien este es el período donde todavía se tutelaba la Asociación, empiezan a surgir diferentes análisis que, aunque aislados, reflejaron una tendencia de cambio. Por ejemplo, en mayo de ese año aparece en el órgano informativo el "Manifiesto de Golconda" que se consideraba el inicio de un movimiento al seno de la iglesia católica llamado Teología de la Liberación. En sus apartes podemos leer:

ANÁLSIS DE LA SITUACIÓN COLOMBIANA

Manifestamos clara y enérgicamente que la situación trágica de subdesarrollo que sufre nuestro país al contrario de lo que ciertos interpretaciones

15 "Objetivos de un Sindicato". En: Organo Informativo de ASES N° 72. Medellín: Octubre de 1972, pág. 5.

deformantes de la realidad creen es producto histórico de la dependencia económica, política, cultural y social de los centros extranjeros de poder, que la ejercen a través de nuestras clases dirigentes.

Lo característico del subdesarrollo colombiano, como de toda Latinoamérica, está precisamente en la dominación ejercida sobre nuestra sociedad por una clase minoritaria, cuyos privilegios se remontan a la época colonial. (...)

(...) Nuestro convencimiento de la necesidad de un cambio profundo y urgente de las estructuras socioeconómicas y políticas del país nos llevan a hacernos solidarios, sin discriminación alguna, con todos los que luchan por ese cambio. "Alentar y elogiar las iniciativas y trabajos de todos aquellos que en los diversos cambios de la acción también contribuyen a la creación de un orden nuevo que asegure la paz en el seno de nuestros pueblos".[16]

*A su vez, en ese mismo año, se empiezan a publicar una serie de artículos llamados "*La crisis estructural de nuestra querida Colombia*", donde se ofrece un claro panorama de la realidad colombiana. ¿Qué tanto incidió este nuevo discurso en el rumbo posterior de la Asociación y en la conciencia de los empleados?, es una pregunta difícil de resolver. Lo cierto es que por lo menos se presentó un discurso alternativo al único conocido en Suramericana: el de la alta gerencia. Aún así, el párrafo que extractamos de dichos documentos, son de importante valor pues iban dirigidos a empleados que venían impregnados del discurso de la "Familia Suramericana".*

La última determinante del tipo de sociedad y del cambio social no se puede encontrar pues, en sus verdades eternas de justicia social, ideologías piadosas, sino en los cambios de las relaciones entre el hombre y los medios de producción; en el cambio, en los modos de producción e intercambio de los medios de vida producidos. Más precisamente en la ideología económica, sobre la cual se han construido las estructuras y engendrado el monopolio por un parte y por otra, la explotación del hombre por el hombre.[17]

16 "Manifiesto de Golconda". En: Organo informativo de ASES N° 69. Medellín: mayo de 1969.
17 "La crisis estructural de nuestra querida Colombia". En: Organo Informativo de ASES N° 71. Medellín: Agosto de 1972, pág. 8.

Haciendo un seguimiento a estos cambios, encontramos algo digno también de destacar: que una Asociación que en quince años avaló irrestrictamente la doctrina social de la Iglesia católica, publique el Manifiesto de Golconda y resalte la figura del cura guerrillero Camilo Torres Restrepo y reproduzca sus aportes a la situación colombiana, demuestra que algo estaba cambiando en la postura política e ideológica los cuadros dirigente de ASES.

> ***Han transcurrido nueve años desde que Camilo Torres cayera combatiendo contra las fuerzas armadas del oprobioso régimen de dictadura civil imperante en Colombia, y unos diez desde que promoviera el FRENTE UNIDO y apareciera como dirigente revolucionario con singular valor y fuerza en la escena política nacional, como el conductor de las amplias masas populares más consecuente y decidido en toda la historia del movimiento democrático en nuestro país. Son casi dos lustros durante los cuales a pesar de su muerte física y la desintegración del frente político que fundara, no ha cesado y agigantarse su dimensión y talla de combatiente revolucionario, al lado de la no menos legendaria y heroica figura de Ernesto Che Guevara. Bien puede decirse que este hombre, sacerdote, sociólogo y político, es un símbolo de la intransigencia revolucionaria en la lucha contra los regímenes opresores de América Latina y contra el imperialismo norteamericano[18].***

El momento culminante.

Digamos que todo este proceso en el cual la Asociación vendría a asumir de manera autónoma e independiente la defensa de los intereses de los trabajadores, tiene un punto culminante. Esta se da a partir de una declaración emitida por la Junta Directiva que versaba en los siguientes términos:

> ***TRABAJO DE LOS EXPRESIDENTES: UNA MANIFESTACIÓN DE PATRONISMO***
>
> ***Con la profunda conciencia de estar prestando a la empresa un servicio extraordinario, siete expresidentes de ASES han dejado sus firmas al pie de***

18 Rincón Político: "Camilo Torres y la Revolución Colombiana". En: Organo informativo de ASES N° 82. Medellín: Febrero de 1975, pág. 15.

un memorial que servirá para que el vigésimo aniversario de la Asociación sea celebrado como el vencimiento del plazo que necesitamos para identificar a los enemigos declarados de todo desarrollo sindical, a los antiguos gestores de la más alta traición a la causa de los trabajadores.

Hernán Mejía, Oscar Mesa, Alvaro Vargas, Hector Giraldo, Carlos A. Vélez, Luis E. Rentería y Jesús E. Mesa han echado mano de toda su capacidad de inconsecuencia y de su deshonor sindical para suscribir una hoja que luego presentaron ante la División Departamental de Trabajo, con el fin de solicitar que no se aprueben los actos de la Asamblea del 10 de marzo, dizque porque no existía el quórum requerido.

(...) Para los expresidentes y todos los demás lacayos de la oportunidad y del propio bienestar, la Asociación debe seguir siendo una institución débil, marcada por el individualismo de sus dirigentes, que no se diferencie de la empresa y que sirva, como en cada ocasión les sirvió a ellos, de trampolín para la conquista vergonzosa de sus estrechos intereses y de sus mezquinas ambiciones.

(...) Porque detrás de esta obra deshonesta hemos visto patente la intervención de la Compañía, y alcanzamos a entender que sus razones son poderosas: una reforma estatutaria que le quite a la Junta la posibilidad de maquinar las Asambleas y de deformar el desarrollo sindical a su gusto, se convierte para la empresa en un peligro, pues ella le quedará más difícil, luego de las ricas experiencias por las cuales hemos atravesado en los últimos meses, convencer a más de cincuenta delgados de que la filosofía que debe orientar a la Asociación es el patronismo.[19]

Desde aquí las relaciones obrero-patronales entran en una franca confrontación. Las bases sobre las cuales se erige esta confrontación se hace sobre unos claros lineamientos: dejar al desnudo la esencia del discurso de la "Familia Suramericana" y que los empleados asuman con conciencia lo que implica el ser artífices de sus propios destinos.

Transcurre en este lapso de tiempo, el conflicto colectivo de mayor envergadura en toda la existencia de Suramericana: la votación de la Huelga después de haber transcurrido las etapas de Arreglo Directo y Conciliación. El boletín informativo oficial N° 132, de mayo de

19 "Trabajo de los expresidentes: Una manifestación de patronismo". En: Boletín ASES N° 81. Medellín: abril de 1979.

1982, es dedicado exclusivamente a la decisión de ir a la huelga tomada por la Asamblea General Estatutaria. Veamos algunos de sus apartes:

MARCHEMOS CON FIRMEZA Y BELIGERANCIA ANTE LA DECISIÓN TOMADA POR LA ASAMBLEA GENERAL DELEGATARIA

Es un hecho la declaratoria de la Huelga: Analizando las posiciones al interior de los trabajadores en Suramericana, encontramos que:

1.- Hay un rechazo unánime a las ofertas de la Empresa.
2.- Un NO rotundo al Tribunal de Arbitramento.
3.- Un querer Negociar directamente con la Empresa.

Pasadas unas etapas legales de arreglo directo y de Conciliación, y pasados unos 4 días después de ésta última, se instala la Asamblea General Delegataria, la cual decidiría ante Tribunal de Arbitramento o Huelga. Todos teníamos muy claro para que había sido citada ésta y la decisión que se iba a tomar, ya que se habían empleado medios de presión donde la participación de la gente en forma decidida y firme fue el mejor termómetro para marcar la posición de rechazo ala Empresa por las actitudes asumidas y de pleno respaldo al Pliego de Peticiones. Ante esta presión la Empresa varió un poco su posición pero no abandonó su intransigencia y dilación aunque aparentemente con muchas ganas e intenciones de negociar.

Se analiza, se debate y se discute sobre las condiciones actuales y la misma característica del conflicto y la gran mayoría de los delegados decidimos votar a Huelga.

POR QUÉ SE OPTO POR VOTAR LA HUELGA?

1.- Porque teníamos la ventaja de seguir negociando nosotros directamente y sin rebajar nuestras condiciones ante la Empresa.
2.- Porque hasta el momento ha sido el Sindicato el que ha impedido la desorientación de los afiliados en esta negociación. La gente ha marcado una posición frente a la Empresa y ha sido la de defender sus intereses y derechos, simplemente los que estamos al frente del Sindicato nos hemos apoyado en esa capacidad de lucha y nos hemos dado a la tarea de tender hacia una cualificación ideológica, sindical y política de nuestra Asociación.

Es claro: En esta oportunidad se contaba con el amplio respaldo de los trabajadores que tomaron de manera conciente este decisión. La actividad propagandística y agitacional no solo se presentó en el edificio de la Administración Central. En todas las sucursales fue casi unánime el respaldo. Fue tal la difusión del conflicto laboral que ante la campaña desarrollada por ASES y los trabajadores en Medellín, la empresa quiso demandar a la Asociación por pánico económico.

Coincide el momento de la votación de la huelga con el agotamiento del modelo de gestión paternalista y con la aparición de elementos propios del modelo moderno.

De acá para adelante, ese discurso paternalista es echado al olvido. Como ASES no le camina a los objetivos empresariales, se le coloca todo tipo de obstáculos: procesos disciplinarios, llamadas de atención y hasta despidos.

Luis Guillermo Jaramillo, presidente de la Asociación en ese entonces, nos relata algunos hechos:

> ***Fueron despedidos treinta y pico y la subdirectiva de Cali que sí nos apoyaba, diferente de Bogotá. De la Directiva Central salimos todos, aún con fuero. Nosotros tuvimos que demandar y el abogado nos decía que el fallo de un magistrado estaba listo y que va decir que Uds., no tienen fuero (...) No quedamos con ese derecho del Fuero Sindical***[20]

En ese entonces la batalla jurídica contra las arbitrariedades de la Compañía también estuvo presente. Eran común las citaciones a la Regional del Trabajo por violación a la Convención, procesos disciplinarios, despidos, etc.

Aún así, fueron muchos los obstáculos que encontraron a la labor sindical. Hasta el Ministerio del Trabajo se prestó al juego de Suramericana:

> ***Durante muchos años no hubo ninguna tutela del Ministerio sobre los libros de la Asociación. Cuando nosotros empezamos (allí empastaban los libros por tradición, pero nadie los revisaba), nos empiezan a exigir ese requisito. Y siguieron exigiendo otro tipo de requisitos: actas, actas foliadas, contabilidad. A nosotros nos dio mucha brega desatrazar la contabilidad del período anterior que venía sin contabilidad y que a ellos nunca les pusieron problema.***[21]

20 Entrevista realizada el día 3 de Agosto de 1999 en la ciudad de Medellín.

El mantenimiento de estas posiciones autónomas en la Asociación, costó demasiado. La Compañía hacía hasta lo imposible e intervenía con piezas claves para recuperar el control de ASES:

> ***Nosotros hicimos una plancha de Delegados de todo el país y así fue como pudimos mantenernos el último año. Hicimos una jugada que la Compañía no esperaba y es que ellos lograron que renunciaran algunos de Medellín de nuestra plancha, entonces nos dejaron una como de 6 personas y había que hacerlo con veinte. Tuvimos que hacerla con gente que en el resto del país tenía algún respaldo nuestro, de Pereira, la Costa, Ibagué, Manizales; no eran de las subdirectivas ni de aquí de Medellín.***[22]

Esta corriente sindical, tuvo cierta incidencia para que ASES se vinculara a actividades con otras organizaciones del sindicalismo independiente. Según Luis Guillermo Jaramillo, ASES participó en el Encuentro del Sindicalismo Independiente en Medellín y en el impulso al Intersindical Bancario.

Para terminar el análisis de este período, veamos algunas conclusiones. En primer lugar, la ruptura con la actividad sindical pasada tenía un componente importante: la llegada a la Compañía de una nueva generación de empleados, éstos ya con cierta formación académica y egresados de algunas universidades de la ciudad de Medellín que venía de participar y estar influenciados por el ascenso de las luchas del movimiento estudiantil y que en su imaginario estaba fresca la influencia de la revolución cubana, las figuras del Che Guevara y Camilo Torres y del descalabro norteamericano en la guerra del Vietnam. La Corporación Proseguir caracteriza así la influencia de esta generación en el ambiente de la empresa:

> ***En virtud del protagonismo alcanzado por esta nueva generación, en los inicios de esta fase la Asociación experimenta una reorientación ideológica radical en sus niveles de dirección y comando, tanto en Medellín como en otras ciudades del país. El proyecto buscaba desplazar definitivamente a la Compañía del manejo de la Asociación para conducirla a posiciones cada vez más anti-patronales y clasistas, tratando de vincularla a las corrientes más cualificadas y politizadas del sindicalismo colombiano en ese entonces, y comprometerla con la lucha general de todos los trabajadores por el cambio social. ASES vivirá entonces una época memorable, de mucho activismo sindical, participando de coordinadoras sindicales del sector financiero, activando comités de solidaridad con la Revolución Sandinista***

21 Luis Guillermo Jaramillo, entrevista citada.
22 Entrevista citada.

y Salvadoreña, militando en la causa de los derechos humanos y la defensa de los presos políticos, etc.[23]

Podemos concluir, además, que la presencia de esta corriente al interior de la Asociación fue muy leve, ya que en el ambiente laboral, la Asociación no logró cambiar radicalmente los patrones culturales, políticos y sociales de los empleados. Fue una ruptura con el modelo tutelado y dependiente que no se profundiza y los cuestionamientos al modelo empresarial no trascendieron a mayores niveles; fue muy temporal, muy epidérmica. No fue una propuesta trabajada de manera correcta entre los trabajadores. Hubo sobrevaloraciones de la situación de respaldo o no a dicha propuesta, por eso los métodos y estilos que se quisieron implementar.

Antes de terminar esta parte del capítulo, es bueno detenermos para precisar algunos elementos. El primero de ellos tiene que ver con que la influencia de la Compañía no desaparece totalmente, pues siguen haciendo presencia, aunque minoritaria.

Dentro de la posición que logra dotar a la Asociación de una clara postura autónoma e independiente cohabitaban dos sectores. Uno, que reivindicando dicha posición, trajo unos métodos y estilos que si bien eran propios de la época y obedecían al desarrollo de una corriente al interior del Sindicalismo Independiente y Clasista, quiso poner la organización sindical de parapeto de posiciones políticas que obedecían más a otros proyectos que, aunque no ajenos al accionar sindical, lesionaban la democracia sindical y querían convertir a los sindicatos en fortines de propuestas políticas. La otra posición, reivindicando también la autonomía e independencia, lo hacían desde posturas más moderadas y sin el apasionamiento propio del otro sector. Estaban por un proceso gradual de cualificación y trabajo desde la base, con el objeto de ir ampliando y solidificando una clara posición de defensa intransigente de los intereses de los trabajadores.

Esta situación, aunada a las diferentes tácticas que utiliza Suramericana, facilita que ésta asuma nuevamente la influencia sobre ASES.

Proceso de transición del modelo Paternalista: La Administración del Doctor Guillermo Moreno.

El modelo de cultura empresarial paternalista en Suramericana comenzó a tener sus resquebrajamientos al interior de la Compañía, no solo desde la mirada de la Alta Geren-

23 Corporación PROSEGUIR. Obra citada, pág. 69.

cia, la cual ya vislumbraba los cambios a escala mundial en cuanto a los modelos administrativos se refiere, sino también desde la óptica de los trabajadores, quienes debido al cambio generacional que se operaba en la empresa, venían acompañados de nuevas ideas políticas que realmente no fueron bien vistas por la administración del doctor Moreno, el cual sin perder viejas costumbres empresariales de corte paternalista, no podía estar aislado de los nuevos modelos económicos difundidos ya por buena parte del mundo occidental.

Es este el momento en el que la Compañía comienza a confrontar las nuevas propuestas empresariales con las también nuevas ideas políticas de los trabajadores, representados por ASES. Como lo vimos anteriormente, es por esta contradicción que se presentan medidas radicales de la empresa para con los trabajadores, ejecutadas de manera decisiva en despidos masivos a dirigentes sindicales y representados también en la abierta confrontación en la negociación del Pliego de Peticiones en 1982.

GUILLERMO MORENO URIBE



Hijo de don Apolinar Moreno y doña María Uribe, nació en Medellín el tres de marzo de 1925. Tras concluir sus estudios de bachillerato en el Colegio de San Ignacio en 1942, pasó a la Facultad Nacional de Minas; en ella obtuvo el título de ingeniero civil en 1948. Es casado con doña Nelly Arango. Ingresó a Suramericana de Seguros del 21 de marzo de 1949 como subjefe de Vida Individual y Colectivo. Entre los cargos por él desempeñados están los de secretario y luego gerente de la sucursal de Bogotá. Regresó a Medellín y en marzo de 1957 asumió la Vicepresidencia ejecutiva, que tenía a cargo los seguros generales, asuntos contables y financieros. La Junta Directiva lo escogió, el 23 de enero de 1980, como Presidente, para suceder al doctor Jorge Molina. Tras 35 años de muy fructíferas labores administrativas, se retiró en mayo de 1984 a gozar de la jubilación.

Tomado de: JARAMILLO, Roberto. VILLEGAS, Luis. Obra citada, pág. 62.

SURGE EL SINDICATO ANTIOQUEÑO

Los antecedentes de su surgimiento tuvieron que ver con la injerencia que otros empresarios de fuera del Departamento comenzaron a tener en algunas empresas fundadas anteriormente en la ciudad:

"Los primeros movimientos financieros que implicaron cambios importantes en la propiedad de empresas antioqueñas tuvieron lugar en marzo de 1968, cuando la fábrica de Gaseosas Posada Tobón (Postobón) pasó a manos del Dr. Carlos Ardila L. Diez años más tarde, en 1978, se repitió el fenómeno, cuando el mismo inversionista adquirió el control de Coltejer, la principal textilera nacional.

A principios del mismo año de 1978, se registraron las primeras grandes adquisiciones de acciones de empresas antioqueñas por parte de los Fondos Grancolombiano y Bolivariano, administrados por la Sociedad Graninversión S. A. del llamado Grupo Grancolombiano, liderado por Jaime Michelsen Uribe. Los fondos atrajeron numerosos ahorradores mediante el ofrecimiento de rendimientos superiores a los normales del mercado financiero, obtenidos al transar pequeñas cantidades de acciones a precios crecientes"[24]

El Grupo del señor Julio Mario Santodomingo entraría también en el panorama antioqueño prefiriendo el sector cervecero adquiriendo Cervunión a través de Bavaria. En 1977, adquirió buena parte de las Acciones de Suramericana:

"A través de Cervunión y Dupesa, Santodomingo adquirió, a finales de 1977, dos millones de acciones de Suramericana y se las ofreció a los directivos de esa compañía a un precio que éstos no consideraron razonable. Como no hubo acuerdo, se desató una lucha por el poder. La acción pasó de 40 a 100 pesos y el nerviosismo comenzó a cundir por todos los rincones de Antioquia. El temor era que, a través de Suramericana, el industrial baranquillero lograra el control de todas las empresas de Medellín. En la primera acción para defender sus intereses y tras un convenio con el industrial barrranquillero, directivos, ejecutivos y accionistas de Suramericana crearon un fondo común para readquirir las acciones perdidas. La operación les costó 320 millones de pesos y dejó a Santodomingo 200 millones en ganancias"[25]

24 LONDOÑO V., Santiago. Horizontes de futuro. Compañía Nacional de Chocolates 75 años. Santafe de Bogotá: Cordillera Editorial, 1995, pág. 144.

25 "El tigre paisa". En: Revista Semana. Bogotá : Diciembre de 1991, pág. 32.

La justificación de los empresarios antioqueños para unirse fue la Siguiente:

"Como resultado de prolongado proceso de formación del ahorro interno y del trabajo denodado de muchas generaciones, Antioquia ha labrado crear una serie de empresas en las diferentes áreas cuyos beneficios han irrigado a todo el país: fuente de empleo, halago para la formación del mercado de capitales, transferencia de tecnología, aprendizaje y dominio de sistemas modernos de mercadeo, formación de clase administrativa y dirigente, etc., todo lo cual promovió en forma eficiente el desarrollo nacional y condujo a la elevación del nivel de vida de los colombianos (...)

La sociedad anónima abierta, que hizo posible la canalización el ahorro de la comunidad para ejecutar en Medellín grandes realizaciones que la nación admira y presenta como fruto de la vocación creedora de los colombianos, se ve amenazada por procedimientos de grupos financieros audaces, poseedores de gran capacidad de maniobra. Estos, con inversiones cuantiosas y el empleo d métodos no ortodoxos pero legales, pagando precios en apariencia altos –si se atiende al rendimiento directo de aquéllas en dividendos- por porcentaje muy minoritario de las acciones de una compañía, pueden hacerse a su dominio"[26]

El Doctor Fabio Rico Calle –cabeza visible del Sindicato Antioqueño- explica el nacimiento de éste:

"Lo que ha dado en llamarse Sindicato de Empresas Antioqueñas como tal, como organización, como entidad constituida jamás ha existido. Este nombre no fue escogido entre nosotros. Más bien, a alguien en la capital de la república se le ocurrió creer que las empresas de Antioquia se "sindicalizaban" a fin de evitar que siguiera produciéndose la pérdida de instituciones muy nuestras, apreciadas e importantes (...) un día, que muchos estimamos importante, el martes 28 de marzo de 1978, se gestó y tomó forma un movimiento de defensa de la sociedad anónima y de los intereses de Antioquia (...)

Se quería evitar que Antioquia perdiera la capacidad de decisión; y que las determinaciones se siguieran tomando aquí, pensando en los problemas, necesidades y aspiraciones de nuestras gentes. Doce empresas se agruparon en torno a la idea y comenzaron de inmediato a buscar caminos que las condujeran a asegurarse unas con otras, a protegerse, pero sin conseguir controles accionarios en

26 Balances e informes, Medellín, febrero 28 de 1989. Citado por LONDOÑO V., Santiago. Obra citada, pág. 144.

beneficio de personas y menos aún, sin tratar de aprovecharse de las circunstancias para garantizarse pingües ganancias, como con desgraciada frecuencia hemos tenido que ver tantas veces en toda esta mala noche de Colombia.

El Sindicato, en resumen, no es más que la presencia de Antioquia viva, honesta y digna, en donde como es natural no puede caber nada que no califique dentro de tales parámetros".[27]

Las empresas más importantes y representativas del Sindicato Antioqueño son: Bancolombia, Conavi, Nacional de Chocolates, Colcafé, Noel, Cementos Argos, Cementos del Caribe, Cementos del Valle, Cadenalco, Almacenes Éxito, Enka de Colombia, Caribú Internacional, Confecciones Colombia Everfit, Tejicóndor, Fabricato, Coltabaco, Apolo, Eternit Pacífico, Cryogas, Simesa, entre muchas otras.[28]

Como vemos, Suramericana participó de este movimiento de fusión de empresas antioqueñas, todo a causa del espíritu de la Compañía ya consagrado de ser muy parca a la hora de hacer grandes operaciones y también quizás porque esta era la primera manifestación de las ya cercanas actividades de la empresa en un contexto de estrategia empresarial más moderna, la cual no se implantaba de manera integral en la Compañía. La Integración de estas empresas en el llamado Sindicato Antioqueño llevó un proceso paralelo para que éstas y Suramericana optaran con más fuerza por la aplicación del modelo administrativo moderno. Vámonos acostumbrado para que a partir de este año la palabra *Sindicato* sea reemplazada por *Grupo Empresarial Antioqueño.*

SE PIERDE TERRENO: 1983-1990

Este período tiene dos fases. En la primera, la Compañía recupera el control sobre la Asociación; la segunda, se puede caracterizar como un reagrupamiento de fuerzas, tanto patronales como autonomistas.

27 Carta del Dr. Fabio Rico Calle, El Mundo, Medellín, octubre 9 de 1982, p. 6. Citado por: LONDOÑO V., Santiago. Obra citada, pág. 150.

28 Listado elaborado a partir del Artículo: "Los 4 grandes". En: Revista Semana N° 888. Bogotá: Mayo 10-17 de 1999, pp. 59-99.

La recuperación no fue propia del azar, pues la Compañía movió algunas fichas claves para hacerse nuevamente a la dirección sindical. Desde los Grupos Móviles contó con las personas, los recursos y facilidades que éstos poseían para desprestigiar la anterior directiva sindical. Con más de treinta despidos y con la promoción y ascensos a algunos dirigentes sindicales que no fueron despedidos de la anterior dirección sindical, la Asociación pierde el ritmo en torno a las cuestiones fundamentales: vinculación con el resto del movimiento sindical; educación y orientación en los campos económicos, políticos y sociales de los trabajadores. En el relacionamientro con la Compañía si bien no se retoman los métodos y discursos de la primera etapa, en esencia se comporta de igual manera.

Este nuevo sector proclive a la Compañía es carente de una visión del qué hacer sindical; convierten a ASES en el sitio preferido para disputas personales; afloran problemas que algunos acusaron de "morales" y claros tintes de caudillismo. Así mismo, los fondos sindicales son malgastados y como es lógico, el compromiso con la defensa y conquista de los intereses de los trabajadores, pasó a un segundo o tercer plano. Se asumen métodos facilistas en la dirección de la Asociación. Muchos de los dirigentes sindicales de esta época utilizaron los puestos en la Junta Directiva como trampolín para alcanzar cargos directivos en Suramericana.

Con respecto a la primera fase, la Corporación Proseguir hizo el siguiente análisis:

> ***La Compañía recupera el control de los puestos claves de manejo y conducción de ASES. En una maniobra sustentada en la organización de "Comités de Base" y la edición regular del boletín "La Verdad", Suramericana adelantó una brutal campaña "contra el comunismo en ASES", logrando desalojar de su dirección a los representantes de las corrientes partidarias de la autonomía sindical. Posteriormente, muchos de ellos serían expulsados de la Compañía.***
>
> ***Es el período de abierta persecución sindical en Suramericana. La Asociación cae de nuevo bajo el control de la corriente patronalista y Suramericana adelanta una política de saneamiento y depuración de los elementos más radicales que habían adquirido presencia al interior de ASES. La corriente autonomista radical quedará virtualmente aniquilada, en tanto la moderada sería debilitada considerablemente, quedando reducida a algunos activistas de Bogotá y Medellín que seguían manteniendo sus posiciones críticas desde la base de la Asociación. "Salario por paz laboral" será, finalmente, el lema de la Compañía.***

El resultado neto de este período sería el desencanto de las bases y su pérdida de credibilidad en la actividad sindical.[29].

Es claro que en este período se presentan fisuras al interior de este sector. Muestra de ello es la Asamblea de Delegados de 1986 y la Negociación del Pliego de Peticiones de ese mismo año. En la Asamblea se muestran como fuerza dispersa y con contradicciones. En la Negociación del Pliego se ratifica dicha posición: la Comisión Negociadora es compuesta por compañeros diferentes a la Junta Directiva y a los de ese sector, lo que llevó a un divorcio muy marcado entre la Negociación y la dirección sindical de la Asociación.

El hecho que merece especial mención y que es avalado por dicho grupo es la aceptación del adelanto de la Negociación en 1987 hecho por la Compañía. Es la prueba más fehaciente del servicio que prestaron a los intereses de Suramericana, por encima de los supuestos beneficios que tendrían los trabajadores. El aceptar el adelanto de la negociación en esa fecha trajo algunas consecuencias: desvincular la negociación de Suramericana con las del resto de los sindicatos del sector asegurador. A su vez, prácticamente se separan dos negociaciones que se venían dando casi simultáneas, la de ASES en representación de los empleados y la de ASOASS en representación de los agentes vendedores. Para los trabajadores no representó nada positivo en conquistas convencionales; más bien, permitió a la Compañía un reacomodo para el manejo a su antojo de las relaciones laborales.

El órgano informativo de la Asociación pierde continuidad en su publicación y su contenido se revalúa. No siguen apareciendo con frecuencia referencias al Movimiento Sindical, a los conflictos de los trabajadores y frente a la situación nacional cunde el silencio. Eso sí, existe para criticar el "Comunismo" y las "malas prácticas" en la Asociación:

Todos sabemos que la dirección que esos señores formaron se les propuso, en forma reiterada, embarcarnos en una situación de conflicto, a toda costa y para lograr ese fin no se escatimó ninguna oportunidad, ni se desaprovechó ocasión, así fuera violando la ley, ahogando la voz de la oposición con el grito desaforado e irresponsable y llegando a la situación de amenazar a quien no se plegaba a sus deseos y apetitos.

Estos apóstoles del sindicalismo hirsuto y bermejo se autodenominan los únicos, los apóstoles y sin ellos el sindicalismo no sirve, carece de orientadores y no tiene objetivo.

29 PROSEGUIR. Obra citada, pág. 64.

Pero de ese narcisismo sindical no quedó nada. La base que es al fin y al cabo la que respalda o repudia, no acompañó a estos alegres muchachos en su aventura.[30]

Como se dijo al comienzo, este período tiene otra característica: a finales de los años ochenta ni la empresa ni ninguna otra corriente en la Asociación se hacían hegemónica a su interior: "La salida a esta situación sería la práctica del caudillismo autoritario a nivel de dirección combinado con una política de prodigalidad en el manejo de los recursos del Sindicato"[31].

Pero allí mismo se presentan dos hechos: De un lado, se percibe un reagrupamiento de los sectores autonomistas que no habían sido golpeados por la empresa y una desarticulación de la corriente patronalista. Con los primeros, los resultados se verán al comienzo de los años noventa. Con los segundos, recuperan la dirección sindical, fruto de la política que ella implementó con muchos dirigentes sindicales: el ascenso y promoción a cargos de confianza y alta responsabilidad en Suramericana.

Nicanor Restrepo Santamaría



El 25 de agosto de 1941 nació en el hogar formado por el doctor Juan Guillermo Restrepo Jaramillo y doña Elvira Santamaría. Bachiller del Colegio de San José en 1959. Se graduó como ingeniero administrador en la Facultad Nacional de Minas en 1965. Contrajo matrimonio con la señora Clara Cecilia Pérez. Luego de desempeñar varios cargos en el sector privado, en 1976 ingresó a la Familia Suramericana como presidente de la Corporación Financiera Suramericana. En diciembre de 1979 pasó a ocupar la Vicepresidencia Financiera de la Compañía Suramericana de Seguros. Luego fue presidente de la Corporación Financiera Nacional hasta enero de 1983,

30 Organo Informativo ASES N° 92, Segunda época. Medellín: Enero de 1985, pág.5.
31 Corporación PROSEGUIR. Obra citada, pág. 65.

cuando fue designado por el Presidente de la República para el cargo de Gobernador de Antioquia. En mayo de 1984 fue nombrado Presidente de la Suramericana de Seguros, cargo que ejerce en la Actualidad.

(Tomado de: JARAMILLO, Roberto. VILLEGAS, Luis. Obra citada, pág. 62).

RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y CRISIS 1990-1999

Este es el período de mayor importancia para ASES. En primer lugar, por la situación creada por la profundización del modelo neoliberal en el país y las implicaciones económicas y sociales que han tenido sobre los trabajadores colombianos.

En segundo lugar, por la manera como la Compañía adecuó su accionar en el nuevo panorama de una economía abierta, globalizada y con altos elementos nacionales e internacionales de competitividad.

Finalmente, es importante analizar la última década del siglo XX por cuanto ha representado retos a la organización sindical ante las nuevas situaciones externas e internas. El asumir una posición autónoma frente a Suramericana; el llevar a cabo una transformación en sus estilos de dirección y de trabajo acorde con los cambios operados, y la aparición de la crisis con la negociación de 1997, colocaron este período como el de mayor trascendencia. Veamos en detalle estos elementos.

La coyuntura económica, política y social en los años noventa

Dos hechos inauguran este período. El primero toca con la profundización en la aplicación del modelo neoliberal. Lo segundo con la promulgación en 1991 de la Constitución Política. Esta última, abre el sistema político y deja constancia de una amplia gama de derechos políticos, económicos y sociales. Radica también su importancia por cuanto resume un proceso de inclusión de fuerzas políticas y sociales (dentro de ellas la insurgencia armada del M-19, EPL y PRT; movimientos étnicos y religiosos, etc.). Ello facilita –en cierta forma- que la Constitución sea el consenso de diferentes actores sociales de nuestro país. Podemos decir que en ella se conquistan importantes espacios democráticos que fueron banderas de lucha de muchos sectores excluidos en décadas pasadas. Si bien la

democracia avanza con la promulgación de la Carta Política, no podemos tampoco decir que sea la máxima expresión de un Estado Social de Derecho.

Lo que podríamos llamar la *apertura del sistema político*, se contradice con el *cierre del sistema económico*. El modelo neoliberal empezado ha implementar durante el gobierno del presidente Virgilio Barco y profundizado por el cuatrenio de Cesar Gaviria, ha traído implícito el recorte sistemático de derechos sociales y económicos. La *minimización* del Estado en su responsabilidad en áreas claves de lo social como salud, educación y generación de empleo, ha aumentado la marginalidad para miles de colombianos. El desplazamiento que ha hecho el neoliberalismo del Estado (con sus políticas de privatizaciones, desmonte de subsidios, el recorte acelerado de presupuesto para la inversión social) y el papel preponderante que le ha asignado al mercado, ha traído consecuencias negativas para amplios sectores sociales. No otra lectura tiene la promulgación de la Ley 50 de 1990 y Ley 100 de 1993. El desmonte de la retroactividad a las cesantías, la permanente inestabilidad en los puestos de trabajo, la precariedad en el empleo, la flexibilización del mercado laboral y un marcado ascenso del sector terciario de la economía que se traduce en que casi el 50% de la fuerza laboral del país se encuentre en la informalidad, fami y microempresas y trabajadores cuenta-propia, es el telón de fondo de lo que ha sido la aplicación de este modelo.

No es en sí misma la internacionalización de la economía la causante de dicho panorama; es la concepción neoliberal que prima en este proceso. La racionalidad neoliberal que se sintetiza en privatizaciones, iniciativa privada, competencia, resultados económicos por encima de los sociales, contribuye también al estado de descomposición y crisis que vive la sociedad colombiana. Las consecuencias de este modelo se resumen en lo siguiente:

> ***La aplicación de esta racionalidad económica en el diseño de la política social sin mayor reflexión sobre sus efectos genera externalidades negativas tanto en lo social como en lo político, lo que tiene como resultado paradójico una menor eficiencia en el desempeño global de la sociedad. Las mayores ganancia a nivel privado, se acompañan del rompimiento del tejido social, del aumento en la brechas sociales, del incremento en la violencia, de la inestabilidad laboral y de la desligitamación del Estado. Lo que es racional para el individuo no lo es necesariamente para la sociedad como un todo.***
>
> ***La desestructuración y fragmentación de la sociedad no so manifiestan solamente en la ampliación de las desigualdades entre grupos e individuos.***

Estas aparecen sobre todo en la pérdida de valores que refieren a una identidad colectiva, a una pertenencia comunitaria y a los lazos de solidaridad. Cada vez son más débiles los lazos que unen a grupos que, si bien históricamente han sido económica y socialmente diferenciados, en algún momento tuvieron cierta identidad con símbolos comunitarios y nacionales. Esto es, en el cambio en la concepción del desarrollo promueve la atomización de la sociedad, donde la individualización y los intereses privados son la única característica general.[32]

Esta desestructuración y fragmentación se manifiesta entre los trabajadores colombianos en los siguientes aspectos: bajo nivel de sindicalización, la desaparición de organizaciones sindicales y el aumento de los pactos "colectivos" por encima de la negociación colectiva. Es decir, el tipo de contratación, la inestabilidad en el trabajo, la baja remuneración y la congelación de salarios, son elementos característicos de esa fragmentación social creada por el neoliberalismo al seno de los trabajadores colombianos.

La Compañía Suramericana en el nuevo entorno

Como casi todos los grupos económicos y sus principales empresas en el país, han comenzado a implementar cambios en los modelos gerenciales y de producción con el objeto de colocarse a tono con los desafíos de una economía globalizada y con altos niveles de competitividad. Las empresas del llamado Sindicato Antioqueño y en especial Suramericana, han comenzado con esta tarea. Los cambios experimentados por ésta los expondremos enseguida reproduciendo el documento "Actualización del Diagnóstico" de la Corporación Proseguir, pues consideramos que estos apartes apuntan de manera concreta a vislumbrar la real envergadura de las transformaciones asumidas por la Compañía:

"CAMBIOS INTERNOS

Modificaciones en la cúpula administrativa trajeron cambios radicales en la concepción de la empresa. El viejo modelo paternalista a la sombra de la cual se había generado un modo de vida laboral hasta 1985, cedió su lugar a un nuevo discurso empresarial encarnado por el doctor Nicanor Restrepo Santamaría. Por supuesto la originalidad del discurso no estaba al interior de la empresa, sino en el ambiente empresarial externo y sencillamente

32 SARMIENTO A., Libardo. "El paquete social del neoliberalismo". En: Revista Foro N° 20. Santafé de Bogotá: Mayo de 1993, pág 5.

era adecuado por la nueva administración a una realidad específica como en la de Suramericana intentaba su implementación.

Cerca de cinco años tomó madurar la propuesta hasta que estuvo convenientemente elaborada como para constituirse en la carta de navegación de la Compañía. En lo sucesivo, la impronta de Suramericana diría que se buscaba como ejes del desempeño empresarial, contenidos en un documento de Misión corporativa, los siguientes aspectos:

- *La búsqueda de la rentabilidad que permitiera remunerar equitativamente la inversión de los accionistas y la generación de recursos para el crecimiento y desarrollo de la compañía, así como garantizar la solidez frente a los clientes.*
- *Orientación hacia el cliente, ofreciendo un servicio óptimo a través de sus intermediarios y de un proceso permanente de innovación con productos de excelente calidad.*
- *El respeto y acatamiento de las leyes colombianas, al tiempo que se declara: "En Suramericana concebimos al ser humano como centro de nuestra actividad. Propendemos por el desarrollo integral de nuestros empleados e intermediarios, estimulando su capacidad y participación, reconocemos igualdad de oportunidades en un marco de eficiencia laboral y excelente ambiente de trabajo".*

Sobre estos bastiones se cimento el concepto de la nueva cultura empresarial Suramericana, sustentada por lo demás en conceptos tales como:

- *La racionalización de los recursos, en este sentido la productividad del recurso humano se convertiría en el eje esencial de la nueva cultura empresarial, como la vía para la obtención de mayores utilidades.*
- *La aplicación de las nuevas teorías y de las modernas tecnologías administrativas: círculos de calidad, empoderamiento, entre otros.*

En palabras del presidente de la Empresa, doctor Nicanor Restrepo Santamaría, la nueva cultura empresarial estaría enmarcada por una relación de respeto, en la cual la formación, la capacitación y el desarrollo formaban parte esencial de la carrera administrativa de la Empresa. Es una relación en la cual los altos principios morales y legales se mantienen por encima de cualquier otra consideración. De manera que jamás en la Compañía se tomarán actitudes que contradigan las condiciones morales, lega-

les o éticas de cualquier persona, de manera que es una empresa que desarrolla su acción dentro de los marcos de la ley y dentro del respeto de las normas, y esencialmente dentro de un nivel de respeto por el hombre centro fundamental de su organización.

Con relación a los accionistas, tienen una relación de retribución razonable de sus intereses en acciones sin descuidar la generación de utilidades que debe mantenerse y reservar para garantizar el normal desarrollo y el futuro crecimiento de la empresa, fuente también por consiguiente del futuro rendimiento de sus accionistas.

INICIOS DEL CAMBIO: DEL EMPLEADO AL MERCADO

Con la declaración explícita de las nuevas orientaciones generales que seguiría Suramericana, quedaba en claro la preeminencia de la productividad como factor de atención significaba a las claras que el modelo empresarial preocupado por el empleado era, a esas alturas, historia.

Con ello, no sólo se daba fin a un estilo administrativo y gerencial, sino que se inauguraba una década de incertidumbres teóricas y de ajustes prácticos.

EL PLAN ESTRATÉGICO: EL PRIMER PASO DE UN LARGO CAMINO

El primer intento por formalizar la senda a seguir en lo sucesivo se da con la formulación del Plan Estratégico de la Compañía. Con el entorno advirtiendo sobre los profundos cambios y la instrumentalización práctica de los mismos en lo más profundo de las estructuras de empresa, económicas y laborales, las directivas de Suramericana de Seguros iniciaron los noventa ensayando un Plan global, estructurado conceptualmente sobre los principios de la planeación estratégica.

Grandes áreas objeto de la planeación fueron definidas, de esa manera grandes sobresaltos, ejecutados al ritmo en que se imponían las varias modas administrativas, de la planeación, así como la multiplicidad de enfoques, permitieron formar un camino sinuoso para la Compañía marcado con avances, altos, retrocesos enderezados a la búsqueda permanente de la eficiencia y la productividad para la competitividad internacional.

Se formalizó primero lo que habría de ser la fuerza de trabajo en el nuevo contexto. Aclarado este tema, los esfuerzos siguientes se volcarían sobre la mejorar manera de impulsar en la Compañía los temas tecnológicos y administrativos.

En líneas generales, el Plan Estratégico pondría los acentos sobre aspectos que distinguieron objetivos de corto, medio y largo plazo.

En el corto plazo: se buscaría que la empresa se convirtiera en líder en servicio, así como se diseñaría un plan de desarrollo del personal y se fortalecería el proceso de descentralización, entre otros.

En el medio plazo: constituirse en vanguardia en informática y organización del sector, mejorar el desempeño del recurso humano, mejorar las comunicaciones internas y externas.

En el largo plazo: aumentar la participación en el mercado y mejorar los estándares de eficiencia financiera y la solidez.

La carta de navegación, en teoría, estaba pues sobre la mesa, lo siguiente sería ensayar la capacidad de la empresa para ponerla en obra.

Plan de Desarrollo de Personal: Se empieza a concretar los objetivos de corto plazo

En el Plan de Desarrollo de Personal se dio a entender que, en efecto, uno de los pilares base de la propuesta global era el empleado de la Empresa, quizá porque se estimara que "en la década de los noventa la empresa con mayor ventaja competitiva será aquella que canalice sus esfuerzos en la formación del hombre, en la capacidad creadora, en el compromiso de su gente, en una palabra en el desarrollo de sus recursos humanos", como lo declaró el Plan de Desarrollo de Personal 1991. Sólo que ese énfasis ocultó propósitos no todo claros, dado que, como se indicó la planeación del recurso humano enfrentaba entre toros el delicado asunto de la inflexibilidad laboral.

No se trataba entonces de un problema de mera calificación y preparación, capacitación, motivación, análisis de desempeño y eventual formación del empleado para optimizar sus posibilidades y con ello impulsar el creci-

miento laboral de los trabajadores en los marcos de la carrera administrativa, lo que de contera hacía referencia de algún modo a la estabilidad laboral. Entre otras cosas, el aplanamiento posterior del escalafón y su inoperancia real a favor de los ascensos, promociones y demás factores de crecimiento personal-afectivo, pondría en evidencia las intenciones reales en relación con estos aspectos.

El asunto era bien distinto. Se trataba en esencia de un proceso completo que debería dar cuenta de la selección de un personal acorde con las metas, misión, visión y objetivos corporativos de Suramericana de Seguros. Un personal a la medida y exigencias de la nueva Compañía, lo que de entrada establecía una ruptura con el viejo modelo. No era entonces el trabajador la pieza clave sobre la que giraba la empresa, sino que se entendía como una pieza puesta al servicio de los objetivos corporativos: eficiencia, productividad, competitividad.

Finalmente, primarían los criterios impersonales en la determinación de las relaciones empleado-empresa: niveles de desempeño corporativo, evaluaciones del mismo, evaluación individual, administración de sueldos, salarios e incentivos, así como oros temas dictados desde la más pura técnica administrativa..

LA PROPUESTA ONYX: EL INTENTO DEL MEDIO PLAZO

Iniciado el año 1993 se dio a conocer el Proyecto Onyx, lineamientos estratégicos. La propuesta puso de relieve la necesidad de operar en Suramericana un proceso de reestructuración y modernización, que permitiera mayores niveles de crecimiento, productividad y rentabilidad de la empresa, utilizando como vehículos la eficiencia y la mayor generación de valor agregado.

Objetivos específicos o "cirugías" propuestas:

- *Reducción del área técnica.*
- *Reducción de las áreas financieras.*
- *Supresión del cargo de terminalista.*
- *Redimensionar el tamaño y funciones en la oficina central.*
- *Reforzamiento de las áreas de mercadeo y ventas, etc.*

El pronto abandono del cuerpo de la propuesta indicaría las falencias del proyecto y su reemplazo, no obstante haber aportado elementos que se conservarían en lo subsiguiente, básicamente aquellos referidos a las reducciones del personal.

EL PROYECTO DE TRANSFORMACIÓN DE SURAMERICANA: UN INTENTO FALLIDO DE CONSOLIDACIÓN DEL PROCESO

Finalizando 1994 se presenta la propuesta de "Transformación de Negocios". El objetivo central buscó determinar la mejor roma de hacer la empresa más competitiva y eficiente, brindar a los empleados mayor crecimiento y lograr la máxima satisfacción de los clientes, teniendo en cuenta el alto grado de competencia.

Se define la misión, visión, valores, factores críticos, objetivos corporativos, una nueva estructura corporativa y las estrategias de tecnologías de información que regirán la empresa. Esta se completa con el documento "La nueva Suramericana" presentado en febrero de 1995, que avanza en la concreción de la propuesta organizativa y e gestión asociada a la nueva estructura.

Aspectos como el Plan Estratégico de Tecnologías --PETI-, la segmentación de mercados (Unidades Estratégicas de negocios y Unidades de Servicios), los instrumentos de gestión: equipos de trabajo, indicadores integrales de gestión., contratos de servicios, constituyeron las piezas maestras de la propuesta, a los que se agregarían conceptos de crucial importancia como el trabajo en equipo, la medición individual del trabajo y el empoderamiento.

A la postre, sin embargo, la transformación, no obstante no haber fraguado como un colectivo de conceptos, legó metodologías y algunas partes que se retomaron en la propuesta siguiente. Pero además de algunas ventajas para la Compañía, esa propuesta generó también serios inconvenientes por su misma concepción, mismos que serían retomados posteriormente, pero a efectos de darles un tratamiento que los eliminase".

En el año de 1997 Suramericana comienza el proceso de escisión y reestructuración, todavía en marcha. La Corporación Proseguir nos ofrece su visión frente a este proceso:

"EL PROCESO DE ESCISIÓN Y DE REESTRUCTURACIÓN EN SURAMERICANA DE SEGUROS

Siguiendo con lo que aparece en la cronología como reiteración de reestructuración de procesos cada dos años, en 1997 se propone adelantar por parte de las directivas de la empresa un nuevo proceso. A diferencia de los anteriores, éste agrega un elemento de orden legal, mediante el cual se sustenta la necesidad de separar las compañías según el tipo de actividad aseguradora que desarrollan a fin de cumplir con el ordenamiento jurídico establecido para el caso.

Para comprender el contexto teórico dentro del cual encaja la nueva propuesta, es necesario retomar los tres ejes fundamentales sobre los que se ha cimentado la actividad subsiguiente del conglomerado, es decir, del Sindicato Antioqueño. Los cambios más recientes indican que, en palabras del doctor Nicanor Restrepo Santamaría, un viraje sectorial, una estrategia de internacionalización y uno último denominado de reagrupamiento empresarial iniciado en 1997.

A su vez, el reagrupamiento empresarial está constituido por dos procesos complementarios y de gran envergadura ambos que se han venido desarrollando casi de modo simultáneo: la escisión de la empresa, y la reestructuración administrativa. (El presidente de la Compañía habló para la Revista Poder y Dinero. N° 410 (Mar.-Abr. 1998); p. 22-25). (...)

Como objetivo fundamental se trata de dotar a la compañía de una nueva estructura administrativa que le permita ser más exitosa en un mercado cada vez más dinámico y competitivo, tal y como se señalara en 1989. Algunos de los objetivos puntuales del proceso son:

- ***Lograr la independencia de entre la nueva matriz, Suramericana de Inversiones S. A., y cada una de las empresas operativas de seguros y capitalización***
- ***Autonomía administrativa y niveles de eficiencia competitivos a nivel internacional***
- ***Facilitar el ingreso de aliados estratégicos que aporten capital, conocimientos y tecnologías.***
- ***Liberar excesos de patrimonio de algunas compañías e invertir esos recursos en otras actividades igualmente estratégicas.***

- *Continuar la expansión comercial en sectores prioritarios a nivel nacional e internacional.*
- *Incrementar la participación en el mercado de manera rentable. (Comunicado de la empresa. Abril 21 de 1998).*

LA ESCISIÓN DE SURAMERICANA DE SEGUROS

En el documento Proyecto de Escisión se presenta una mirada comprensiva del proceso jurídico mediante el cual se tramitan los aspectos jurídicos de la propuesta.

La escisión es explicada aquí, básicamente, bajo las razones siguientes:

- *Excesos patrimoniales: superior a los requerimientos para realizar una operación sólida de la actividad y por otra parte superiores, en algunos casos, a los requeridos legalmente.*
- *La apertura del sector asegurador, que exige empresas ágiles, flexibles, tecnológicamente modernas, operacionalmente eficaz a nivel internacional, posibilidades de expansión regional.*
- *Facilitar la lectura de los estados financieros, aumentar la claridad corporativa y por ende aumentar el valor de la Compañía para sus accionistas.*

Una versión mucho más elaborada fue presentada por el Vicepresidente Administrativo Dr. Fernando Ojalvo en vídeo en donde se destacan los siguientes aspectos:

El proceso se inició en 1997. Tiene como elementos fundamentales el proceso de escisión y la reestructuración administrativa.

La escisión, como se expresó arriba, tiene explicación en términos del cumplimiento de la Ley, no obstante que considera razones de orden administrativo. De manera que se trata de la expresión jurídica exigida por el proceso global.

Como empresa matriz se estableció la empresa Suramericana de Inversiones S. A. Como matriz del grupo (holding), y como filiales subordinadas las empresas Seguros Generales, Vida, Capitalización, Construcciones, Administradora de Inversiones, Inmobiliaria y avalúos. De éstas últimas, objeto

también de escisiones ajustándose a los términos legales, surgió Portafolio de Inversiones.

El mecanismo jurídico utilizado para la escisión fue la escisión parcial por creación sin disolución con subordinación de la escindida, como lo contempla el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, decreto 663 de 1993.

La propuesta, presentada a consideración de la Asamblea General de Accionistas recibió aprobación. Como parte de las condiciones administrativas contempladas en la escisión, se definió que Suramericana de Seguros S. A., continuaría desarrollando la actividad aseguradora con la misma infraestructura administrativa y técnica que poseía la sociedad escindente. El personal seguía laborando de la misma manera en que venía haciéndolo, se continuaría operando con las mismas sucursales y agencias con las que funcionaría la sociedad escindente , y sin efectos para los clientes desde el punto de vista contractual y asegurador.

Un esquema sencillo de la estructura patrimonial de Suramericana antes de la escisión consistía en:

MATRIZ: SURAMERICANA DE SEGUROS S. A.

Compañías Filiales: Suramericana de Inversiones (100%), Vida (100%), Capitalización (99.98%), Construcciones (94.59%), Inmobiliaria (100%). Además de la propiedad de otras tantas empresas filiales como Suvalor (75%), Susalud (100%), Suratep (100%), etc., que constituyeron el "núcleo cercano" de la matriz Suramericana de Seguros.

Por supuesto, por fuera de este círculo estrecho estaba el manejo accionario del resto de empresas del Sindicato Antioqueño en los sectores de alimentos, financiero, textiles, hotelero, de servicios, construcción, etc.

Sobre éstas últimas se tenía un control accionario directo, y uno indirecto a través de las tenencias cruzadas entre ellas, configurando así el denominado "enroque", mecanismo que se utilizara desde finales de los años setenta cuando el Sindicato Antioqueño, con todas sus empresas, enfrentara la agresiva competencia de los demás grupos principalmente en esa década. Los grupos de Jaime Michelsen, Ardila Lulle y Santodomingo, fueron protagonistas de primer orden durante la década y contra ellos se perdieron

importantes empresas forjadas en Antioquia: Bancoquia, Simesa, Cine Colombia, R.C.N.

Es ésta característica de las tenencias cruzadas o "enroque", como se anotó, una de las razones expuestas para sustentar la necesidad de la escisión. De manera que lo que quedó en cuestión del viejo modelo heredado de finales de los setenta fue precisamente lo enrevesado de la propiedad que impedía administrar eficientemente las compañías. Aunque el "enroque" fuera un mecanismo de defensa válido en su momento, las condiciones actuales obligaron a asumir un comportamiento distinto para enfrentar a los competidores en un marco de actuación no ya local o nacional, sino mundial.

La nueva estructura propuesta a partir de la escisión patrimonial de la matriz Suramericana y, como se dijo, con escisión de filiales, quedaría:

MATRIZ: SURAMERICANA DE INVERSIONES S. A.

Filiales: Vida, Capitalización, Seguros Generales, Capitalización, Portafolio de Inversiones, Construcciones, Inmobiliaria y avalúos,. Administradora de Inversiones.

Sobre ellas el control accionario por parte de la matriz es del 100%".

(Tomado de: CORPORACIÓN PROSEGUIR. "Actualización del Diagnóstico". Medellín: Octubre de 1998, pp. 8-11)

Recuperación de la Asociación: 1990-1992

Es indudable que las transformaciones asumidas internamente por la Compañía, aunado a los cambios acaecidos en el país y en el mundo a comienzos de los años noventa, colocan las relaciones laborales en otra dimensión: la necesidad de asumir dichos cambios y proponerse nuevos retos.

En ASES se empiezan a ventilar algunos cambios. Como bien lo sostuvimos anteriormente, las posiciones que primaban a su interior – tanto las proclives a la Compañía como las que estaban por la autonomía e independencia- venían en una crisis de hegemonía. Un

Del facilismo a la decisión conciente de transformación: 1992-1997

Es claro que la coyuntura económica y social de la que ya hablamos brevemente, imponía a la Asociación una serie de interrogantes que no solo tocaban con la forma de relacionamiento con la Compañía, sino que tocaría con otros tópicos: Cómo modernizar su estructura organizativa; cómo avanzar en la cualificación de los trabajadores y directivos sindicales; cómo garantizar la comunicación ágil y oportuna con sus asociados, etc. La respuesta estaba dada en la planeación del trabajo y en iniciar un profundo proceso de transformación, entendido como el readecuamiento de todo su accionar a las exigencias actuales, sin renunciar a la razón de ser: una organización para la conquista y defensa de los intereses de los trabajadores, en un ámbito complejo donde también interactúa el Estado, la Sociedad y los empresarios.

La base sobre la cual se erigió dicha transformación es la de la autonomía sindical y el rechazo al tutelaje de la Compañía. Este hecho es importante por cuanto esta autonomía está sustentada en bases más científicas. Es decir, cuando se delimitan campos entre la Compañía y ASES no se da bajo un radicalismo contestatario vivido en algunos pasajes de la historia de la Asociación entre 1977 y 1982, sino que el relacionamiento con Suramericana parte de ubicar su situación económica y financiera; tiene en cuenta la situación del país; se conoce la situación del empleado, sus aspiraciones y anhelos; en concreto, se entra en un proceso de solidez argumentativa que le ha permitido a la Asociación ganar en madurez y por ende, en mayor credibilidad. Entrar en la etapa de solidez argumentativa es comprender y actuar en medio de los nuevos retos; es solidificar análisis y propuestas; es proyectar el accionar corto, mediano y largo plazo.

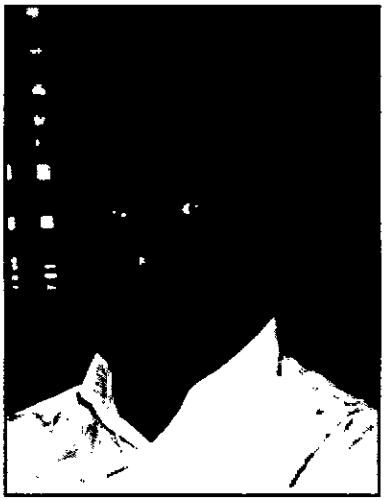
Este aspecto se ve reforzado por una mayor clarificación en el accionar de la organización sindical. Como bien se ha planteado en el Diagnóstico de la Asociación:

> ***Tras seis décadas de haberse institucionalizado, el modelo tradicional de sindicalismo ha caducado pero la voracidad del capital contra los asalariados continua y cada día se hace más brutal, salvaje y violenta. Los retos y desafíos de esta década exigen, por consiguiente, la presencia y concurso de un nuevo modelo de sindicalismo vigoroso, dinámico, participativo y audaz. Es decir, un sindicalismo que se proyecte como amplio movimiento social y político de los trabajadores, capaz de interactuar con el resto de la sociedad civil y el Estado e incidir en las decisiones que marcan la suerte de la nación colombiana".***[34]

34 Corporación PROSEGUIR. Obra citada, p. 3.

hecho vino a inclinar la balanza hacia las posiciones autonomistas. Se trata de la votación por la huelga en la Negociación Colectiva de 1991. Fue una gran sorpresa tanto para la Compañía como para los directivos sindicales. De verdad que la organización sindical no había trabajado para ello. La división interna, el manejo hecho a la organización sindical por el sector patronal que dirigió a ASES entre 1983 - 1990 y la debilidad del sector autonomista encabezado por Fernando Salcedo, llevaban a esperar resultados diferentes. Que ante esta situación de 2.200 trabajadores vayan 1.900 a la Asamblea y que de éstos, un total de 1.002 voten en blanco –posición patrocinada por Suramericana- y 905 opten por la huelga[33], demostraba que estaban pesando en la conciencia de los empleados de Suramericana las consecuencias negativas que traían las medidas neoliberales del presidente Cesar Gaviria, en especial la Ley 50 y la Ley 100. No otra lectura puede hacerse de esta decisión.

En este primer período, la composición de la Junta Directiva de ASES estaba mayoritariamente en manos de dos sectores proclives a la Compañía y contrarios a la autonomía sindical y solamente dos dirigentes sindicales sostenían la necesidad de la independencia y autonomía frente a Suramericana. Son éstos últimos los que conocen de los malos manejos de los fondos sindicales los cuales se gastaban a manos llenas y sin ningún control y denuncian las actividades facilistas y de falta de compromiso con la razón de ser de una organización sindical como ASES. Estos dos sectores se resquebrajan y se da la oportunidad para que ASES internamente inicie un serio proceso de transformación.



JOSÉ FERNANDO SALCEDO FERNÁNDEZ
Presidente Ases 1990-1998

Ingresó a Suramericana de Seguros en julio de 1975. Se afilió a la Asociación en octubre de 1975. Desde 1976 es directivo sindical de ASES ocupando diversos cargos en la Junta Directiva de la Subdirectiva de Bogotá y la Junta Directiva Nacional. Ha desarrollado la actividad sindical y social en forma permanente.

Ha integrado en 11 ocasiones la comisión negociadora de pliegos en representación de los trabajadores. En la actualidad ocupa el cargo de Tesorero en la Junta Directiva Nacional.

33 Datos aportados por SALCEDO, Fernando. Medellín: Entrevista realizada el día 7 de Octubre de 1999.

Adquiere mayor trascendencia este señalamiento, cuando la Asociación ha recurrido a la asesoría socio-laboral. A finales de la década pasada ya se contaba con la asesoría de la Escuela Nacional Sindical ENS. *En la presente década, con la Corporación* PROSEGUIR. *La presencia en ambas organizaciones de profesionales del derecho, la economía, la sociología y la historia, ha permitido esa solidez argumentativa. Contamos entre las actividades realizadas la asesoría en la preparación, presentación y desarrollo de diferentes negociaciones colectivas; en la elaboración del "Diagnóstico para la transformación de la Asociación de Empleados de Suramericana ASES". En el año de 1994 se formula el Plan de Desarrollo Sindical 1994-año 2000. En 1998 se actualiza el Diagnóstico.*

Así mismo, las comunicaciones han ganado en calidad, agilidad y periodicidad. La publicación cada cuatro meses del periódico GACETASES, *su excelente diseño y sus contenidos de actualidad, han logrado plasmar en cierta forma esa ola de cambios en ASES. Esto ha estado acompañado de publicaciones y comunicados sobre hechos concretos del acontecer laboral en la Compañía y el país. A su vez, la dotación de equipos de sistemas en la sede sindical y el colocar toda esa infraestructura al servicio de los trabajadores, favorece enormemente a la labor de cambio y transformación.*

VARIOS NÚMEROS DEL PERIÓDICO "GASETASES"



Queremos detenernos un poco en lo relacionado con la formulación y puesta en práctica del Plan de Desarrollo Sindical 1994 - año 2000. Esta tarea le fue encomendada a la Corporación Proseguir. Esta Corporación nos brinda la siguiente caracterización con la que se formula dicho Plan:

> ***El Plan de Desarrollo Sindical de ASES, 1994-año 2000, constituyó, en su momento, una opción elegida por la organización sindical en orden a propiciar una reestructuración a fondo de la Asociación. Una estrategia defensiva asumida en los marcos de una coyuntura signada por la crisis general del sindicalismo colombiano, y cuyo propósito era el de colocar a ASES en condiciones de poder preservar las conquistas económicas y socio-laborales logradas en períodos anteriores, mismas que han estado expuestas al riesgo de perder eficacia por efectos de la aplicación de las políticas macroeconómicas y de reestructuración empresarial hoy en boga.***[35]

Aunque de él hablaremos más detenidamente en el próximo capítulo, es necesario resaltar algunos aspectos, además de los anotados en la anterior cita. El primero de ellos toca con la importancia que éste le da al proceso de transformación. Introducir el concepto de la planeación en una organización sindical con las características que hemos detallado, se convirtió quizá en el punto de partida de dichos cambios. El tener presente las fortalezas y debilidades en la labor permanente por el mejoramiento de las condiciones de trabajo del empleado en Suramericana, hizo que este Plan tuviera un importante lugar en la historia de la Asociación.

Definir las áreas de trabajo (Gestión social y política, Estructura orgánica y régimen de funcionamiento, Formación sindical y cultural, Información y comunicaciones, Mujer Suramericana y Gestión administrativa), permitía dotar a ASES de una visión de más largo plazo, superando con ello el espontaneísmo y la improvisación.

La metodología que se implementa en su elaboración, hizo que los trabajadores participaran en esta tarea. No era entonces un Plan pensado desde los directivos sindicales. El recorrido que se hace por todo el país, en cada Subdirectiva y Comité Seccional, logró introducir el concepto y práctica de la *planeación participativa*.

35 Corporación PROSEGUIR. Actualización del Diagnóstico de la Asociación de Empleados de Suramericana. Medellín, octubre de 1998. Pág. 47.

Su ejecución y aplicación, contó con la discusión y la respectiva aprobación de la Asamblea Nacional de Delegados. Esto permitió a la Asociación superar el accionar disperso, unificó su qué hacer, integró a las Subdirectivas y Comités Seccionales al cuerpo de tareas y responsabilidades. En esta línea, la Asamblea de Delegados y la Junta Directiva Central se estaban convirtiendo en el escenario fundamental de formación y cualificación de los cuadros sindicales, aumentó el compromiso de los directivos con la causa de los trabajadores y por ende, fue el soporte institucional en la transformación que se requería. Es pertinente afirmar que en la medida en que se puso en práctica el Plan, el concepto de autonomía sindical pasó a un plano más de la práctica que de la retórica. Aquí puede radicar la importancia *política* en la formulación del Plan de Desarrollo.

Si bien el Plan se debía entender como un proceso, en el camino se encontraron dificultades, como por ejemplo, la aprehensión misma de la cultura de la planeación. Así mismo y tal vez como derivación de lo anterior, los aspectos relacionados con la aplicación y con las responsabilidades que como cuerpo directivo tenían cada una de las instancias – Asamblea de Delegados, Junta Directiva Central y Subdirectivas y Comités Seccionales -. Aún así, y como consta en las Actas de las respectivas Asambleas de Delegados y de reuniones de la Junta Directiva Central, el Plan fue constantemente evaluado y adecuado a las circunstancias nuevas que se presentaban en el relacionamiento con la Compañía y de acuerdo a la cambiante situación nacional.

FOTO DE LA ACTUAL SEDE SINDICAL



La Negociación Colectiva de 1997 y el comienzo de la crisis

Es obvio que todo el proceso de reestructuración de la Compañía del que hablamos atrás, implicara cambios en el relacionamiento con los trabajadores y la Asociación. Ya se dijo anteriormente, que el factor humano –característico del modelo paternalista- es desplazado como eje central y como prioridad se asumen los niveles de rentabilidad, abaratamiento de costos para ser más competitivos y se pone en práctica la flexibilidad no solo en lo laboral sino en otros aspectos de funcionamiento para asumir los cambios nacionales e internacionales.

En ese sentido, la existencia de la organización sindical y la negociación colectiva, se convertirían en trabas para adelantar dichos procesos. Y lo que es más grave aún, los empleados y su organización sindical no fueron llamados a concertar los cambios. Se asumieron por vía de la imposición. Todo el discurso corporativo de la participación –del cual el doctor Nicanor Restrepo Santamaría es claro expositor externo- es echado al olvido. Así que pactar otros aspectos distintos al salarial, no era ya incumbencia de los trabajadores ni de ASES. La administración de Suramericana comienza a no cumplir lo pactado en la Convención Colectiva 1995-1997. Ya no se respetan los siguientes aspectos:

- Jornada laboral de 42.5 horas a la semana y trabajo de cinco días - de lunes a viernes -.
- El pago de trabajo supletorio o de horas extras.
- La Carrera Administrativa (Funciones, provisión de vacantes, traslados horizontales, reclasificaciones, servicios temporales).
- El aumento por promoción y reclasificación.

"Así en forma paulatina, sin negociación y sin sindicato, por la vía de los hechos y de olvidar la convención colectiva irá desapareciendo de la misma manera la prima extralegal de vacaciones, la prima extralegal de junio, la prima de experiencia, y la prima extraconvencional de diciembre, etc. Y así desaparecerá la Convención y se impondrá la libertad de contratación con su reducido número de trabajadores y un mínimo de costos pero significativas utilidades".[36]

36 Corporación PROSEGUIR. Obra citada, p. 28.



GLORIA ELENA AGUDELO RUIZ
Presidente ASES 1998-2000

Ingresó a Suramericana de Seguros en febrero de 1980. Se afilió a la Asociación en septiembre de 1980. Desde 1997 es directiva de la Junta Directiva Nacional. En la negociación del pliego de peticiones presentado a la empresa en octubre de 1999 integró la comisión negociadora en representación de los trabajadores.

Así que la negativa a la firma de una nueva Convención Colectiva por parte de Suramericana, es un componente integrante del proceso de escisión y reestructuración empresarial.

Recordemos que esta negociación se aborda en el marco general de los cambios descritos anteriormente. Las consecuencias de ellos se pueden generalizar con la suerte que hoy penosamente acompaña a los trabajadores colombianos: inestabilidad laboral, precariedad en el empleo y bajos salarios. La respuesta negativa de la Compañía por firmar la nueva Convención Colectiva – a pesar de la imagen que perfilan sobre la "ética empresarial"- obedece entonces a esas readecuaciones. En ese sentido, ASES opta para la negociación colectiva lo siguiente:

> ***El rumbo autónomo de la Asociación la llevó a ir definiendo la columna vertebral de la negociación en la parte normativa-cualitativa, defensa de la estabilidad "para preservar la dignidad de los trabajadores"; capacitación y carrera administrativa para lograr el desarrollo humano y profesional del empleado; campo de aplicación para todos los trabajadores de la Compañía; etc., pero la empresa no estaba interesada en tratar dichos temas en la mesa de negociación ni mucho menos en ampliarlos para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores (...) A la empresa solo le interesaba "negociar" en la parte cuantitativa-económica con las cifras y en el tiempo determinado por ella, o sea desde y dentro de su estrategia, no desde la estrategia de la Asociación, es decir, desde los intereses prioritarios de los trabajadores, por ello reaccionó tan radicalmente en 1997 porque no esta-***

ba enseñada a negociar, se había acostumbrado a imponer y a que ASES se plegara a lo que la Compañía deseaba.[37]

Mientras tanto, el reflejo de la reestructuración en Suramericana se manifestaba desde 1996 con 136 contrato de trabajo terminados; en 1997, los despidos alcanzaron 101 empleados. Toda esta política empresarial le restó fuerza cuantitativa a ASES. Miremos el siguiente cuadro:

Afiliados a ASES	Marzo 1995		Mayo 1996		Septiembre 1998	
	No.	%	No.	%	No.	%
Medellín	528	60.0	509	58.4	215	52.8
Bogotá	142	16.3	158	18.1	104	25.6
Cali	62	7.0	66	7.6	29	7.1
Barranquilla	48	5.4	41	4.7	19	4.8
Cartagena	32	3.6	31	3.6	15	3.7
Bucaramanga	20	2.2	22	2.5	10	2.5
Ibagué	13	1.4	10	1.2	4	0.9
Manizales	15	1.7	14	1.6	1	0.2
Pereira	8	0.9	7	0.8	4	0.9
Cucuta	11	1.3	11	1.3	6	1.5
Armenia	2	0.2	2	0.2	0	0.0
TOTALES	880	100%	871	100%	407	100%

Fuente: Corporación PROSEGUIR. Obra citada, pág. 35.

En resumen podemos decir que la negociación de 1997 inaugura la situación de crisis de la Asociación.

Sobreviene la crisis

La actualización del Diagnóstico de ASES, en la página 38, es clara en caracterizarla:

Pasa actualmente ASES por la etapa más crítica de toda su historia. El desconocimiento de que fuera objeto como representante legal de los empleados de Suramericana para efectos de la contratación colectiva, estuvo seguido y acompañado del derrumbe parcial de su estructura organizativa y de una pérdida acelerada de su capacidad de convocatoria y respuesta política. El acelerado e inusitado desarrollo que cobrara la crisis la tienen

37 Ibíd, pp. 25-26

hoy al borde de un colapso institucional. De alguna manera podría decirse que se halla a merced de lo que decida la justicia laboral del país, que es tanto como afirmar que su suerte depende de la voluntad misma de Suramericana.

Así, se evidencian algunas de las características de la crisis. Si bien la aplicación del modelo neoliberal y la internacionalización de la economía hacen mella en el movimiento sindical colombiano –del que hace parte ASES- y que los cambios en el Sindicato Antioqueño influyen directamente en Suramericana; y que ésta ha desarrollado una labor "encaminada a lograr el debilitamiento organizativo de la Asociación, mediante una abierta y sistemática campaña de chantaje político, presión sicológica y coacción económica contra los trabajadores, tendiente a provocar el desacato de éstos a ASES o propiciando directamente la desafiliación sindical de los mismos", existen otros hechos que de conjunto han configurado dicha situación.

Podemos enumerar, en primera medida, la sustracción de materia como consecuencia de las desafiliaciones:

El cotejo y análisis de las cifras referidas a las desafiliaciones ocurridas durante el período comprendido entre septiembre del 97 y agosto del 98, nos dice que cerca de 405 empleados oficializaron su retiro de ASES en el último año, cifra que representa el 48.4% del total de afiliados que tenía la organización sindical a julio de 1997. Como para que no haya dudas de que el propósito que se persigue es el de debilitar y acabar con la Asociación, es bueno tener en cuenta el destino final de las personas que tomaron esa decisión. Siguiéndoles el rastro, pudimos establecer que 311 de ellos, o sea el 76.8% renunciaron a ASES pero permanecen como trabajadores activos de Suramericana. Los 94 restantes salieron definitivamente de la compañía, no obstante haberle satisfecho a ésta sus exigencias políticas[38]

Esta situación tan grave afecta la base de la estructura organizativa: las Subdirectivas, inexistentes ya en todo el país. Así mismo, afecta la instancia máxima de la organización, cual es la Asamblea Nacional de Delegados.

Como segundo elemento que refuerza la crisis, tiene que ver con el compromiso de los empleados para con la Asociación. Según el desarrollo de los acontecimientos en los

38 Ibid, pág. 39.

últimos dos años, podemos decir que ASES ha perdido poder de convocatoria y que bien el Asociado se identifica con ella, más pesan los compromisos adquiridos con la Compañía. Cerca del 50% de los empleados son nuevos en la Compañía; han ingresado a ella en la presente década y que tienen las siguientes características:

> ***(...) corresponden a lo que podríamos llamar la generación de los años noventa: asalariados jóvenes, técnicos y profesionales la mayoría de ellos, surgidos a la vida laboral activa en la época de la globalización de la economía y la ideología del neoliberalismo, realidades estas coincidentes con los procesos de reestructuración tecnológica y administrativa gestados por las grandes empresas en procura de ganar productividad en un ambiente dominado por la aguda competencia. Tales circunstancias han sido determinantes, en buena parte, del comportamiento político y social de este segmento de trabajadores. Sobre su conducta gravitan no sólo la coacción diaria de la Compañía y las dificultades del mercado laboral, sino también pautas dominantes como el individualismo, el exitismo, la competencia, la suficiencia, el consumismo, etc., valores estos que vertebran el glosario de la cultura en la era del capitalismo tardío, y que a diario son reforzados por la publicidad y los medios masivos de comunicación. La ausencia o debilidad de formas contra-culturales, contestatarias o alternativas, ha favorecido el desarrollo de tal comportamiento***[39]

El otro 50% del personal es la fortaleza de la Asociación; es aquel más antiguo y donde ha calado profundamente el accionar sindical, pero donde más ha actuado la empresa con su política antisindical.

Dificultades y retos

La Asociación tiene otra serie de dificultades. Una de ellas se encuentra en los obstáculos para estabilizar un cuerpo estable en la dirección sindical. La rotación muy constante en la composición de la Junta Directiva Central y la Asamblea de Delegados, no ha permitido la consolidación y cualificación , y los que la han tenido, se rotan constantemente.

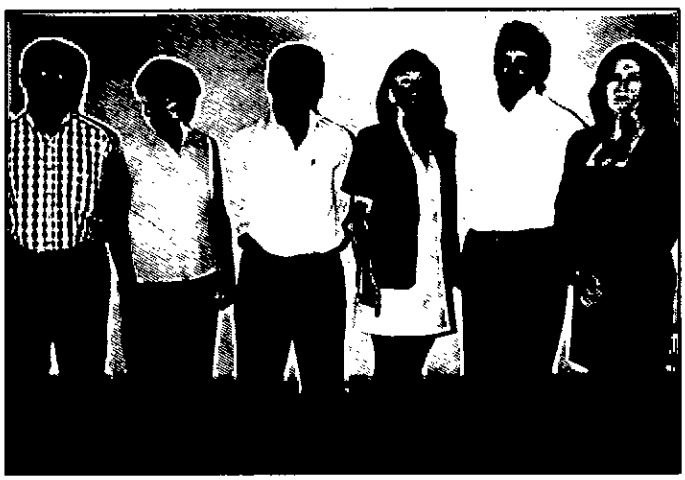
Además, por mucho que la Asociación haya ganado en autonomía sindical, prevalece una distorsionada y dispersa concepción en el relacionamiento con Suramericana. De la subordinación casi total a la Compañía, hasta la posición defender los intereses de los traba-

39 Ibid, pág. 42.

jadores conviven juntas, pero sin que éstas concepciones sean discutidas oportuna y abiertamente.

> ***(...) Las opciones elegidas por la organización sindical en temas referidos a las relaciones con la Compañía han contado, de esta manera, con una apariencia de consenso y unidad en la dirección, pues, llegados los momentos clave y decisivos para definir la suerte de un conflicto laboral, esa apariencia hace crisis, abriéndole paso a la expresión manifiesta y maquiavélica del disenso y la contradicción, mismos que en tales circunstancias equivalen a dividir y debilitar la organización sindical. Tal, lo sucedido durante la coyuntura de la negociación colectiva de 1997, por ejemplo, cuando la dirección sindical, después de optar unida y consensuadamente por una determinada estrategia de negociación, en los momentos decisivos del conflicto, se vio asaltada por la actitud quinta-columnista de algunos de sus miembros, que resultaron proclives a la posición defendida por la Compañía, socavando con ello la unidad y la fortaleza de la Asociación***[40]

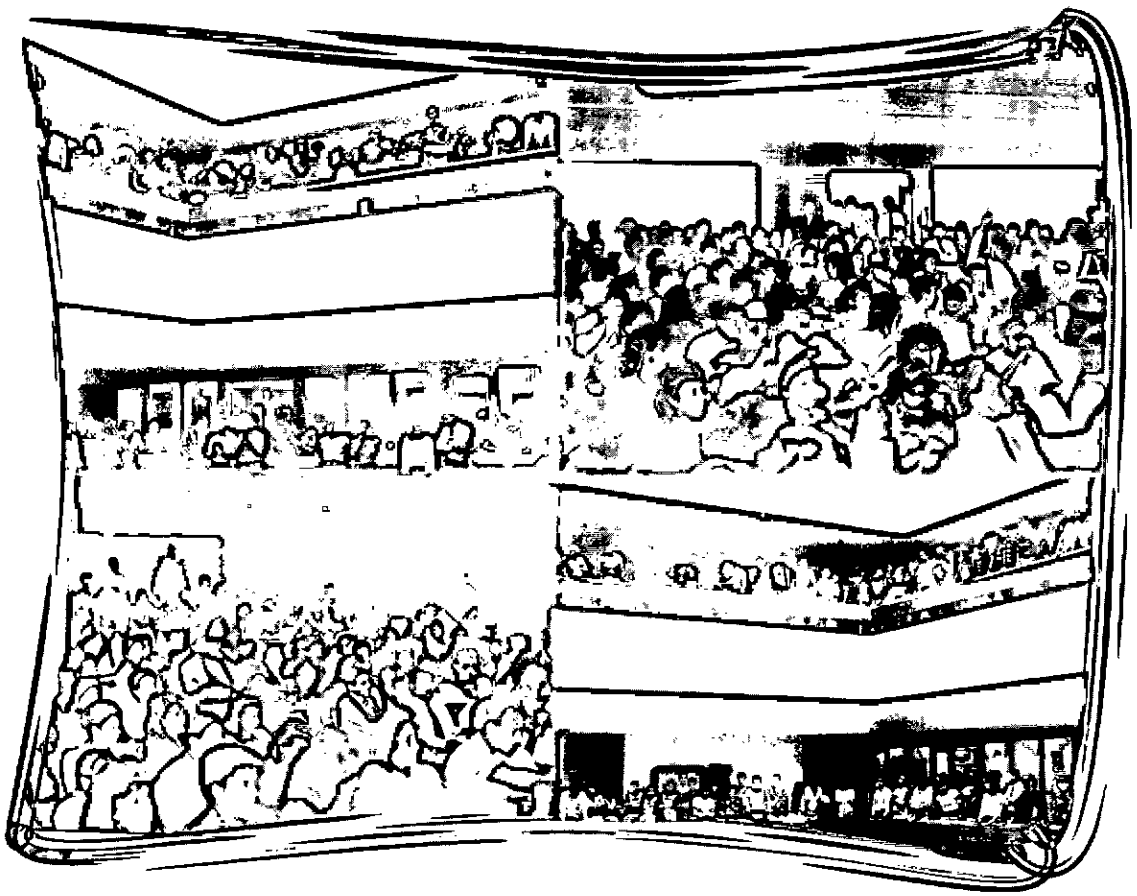
Por último, se impone en la Junta Directiva el deseo por elevar el grado de unidad y por que al centro de su accionar se coloquen los desafíos y retos que tienen al frente y no el tratamiento incorrecto de problemáticas secundarias o de poca relevancia en la actual coyuntura.



JUNTA DIRECTIVA CENTRAL DE ASES 1998-2000

Jaime Delgado V., Olga Lucía Agudelo O., Luis Javier Giraldo A., Gloria Elena Agudelo R., Fernando Salcedo F. e Ibell Zamira Valdés B. Integran también la Junta Directiva Gloria Eugenia Villegas A., Judith Herrera C., Carlos S. Bautista H. y Oswaldo Pinzón R.

40 Ibid, pág. 51



CAPÍTULO Cuarto

GESTIÓN SOCIAL Y POLÍTICA, ESTRUCTURA ORGÁNICA Y RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE ASES

La Asociación ha presentado un qué hacer como organización sindical amparada en un nuevo modelo de sindicalismo que pudiese darle posibilidades reales de acción ante las nuevas condiciones presentadas en el ámbito de las relaciones laborales al interior de la empresa y a su vez, en proyección a la sociedad colombiana en general.

La principal preocupación de la gestión social y política es la de velar por el bienestar integral (laboral, económico, cultural y social) de los trabajadores, como también de darle a la Asociación bases sólidas que le permitan mantenerse fuerte y cohesionada. En el caso más particular, la gestión social y política se preocupa por el respeto a las garantías laborales conseguidas por los trabajadores, haciendo lo posible por administrar eficientemente la Convención Colectiva de Trabajo, velando por su cumplimiento y correcta aplicación.

En este orden de ideas, presentaremos un breve esbozo del nuevo modelo sindical por el que opta la Asociación. Abordaremos luego los planes, políticas y actividades sindicales que ha desarrollado ASES. Así mismo, se analizan las diferentes facetas por las que ha pasado la Negociación Colectiva en Suramericana, sus logros y alcances. Por último, se hace mención a la estructura orgánica y el régimen de funcionamiento y los cambios ocurridos en estos aspectos.

UNA NUEVA PERSPECTIVA DE MODELO SINDICAL PARA ASES

El modelo de sindicalismo tradicional en el país comenzaba –a partir de la década de los años ochentas- a sufrir considerables dificultades de índole práctico e ideológico como consecuencia de una nueva dinámica económica y empresarial que se fortalecía en toda América Latina, la cual vislumbraba un cambio radical en las estructuras, planes, proyectos y políticas empresariales de la región.

Aunque algunos países del continente habían iniciado dicho esquema "renovador" de la economía (Chile, México, Brasil y Argentina), fue en realidad a mediados de los ochenta cuando se comenzó a aplicar el neoliberalismo y a su vez, el abandono del antiguo modelo

de sustitución de importaciones y del Estado de Bienestar y que a la luz de sus características intervencionistas, el Estado era preponderante en la ejecución de las políticas sociales. Cambiando entonces el modelo de Estado,* con la economía totalmente mundializada y con la concepción neoliberal que encabeza este proceso, el sindicalismo se encontraba ante una nueva situación. A todo lo anterior, se suma una razón de tipo político y es la hecatombe de la Unión Soviética y de los países influenciados por ella, mas conocidos como de "Socialismo real"; éstos habían servido en muchos casos, de armazón para propuestas de orden político en el sindicalismo. Ambos procesos encontraron al sindicalismo colombiano totalmente desprevenido. Sus propuestas, políticas, programas y estructura organizativa quedaban entonces superadas por dichos cambios.

Por ello era necesario pensar, discutir, y plantear una nueva perspectiva de modelo sindical que estuviese acorde a la nueva realidad, con capacidad para plantear posibles salidas a las dificultades presentadas en las nuevas relaciones laborales. ASES dispone entonces de una revaluación del viejo modelo ya agotado y la posibilidad de acoger un nuevo proyecto de sindicalismo enmarcado en la propuesta del sindicalismo socio-político, el cual tiene como principios fundamentales los siguientes:

1. El pluralismo y la autonomía como pilares del sindicalismo
2. Los métodos democráticos para propósitos democráticos
3. La organización y la unidad de los trabajadores en una tarea permanente
4. La defensa del derecho a la vida, la libertad y la democracia
5. Una lucha por justicia social y desarrollo económico
6. La defensa de la soberanía nacional y el derecho a la autodeterminación del pueblo Colombiano
7. La ampliación de la unidad y la transformación políticas
8. La participación y la educación política de los trabajadores

ASES se apoya pues, en una renovada propuesta sindical, cargada de características y principios propios de un modelo sindical con aires democráticos, progresistas, innovadores, consecuentes con las diferencias culturales, políticas, sociales y, finalmente, con la necesidad de unificar unos intereses que fuesen mas allá de las expectativas puramente economicistas, para trascender a una postura critica que pudiera contener elementos políticos propios y acordes para ASES.

De lo anterior, es importante conocer dos de las principales premisas de la propuesta de sindicalismo socio-politico:

«(...) 4.0.1 la necesidad de impulsar un sindicalismo socio-político no es excluyente, sino por el contrario incluyente del fortalecimiento de la autonomía sindical y un mejor despliegue de la acción sindical en defensa de los intereses laborales de los trabajadores. Dicho de otra manera, un sindicalismo socio-político, que coloque en el centro de su actividad la lucha por transformar la sociedad solo puede ser eficaz si simultáneamente presta atención a las luchas y necesidades diarias de los trabajadores y a la salvaguarda de la autonomía sindical.

4.0.2 pero es necesario establecer con claridad que un sindicalismo socio-político incluye una modificación radical de viejos y obsoletos estilos de plantear la acción sindical. O, dicho de otra manera, los conceptos de autonomía sindical, rol y estructura de la organización sindical y el rol de la negociación colectiva se inscriben en la perspectiva central de la acción político-social. En consecuencia es necesario establecer que contenidos deben ser asignados a cada una de esas formas de acción sindical en el campo socio-laboral»[1]

Claro está que la adopción de un nuevo modelo de sindicalismo, le ha costado mucha dificultad a la Asociación. Es decir, la consideración de *sindicalismo socio-político* si bien recoge algunos de los aspectos planteados por la CIOLS-ORIT, ASES no los asume totalmente. Es más, se puede decir que el nuevo rol sindical con ese carácter no se asimila aún plenamente ni en ASES, ni en muchos sectores del sindicalismo colombiano.

PLANES, POLITICAS Y ACTIVIDADES SINDICALES PARA LA DÉCADA DE LOS AÑOS NOVENTA

Dentro de toda esta nueva perspectiva sindical, la Asociación emprende la tarea de elaborar una serie de planes, políticas y actividades definidas para lo que sería el futuro de la Asociación, con unos objetivos y metas que a su vez pudieran representar de manera clara los intereses colectivos de los afiliados a ASES. Fue así como,

1 ORIT Y CIOSL - XII CONGRESO CONTINENTAL- « El desafío del cambio: nuevos rumbos del sindicalismo» (Documento final). Caracas: Abril 1989, p. 33

> ***«En los marcos de un debate nacional que se inicia en el sindicalismo Colombiano a mediados de la década pasada, y que tiene como referentes principales la crisis del modelo tradicional de sindicalismo y la búsqueda de nuevas formulas de recambio, en el seno de la Asociación tomaran presencia, durante su ultimo periodo, algunas tendencias modernizantes partidarias de darle una reorientacion integral a ASES. Tal pensamiento lograra condensarse en el «Plan Estrategias de Poder», adoptado oficialmente por la Junta Directiva Central y la Asamblea General de Delegados en marzo de 1991»***[2]

ASES con una concepción ideológica definida, pero aun con profundas deficiencias técnicas, elabora su primer documento de acción sindical para la década de los noventa: «Estrategias de Poder», presentado en 1991. El plan contaba con las siguientes estrategias a seguir :

1. La elaboración de una base ideológica
2. Una estrategia de descentralización
3. Una política de relaciones intersindicales
4. La organización de la base social
5. Una política de delegación de funciones
6. Una estrategia en pliegos de peticiones

Es entonces el plan «Estrategias de Poder» con el cual se inicia una nueva etapa en la dirección de la Asociación en donde se orienta a la misma hacia la consecución definitiva de unos mecanismos de accionar sindical a ASES, como también de un cambio de modelo sindical.

Sin embargo, el mismo plan reflejaba las ya mencionadas deficiencias técnicas y su real aplicabilidad a futuro, pues este no traía explícito un entramado de objetivos a corto, mediano y largo plazo, como tampoco sus políticas y actividades a seguir. El plan en consecuencia fue abandonado a solo un año de ser aprobado oficialmente por la Asamblea General de Delegados en 1991.

A pesar de su no aplicación definitiva y quizás su poca trascendencia en el curso definitivo de ASES, el plan « Estrategias de poder» fue el primer intento de parte de la Asociación

2 Corporación Proseguir; Diagnostico para la transformación de la Asociación de Empleados de Suramericana; ASES; Medellín; 1993; pag 76

por hacerse a una nueva identidad sindical, fundamentada en las bases del sindicalismo socio - político por medio del cual ASES pudo mantener por lo menos su estado de independencia y autonomía, seriamente asediado por las directivas de Suramericana unos años antes.

Plan de Desarrollo Sindical de ASES 1994 - 2000

Posteriormente y con una mejor identificación de esta nueva propuesta sindical, ASES se propone a ejecutar lo que seria su gran proyecto de accionar sindical con objetivos a corto, mediano y largo plazo, en el cual, se trazaría todo el marco de desarrollo para el futuro sindical de la Asociación.

A partir de 1992 la Asociación con la asesoría de la Corporación Proseguir, se dio a la tarea de elaborar un Plan de Desarrollo, con la intención de poder proponer objetivos y acciones que dieran cuenta de la nueva dinámica sindical enmarcada en un escenario propuesto desde la ya mencionada propuesta de sindicalismo socio- político, por medio del cual se tenia como principal interés darle a la Asociación fortaleza e independencia sindical frente a la Compañía.

De ahí en adelante, entonces se pondría en marcha lo que seria la principal herramienta, o como se ha llamado en la propia Asociación *«la carta de navegación»* sindical para ASES hacia el futuro, el «Plan de Desarrollo Sindical de ASES 1994-2000», en donde se plasmarían las principales necesidades de la Asociación, orientadas para lograr el que seria probablemente el objetivo central de la puesta en marcha de esta plan de desarrollo, que era transformar a ASES en una organización sindical cohesionada y moderna.

El plan tiene como objetivos generales, los siguientes :

1. Propiciar la transformación organizativa e institucional con miras a que pueda hacerle frente a los retos y desafíos que conllevan la nuevas realidades económicas, políticas y laborales de la empresa y el país.
2. Transformar a ASES en una autentica organización sindical,. autónoma y clasista.
3. Desarrollar un modelo de gestión administrativa de ASES que sea moderno, eficaz y eficiente.
4. Crear condiciones para que ASES se estructure como una organización social de trabajadores, que sea democrática y pluralista en su composición, funcionamiento y toma de decisiones.

5. Dotar a ASES de un equipo de dirigentes formados y capacitados en la problemática económica, política, social y laboral del país.
6. Estructurar a ASES como una organización social de carácter participativo que desarrolle una autentica vocación de poder frente a la empresa, la sociedad y el Estado.
7. Crear las condiciones que permitan la transformación de ASES en un Sindicato de masas y ampliamente mayoritario entre los empleados de Suramericana.
8. Convertir a ASES en una organización que desarrolle una amplia conciencia solidaria con la clase trabajadora, sus luchas y procesos de unidad sindical.

Por otra parte la estructura en general del Plan esta constituida por seis grandes áreas de trabajo:

1. Area de gestión social y política: Su objetivo es dotar a ASES de un modelo de sindicalismo que siente las bases de su accionar como organización. Brindar los mecanismos adecuados que permitan responder en forma oportuna a los programas y políticas de la compañía y efectuar una eficiente administración de la Convención Colectiva de Trabajo.
2. Area de formación sindical y cultura: Contribuye a la cualificación del nivel cultural, intelectual y académico de los empleados; debe dotar a ASES de una dirigencia sindical formada en la problemática, social y laboral del país.
3. Area de información y comunicaciones: El objetivo de esta área es garantizar una fluida circulación de la información entre socios y directivos sindicales y entre ASES y otros públicos tanto al interior como al exterior de la empresa .
4. Area mujer Suramericana: Pretende vincular a todas las empleadas a las actividades que contribuyan al fortalecimiento de ASES, lograr una mayor participación de las afiliadas en las instancias de decisión y de poder del sindicato; de otro lado, busca propiciar el acercamiento entre ASES, la empleada y su familia.
5. Area de estructura orgánica y régimen de funcionamiento: Tiene como objetivo esencial transformar la organización con el fin de lograr una mayor participación democrática de todos los afiliados, un mejor funcionamiento entre la Junta Directiva Central, las Subdirectivas y las Seccionales.
6. Area de gestión administrativa: En esta área el Plan de Desarrollo reúne y ordena los proyectos y políticas requeridos para que ASES comience a dotarse de un modelo de gestión administrativa que asegure un manejo eficiente y racional de todos sus recursos, indispensable para avanzar con miras a constituirse en una institución sindical moderna.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SURAMERICANA

La historia de negociación de ASES con Suramericana se podría resumir de manera general en tres grandes periodos:

- Primer periodo: Un primer periodo de dependencia y de evidente correlación con las directivas de Suramericana en donde todos los procesos de supuesta negociación y los resultados mismos, se daban en los términos mas amigables de tal relación, y a su vez en la satisfacción de las partes por los resultados arrojados, por lo general siempre benéficos para cada uno de ellos.

En este primer periodo seria difícil hablar de logros y reivindicaciones sindicales propiamente dichas y mucho menos de un proceso formal y convencional de negociación de pliego de peticiones. En estos momentos no su puede hablar de negociación pues no existió la posición de una parte en contraposición a la de la otra y tampoco se presentaron los intereses y posiciones de cada actor y sobre todo, no se presentó un proceso de confrontación en términos de luchas de intereses y convicciones.

La verdad es que en este periodo ASES estuvo inmersa en una relación con las directivas de la empresa caracterizadas por el mutuo respeto, la perfecta comunicación, la decidida aceptación de parte y parte y principalmente por la identificación de una para con la otra. Por ello seria muy complicado identificar reales momentos de confrontación o desacuerdo durante tales procesos de supuesta negociación y mas aún, seria difícil catalogar a tales relaciones como verdaderos procesos de negociación, pues si se quieren ver las constantes comunicaciones de parta y parte, "El Corresponsal Suramericano» y la «Tribuna Sindical» en muchos momentos de negociación, siempre se mencionan las amplias garantías que concede la Compañía, la satisfacción de los trabajadores por lo conseguido, el constante agradecimiento de ASES para con la Compañía, etc.

Lo anterior es solo una muestra del evidente entendimiento entre las partes que sin ser exagerados, llegaban a parecer una sola. Además hay que mencionar las actitudes, prácticamente compartidas entre ASES y la Compañía. Podemos decir que el período del mutuo elogio.

Es posible decir entonces que en esta primeras relaciones no se negociaba nada, aparentemente todo estaba concertado y aceptado.

- Segundo Periodo (1978-1982 aproximadamente): la Asociación asistía a todo un proceso de cambio de mentalidad y principalmente de independencia para con las directivas de la empresa. En este escenario de postura independiente, la negociación colectiva tuvo su primer espacio real, en cuanto a la actitud negociadora que asumieron las partes, esto último planteado y puesto en marcha desde el principio, por iniciativa de las directivas de ASES, personificado en las posiciones contestatarias e independentistas de algunos lideres de la época.

El proceso de negociación colectiva comenzaría aquí su verdadera historia aunque fuese un inicio cargado de algunas indecisiones y evidente falta de capacitación para enfrentar tal instancia con la empresa.

> ***Será a partir de 1980 con el arribo a la dirección de ASES de las corrientes autonomistas y clasistas y la finalización del modelo paternalista en la compañía, cuando realmente se formaliza este proceso en la Suramericana de Seguros. Tanto ésta como la Asociación nombran sus respectivas comisiones negociadoras y se someten a los términos establecidos por la ley.***
>
> ***Durante este periodo, hasta 1987 la elaboración del pliego así como su negociación será un proceso empírico, carente de cualquier asesoría técnica y profesional. A partir de este año la Asociación acuerda contratar una asesoría técnica con la Escuela Nacional Sindical.***
>
> ***En adelante, la dirección de ASES no ha escatimado esfuerzos para hacerse asesorar en esta materia. Durante la ultima negociación, por ejemplo, alcanzaron a tener hasta cuatro asesorías en diferentes aspectos al mismo tiempo. Hecho que sin lugar a dudas representa un avance de mucha significación para un sindicato de poca trayectoria negociadora»***[3]

Fue el periodo en donde se acogió por parte de ASES la negociación colectiva como la herramienta y escenario mas importante y relevante para el futuro de la organización en lo referente, ahora si, a las reivindicaciones y luchas sindicales de la Asociación, de ahí el gran interés y a la postre gran participación de los trabajadores de Suramericana en los momentos de negociación.

3 Corporación PROSEGUIR. Diagnóstico para la transformación de la Asociación de Empleados de Suramericana "ASES". Medellín, enero de 1993. Pág. 78.

- Tercer periodo (1983 hasta la actualidad): Comenzaría un proceso de recuperación del sindicato por parte de las directivas de Suramericana y la aparente pérdida de dinamismo y cohesión política de parte de ASES, fruto de los despidos masivos y la indecisión política a la hora de respaldar ciertas medidas de lucha.

Este tercer periodo se puede además, dividir en dos etapas :

- Primera etapa: Situada desde 1983 hasta 1986. La Asociación tuvo que afrontar toda una arremetida empresarial, que a causa de el cambio de esquema de gestión empresarial y en general de filosofía de dirección al interior de Suramericana, la alta dirigencia de la Compañía se dio a la tarea de recuperar el control de la Asociación con el fin de frenar la importante fuerza sindical que tuvo ASES en años anteriores, en donde se presentaban posiciones fuertemente contestatarias con las directivas de la Compañía. Además en esta primera etapa, la dirección de Suramericana llegó a manos del doctor Nicanor Restrepo, quien asumió una posición bastante diferente con la Asociación .

- segunda etapa: Que parte de 1986 hasta 1991. Este período se podría considerar como el de mayor trabajo entorno a la gestión modernizadora de la Asociación, que comenzaría con las primeras asesorías consultadas a la Escuela Nacional Sindical - ENS- en 1986 para la elaboración de los pliegos petitorios.

  Es en este momento cuando se le introduce a la Asociación la necesidad de capacitar a sus socios en torno al tema de la elaboración de los pliegos de peticiones y la respectiva negociación colectiva.

  ASES, entró estuvo un proceso de negociación enmarcado en el tire y afloje de las disputas con la Compañía llegando inclusive a votar la huelga en 1982 y 1991 produciendo así un hecho sumamente relevante para la historia de la Empresa, y principalmente para lo que seria el relacionamiento de ahí en adelante con las directivas de la empresa.

  Se considera que desde el año de 1991 hasta el presente, la negociación colectiva en la Compañía adquiere otras dimensiones A diferencia del primer y tercer período que enunciamos anteriormente, desde este año la negociación asume características reales en el sentido de que lo que se tiene o a lo que se aspira debe contar con la acción decidida de los trabajadores sin esperar las dádivas que antes efectuaba Suramericana. Esto lo podemos ratificar en la negociaciones de 1995 y 1997.

Como resultado de las negociaciones colectivas efectuadas entre ASES y Suramericana de Seguros, se habían firmado las respectivas convenciones colectivas, desde el mismo año de 1960 hasta 1997 año este en que la Compañía se niega a firmar una nueva Convención Colectiva.

Dentro de estas convenciones ASES ha preservado y logrado ciertas garantías laborales, enmarcadas en toda la historia negociadora de la Asociación, que como se vio anteriormente tuvo un periodo en el cual tales logros y reivindicaciones no pasaban de ser prebendas, acuerdos y dádivas concedidas por la empresa.

En términos generales durante la historia de ASES han pervivido una serie de garantías laborales, que han sido a nivel global del colectivo de los trabajadores de Suramericana, los principales beneficios convencionales:

Vivienda: El plan de vivienda ha sido uno de los más antiguos dentro de los puntos convencionados entre ASES y Suramericana, inclusive se podría decir que en el mismo período de modelo empresarial paternalista este aspecto era desarrollado de manera importante, dándole a los trabajadores grandes posibilidades de acceder a vivienda propia, sin tener que someterse al pago de altos intereses.

Las normas generales para la adquisición de vivienda no han tenido modificaciones sustanciales, y requisitos importantes como el tiempo de servicio, plazo, seguro, aporte inicial, y tasa de interés en las distintas convenciones colectivas.

Carrera administrativa: Al igual que el plan de vivienda, la carrera administrativa ha estado presente desde la primera Convención firmada en 1960.

Su definición podría ser: La de sistema de administración de personal, basado principalmente en el ingreso, ascenso y estabilidad producto de los méritos del empleado. De parte de las directivas el objetivo principal es mantener al empleado a un mayor rendimiento y eficiencia productiva; por parte del empleado el principal interés es el de acceder a ascensos al interior de la Compañía, como también el lograr estabilidad laboral según sus capacidades y aptitudes demostradas.

Dentro del punto de carrera administrativa hay que mencionar de manera especial una modificación hecha para la Convención de 1982-1984, la inclusión del artículo 10 referente a reemplazos. Tal modificación era sumamente importante para el trabajador pues le garantizaba a este una posibilidad mas de incrementar su salario y frenaba la

posible contratación temporal de parte de la compañía para trabajadores que no estuviesen vinculados en Suramericana.

Estabilidad: En la convención, la estabilidad es el punto de clarificación, en donde se establecen las condiciones reglamentarias al interior de la compañía; se especifican cuales son los mecanismos de sanción para el trabajador que incurra en una falta institucional, etc.

En este aspecto ASES logro modificar los procedimientos para aplicar sanciones, en la convención de 1982- 1984 en el articulo 17, en la convención del año 95 está explícita en el articulo 18.

Jornada laboral: Principal logro de la Asociación luego de la convención 1982- 1984, en donde se redujo la jornada laboral a 42 horas y media en la semana, y de cinco días de lunes a viernes.

SERVICIOS

Caja de préstamos de la Asociación

Fundada hace unos treinta años, la Caja de Préstamos surge como fruto del nivel de solidaridad y espíritu de mutualidad de los empleados en Suramericana. Se ha convertido para la Asociación en un polo de atracción para nuevos socios, dado que dentro de sus funciones cuenta con créditos personales, para educación y recreación, adquisición de drogas y a asistencia a eventos culturales y espectáculos.

Sobre la bases de los diagnósticos que elaboró la Corporación Proseguir, se sostiene que después de la Negociación Colectiva, el asociado recurre a ASES para disfrutar de los beneficios de la Caja de Préstamos. Esta situación ha desvirtuado en cierta medida el porqué debe convocar una organización sindical, pues sus funciones centrales pueden ser desplazadas por la obtención de ciertos beneficios personales, sobre todo de tipo económico. La importancia que ha tenido dentro de la dinámica y en general de la estructura orgánica y de funcionamiento de la Asociación ha sido significativa, pues es probable que el altísimo número de afiliados que tuvo ASES en años pasados se debiera principalmente al interés de los empleados por acceder a los préstamos concedidos por la Caja.

En esta parte, y como fruto de la gestión social que ASES ha desarrollado, es bueno hacer mención a la fundación de COOPEMSURA, que a diferencia de la Caja de Préstamos, consolidada como una dependencia de la Asociación, la Cooperativa de Empleados de Suramericana constituye una empresa de carácter asociativo y de economía solidaria que desde el punto de vista orgánico, jurídico y patrimonial es diferente de ASES, no obstante de haber sido fundada por iniciativa de ésta.

Creada tras una decisión asumida por la Asamblea Delegataria de ASES de impulsar una cooperativa de ahorro y crédito que prestara sus servicios a los empleados de Suramericana de Seguros en todo el país, COOPEMSURA será formalmente constituida el 20 de agosto de 1990 en la ciudad de Medellín. Sería fundada con 45 asociados, todos ellos empleados afiliados a ASES. La participación de la Asociación en el impulso, constitución y consolidación de COOPEMSURA ha sido pues, decisivo.

En efecto, hasta mediados de 1991 le permitió a la Cooperativa el usufructo de toda su infraestructura locativa y demás recursos de oficina. ASES, además, hizo aportes significativos en la constitución de su capital inicial. También lo haría la Compañía a través de la Fundación Suramericana. Gracias a este apoyo, fue posible que a comienzos del mes de diciembre de 1990 COOPEMSURA diera apertura al servicio del crédito.

Recreación y Cultura

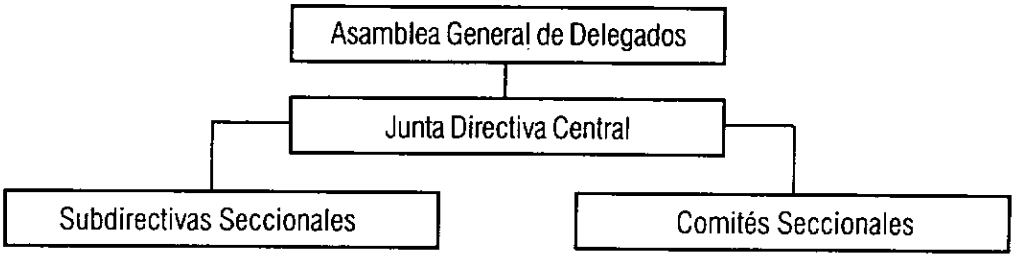
ASES realiza diferentes actividades de índole cultural y recreativo para los socios y sus familiares, durante fechas especiales, bien sea en la sede misma de ASES, situada en la carrera 64c Nro. 48- 131, o en otros espacios propicios para la diversión. Además, dispone de un cómodo apartamento en la ciudad de Santa Marta, posee acciones en el Club Los Manglares también en Santa Marta, lo que le da derecho de disfrutar de sus servicios. Lo mismo puede hacerse en el Resort Club Los Almendros, situada en Santa Fe de Antioquia.

ESTRUCTURA ORGÁNICA Y RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

La Asociación de Empleados de Suramericana, ha conservado aunque sea en el papel, la estructura orgánica y jerárquica de funcionamiento acogida por la asociación en 1961.

La estructura orgánica de ASES está conformada por : Asamblea General de Delegados, Junta Directiva Central, Subdirectivas y Comités Seccionales.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE ASES



Desde la fundación de la Asociación en el año de 1960, su conformación en número de socios ha sido considerablemente representativa con respecto al total de empleados de Suramericana. Tal situación se presentaría de manera casi ininterrumpida hasta el año de 1997, año en el cual el número de desafiliaciones se hicieron sumamente altas, dejando a ASES en una crisis organizacional pues dos de sus Subdirectivas –Cali y Barranquilla-, tuvieron que desaparecer como también todos sus Comités Seccionales en las ciudades de Ibagué, Armenia, Pereira, Bucaramanga, Manizales y Cartagena.

En la estructura orgánica de ASES en la época de tutelaje y dependencia de la Compañía, muchos de sus socios veían con gran interés el pertenecer a la Asociación y posteriormente a sus cargos directivos con el fin de ser una especie de trampolín para acceder a mejores cargos dentro de la Compañía. ASES y Suramericana casi que efectuaban pactos tácitos de ascensos al interior de las respectivas organizaciones, empezando casi siempre con la inducción de parte de la Asociación con el personal nuevo que ingresaba a Suramericana –con el beneplácito y colaboración de la Compañía por supuesto-, siguiendo con la afiliación a ASES, su progreso en la estructura orgánica de la Asociación y finalmente su definitivo ascenso a cargos directivos de Suramericana.

Luego de superarse esta etapa, ASES entra a vivir un cambio institucional, personificado en dirigentes con una mentalidad autónoma y progresista, por el año de 1980, lo cual no sólo le daría la oportunidad a la Asociación de tener un nuevo estatus de independencia y autonomía, sino también de poder gozar con certeza de socios fieles y claramente identi-

ficados con lo que sería el accionar sindical más que con su crecimiento laboral en la Compañía, dándole por algunos años, fin al famoso trampolín.

Además de estos cambios, la Asociación pudo cambiar también la filosofía con la cual se llegó a conformar su máxima instancia de dirección: La Asamblea General de Delegados, que siempre había estado conformada en gran medida por socios de la Oficina Central con sede en Medellín, siendo ésta una evidente centralización de poder que aunque el número de socios en dicha ciudad había sido el más numeroso, ciudades como Bogotá, Cali y Barranquilla comenzaban a tener considerable crecimiento cuantitativo, como también un importante trabajo cualitativo que no era recompensado con el numero final de delegados en la Asamblea General.

Por tal motivo, la nueva postura progresista le dio mucha más participación a las otras ciudades, siendo en el año de 1986 donde se cristalizó la mejor maniobra política de las Subdirectivas de Bogotá, Cali y Barranquilla con el apoyo de algunos socios de Medellín: Se propone la dirección de la Asamblea de Delegados a las tres Subdirectivas –Bogotá, Cali y Barranquilla- y un representante de la Junta Directiva Central y que dio como resultado un importante proceso que iniciaron principalmente las Subdirectivas de Baranquilla y Bogotá, el cual se truncaría debido al retiro de los más importantes dirigentes de la Asociación por efecto de los ofrecimientos laborales hechos a éstos por la Compañía para ocupar cargos de dirección en la misma, siendo este hecho el que reactivaría la política del "trampolín".

A pesar de lo anterior ASES seguiría gozando de un buen porcentaje de afiliación y a su vez de una configuración más democrática de su estructura orgánica, en donde a partir de la importante participación de las Subdirectivas y Comités Seccionales, se siguió acostumbrando darle a éstos un significativo número de delegados, por lo cual ASES se mantenía viva en su estructura organizativa, aunque débil políticamente con la Compañía.

Es entonces el año de 1988 el momento preciso para que Suramericana implantara su nueva modalidad de incitar la desafiliación al Sindicato por medio de los arreglos económicos, los cuales no sólo debilitaron a la Asociación en los aspectos cuantitativos sino que le daba la posibilidad a la Compañía de salir de una importante carga laboral. Es en esta arremetida donde la Subdirectiva de Cali comienza a sufrir las consecuencias de estos arreglos económicos, aceptados por muchos de sus dirigentes. La otra cara de la moneda eran las Subdirectivas de Bogotá y Barranquilla: la primera caracterizada por su autonomía, dinamismo y un nivel importante de beligerancia comparado con las otras ciudades;

por otra parte estaba Barranquilla, la cual seguía manteniendo un número importante de socios pero con hecho grave a futuro y es que éstos ocupaban cargos directivos en Suramericana, lo cual no los hacía susceptibles a los arreglos económicos y además se hacían piezas claves al interior de la organización sindical.

Los arreglos económicos en la Compañía trascendieron hasta comienzos de los años noventa y se convertiría en el mecanismo anti-sindical más importante para Suramericana, dejando en el olvido los antiguos ascensos y reduciendo la base de empleados.

Solamente sería para el año de 1991 cuando en ASES madura una nueva corriente modernizadora con cierta influencia de las pasadas manifestaciones autonomistas y con la ventaja de tener una buena formación sindical desde mediados de los años ochenta. Esta nueva corriente asumiría los máximos niveles de dirección en la Asociación y sería la Junta Directiva Central es escenario de tales aires renovadores, los cuales aunque con algún tiempo en la Asociación, solamente en este momento podían diseñar el curso de ASES. Es en esta nueva postura cuando se logra la votación de la huelga en 1991, lo cual hacía de esta decisión un hecho sumamente legítimo e inclusive legal. Es por la fuerza y el poder cohesionado que traían estos líderes sindicales lo que produjo en las directivas de Suramericana una gran preocupación, por lo cual se empezarían a tomar medidas bastante serias para frenar a la Asociación. El provocar más desafiliaciones era nuevamente la carta de la Compañía; es así como dan órdenes a los empleados de confianza que eran socios para que se retiraran como también seguir utilizando el mecanismo de los arreglos económicos y en la medida de lo posible y a la postre la más crítica para ASES, los despidos masivos.

Con este mecanismo se logró un impresionante número de desafiliaciones, entre las cuales se encontraban personas que habían ocupado cargos en ASES, tales como la presidencia y que en aquel momento ya se constituían en ejecutivos de la Compañía. Algunos de ellos fueron los siguientes:

Hector Emilio Montoya	Vicepresidente Zona Occidental
Rodrigo Ferreira	Revisor Fiscal Oficina Central
María Cecilia Villa	Gerente Sucursal Laureles
Manuel Callejas Calderón	Gerente Oficina Central
Jorge Ramírez Vanegas	Gerente Bucaramanga
Marta Pacini de la Rosa	Gerente Cali Norte
Carlos José Sánchez Ortega	Gerente Sucursal Cúcuta
Reinaldo Cardona	Gerente Avenida Roosvelt Cali

Carlos Fabio Trujillo	Gerente Oficina Cabecera del Llano
Amanda González	Gerente Oficina Popayán
William Piedrahita Moreno	Gerente Sucursal Armenia
Luis Eduardo Rentería	Jefe Nacional de Ventas Oficina Central

Al final fueron 68 los desafiliados, que fueron presentados en un boletín de Junio 16 de 1993 con el fin de mostrar a antiguos compañeros de trabajo que tales dirigentes sindicales decidían por presión patronal dejar el trabajo que habían realizado durante años, inclusive dándose el caso de algunos socios que llegaron a tener cargos importante en ASES, como por ejemplo los casos de Héctor Emilio Montoya quien fue presidente de la Asociación durante varios años en los años sesenta y setentas; a Luis Eduardo Rentería presidente en el 78 y José Fernando Acevedo.

La orden de desafiliaciones impartida por la Compañía afectó principalmente a la Oficina Central la cual perdió a 49 socios siendo ésta una jugada debilitadora de Suramericana pues era esta oficina el "núcleo de operaciones" de ASES. Igualmente, la estrategia antisindical afectó a las ciudades intermedias en cuanto a número de socios se refiere, logrando así golpear fuertemente la estructura orgánica de la Asociación en cuanto a su participación en los Comités Paritarios en mayor medida y en unos pocos casos, las Subdirectivas de Cali, Barranquilla y Bogotá. A la postre serían 49 desafiliaciones en Oficina Central, 5 desafiliaciones en Cali, una desafiliación en Bogotá, una en Barranquilla y 12 en el resto del país en las ciudades de Villavicencio, Popayán, Cartago, Bucaramanga, Pereira, Cúcuta y Armenia, siendo esta última ciudad la que más desafiliaciones presentó entre el grupo de ciudades intermedias con 3 socios desafiliados.

El año de 1993 y en especial por la política implantada por la Compañía para que sus empleados con cargos directivos se retiraran del Sindicato fue el inicio de un estado de crisis hecho manifiesto con más fuerza en 1997, cuando la Asociación por primera vez en su historia tuvo que ver como desaparecían las Subdirectivas de Cali y Barranquilla, como también todos sus Comités Seccionales, a excepción de Cartagena.

Las cifras de socios en los últimos seis años se redujo de 800 a 273, es decir, 527 desafiliaciones. La composición por socios en 1993 estaba de la siguiente manera:

Oficina Central	500 socios
Subdirectiva Bogotá	150 socios
Subdirectiva Cali	80 socios
Subdirectiva Barranquilla	30 socios
Resto del país	40 socios

Mientras tanto en el año de 1999 ASES cuenta con lo siguiente:

Oficina Central	150 socios
Subdirectiva Bogotá	65 socios
Cali	16 socios
Cartagena	12 socios
Bucaramanga	8 socios
Resto del país	22 socios

Tenemos un total de 273 socios, situación muy preocupante mirando los datos seis años atrás.

Las razones del alto número de desafiliaciones y por ende de la crisis institucional presentada en ASES, puede tener su punto de partida en el año de 1997 donde como primer síntoma se presentaron las más altas disminuciones nacional y localmente, lo que al final también se reflejó en el poco apoyo a la convocatoria de votación a la huelga en el mismo año en donde se presumían asistirían cerca de 1500 socios y solamente acuden 136. Es el mismo año en el cual no se pudo llegar a un acuerdo para la firma de la Convención Colectiva.

No se puede minimizar el asunto de las desafiliaciones al simple hecho de la orden impartida por la Compañía pues otros mecanismos de presión antisindical han surtido efecto, más ahora que estamos en una nueva dinámica de gestión y cambios empresariales no solo en Suramericana sino en toda la estructura del Sindicato Antioqueño.

Después de este esbozo histórico de la evolución de la estructura orgánica, entremos a mirar algunos aspectos relacionados con el funcionamiento de la Asociación.

Asamblea General de Delegados.

Es la instancia suprema de la Asociación, la cual está conformada por los Delegados, representantes de la Junta Directiva Central, las Subdirectivas Seccionales y los Comités Seccionales. El número total de delegados está condicionado al número total de socios a nivel nacional y regional, haciendo una distribución equitativa, según la importancia y la instancia organizacional (Junta Directiva Central, Subdirectivas, Comités), como también su número de socios.

La Asamblea General tiene como principales responsabilidades: Orientar los destinos de la Asociación, aprobación de Planes de Desarrollo, elección de Junta Directiva Central por un período de dos años, elige la comisión negociadora, adopta el pliego de peticiones, modifica los estatutos, votación de huelga, aprobación del presupuesto anual de la asociación, elección de delegados en congresos sindicales, decidir la fusión con otros sindicatos o asociaciones, disolver la asociación.

En la actualidad la Asamblea General está conformada por 22 delegados a nivel nacional, provenientes de Bogotá (5 delegados) y Medellín y lo que queda de los comités (17 delegados), representantes de los casi 400 socios de ASES en la actualidad.

En la representación de Medellín ha tenido que sacrificarse algunos delegados para darle alguna participación a ciudades como Cali, Barranquilla, Armenia, Ibagué, Pereira, Bucaramanga, Manizales y Cartagena, constituyendo así una lista a nivel nacional.

El momento de crisis de ASES, en donde se ha disminuido notablemente el número de socios a partir de 1997, ha exigido una nueva redistribución de sus delegados en el país, concentrando obligatoriamente la representación de delegados en las dos principales ciudades del país , Bogotá y Medellín, la primera representada con 5 socios y la segunda con 17 delegados que aunque considerada una cuota nacional, pues acoge a algunos pocos delegados de las otras ciudades minoritarias en número de socios, la mayoría de éstos son de Medellín . La realidad actual de la Asamblea General de ASES, aunque obligatoriamente exige de una centralización del poder de decisión en la delegación de Medellín, aunque aparentemente compuesta por algunos delegados de otras ciudades, el mayoritario número de delgados de la capital antioqueña hacen pensar que es en el grupo de delegados de ésta ciudad en donde recae el verdadero poder.

Junta Directiva Central

Es la responsable de dirigir la Asociación de acuerdo con los lineamientos indicados por la asamblea general de delegados y que a su vez estén confinados en los estatutos de la asociación.

Sus principales funciones y obligaciones:

- Nombrar comisiones especiales
- Revisar y fenecer cada mes en primera instancia las cuentas que le presente el tesorero, con visto bueno del fiscal .

- Imponer a los afiliados , de acuerdo con los estatutos, las correcciones disciplinarias.
- Vigilar que todos los afiliados cumplan los estatutos y responsabilidades delegadas.
- Crear Subdirectivas y comités Seccionales.
- Atender y resolver reclamos y solicitudes de los afiliados y velar por los intereses de los mismos.

La Junta Directiva Central ha sido el epicentro de las principales dinámicas sindicales, como también el escenario en donde se han gestado las diferentes perspectivas sindicales desde la posición de dependencia de la Compañía, pasando por las propuestas progresistas y contestatarias, hasta las actuales ideas modernizantes y de carácter autónomo.

Ha tenido siempre como sede a Medellín y también ha sido la seccional del país con el mayor número de socios, como también la que más se ha relacionado con las altas directivas de Suramericana. Sin embargo, la postura y línea de dirección de las diferentes Juntas Directivas han sido cuestionadas ante la imposibilidad histórica de mantener un mínimo de proyecto sindical que de cuenta de objetivos a corto, mediano y largo plazo, que pudieran garantizar un futuro para la Asociación.

> ***«En ASES , ya veíamos, no solo no ha sido posible la identificación de unos objetivos que unifiquen y proyecten históricamente a la Asociación, sino que, que además, tampoco se ha podido configurar un cuerpo estable y duradero de activistas y líderes sindicales, así formalmente funcionen instancias de dirección como la Asamblea de Delegados, la Junta Directiva Central....»*** [5]

No sólo el problema de la falta de consecución de políticas y de un consenso ideológico del qué hacer como sindicato, han sido grandes problemas para la verdadera unificación, con objetivos y proyectos claramente definidos, sino también, la no estabilización y solidaridad de grupos o sectores con capacidad de liderazgo sindical al interior de la Asociación, esto no con el ánimo de proponer una élite excluyente y dañina para el ejercicio democrático en ASES, sino con el objetivo general de crear un mínimo de identidad propia a la Asociación que posibilite clarificar y proponer intereses comunes y sólidos

5 Corp. Proseguir; Diagnostico para la transformación de la Asociación de Empleados de Suramericana «ASES»; ASES ; Medellín ; 1993; pag 95

nunca antes vistos en ASES; sin embargo la Junta Directiva Central ha sido el organismo responsable de todas las políticas sindicales de ASES en su historia, al punto de adquirir verdaderas características de Junta Directiva Nacional, esto último entendido en términos de concentración de poder.

En este sentido, se produjo una verdadera desarticulación a nivel nacional en el contenido de la estructura orgánica de ASES, pues ante la poca o ninguna configuración de un proyecto único sindical en la Asociación para todo el país, como la evidente centralización del gobierno, la dinámica que se dio en las instancias locales (Subdirectivas y Comités), era de índole bastante particularista, desligado del todo.

Subdirectivas Seccionales

Las subdirectivas Seccionales de ASES en el país se crearon en las ciudades de Bogotá , Cali y Barranquilla, luego de hacerse el llamado general a los empleados de estas ciudades por medio de comunicados al interior de la empresa, lo cual quedó consignado en el acta Nro. 16 de Marzo de 1960 y que luego en noviembre del mismo año es oficialmente constituida y legalmente conformada la primera subdirectiva seccional del país, Bogotá; unos meses después, ya en 1961 nacieron las Subdirectivas de Cali y Barranquilla.

Cada subdirectiva tiene la obligación legal de constituirse con un mínimo de 25 socios para considerarse como tal; sus principales funciones y responsabilidades están enmarcadas en la propuesta y ejecución de actividades sindicales a nivel regional, enfatizando en el interés de cada seccional; su relación está ligada directamente con la Junta Directiva Central que es el nivel directamente responsable de éstas, adjudicándole responsabilidades y haciéndole un seguimiento permanente.

Todas han carecido de sedes físicas propias, y han tenido que recurrir inclusive en la época de constante tutelaje, al préstamo y alquiler de oficinas de propiedad de la Suramericana de Seguros.

En realidad de las tres subdirectivas Seccionales que existieron en el país, en la actualidad solo sobrevive Bogotá, ante la incapacidad de Cali y Barranquilla de cumplir con los 25 socios.

Además, no han tenido un trabajo seriamente definido y se han desarticulado de las dinámicas sindicales de la Junta Directiva Central en Medellín en cuanto a actividades y polí-

ticas en conjunto definidas. El caso de la Subdirectiva de Barranquilla, conformada principalmente por jefes de oficinas de Suramericana en esta ciudad, es el ejemplo claro de su desaparición, producto de la manipulación e influencia de las mismas directivas de la Compañía en Barranquilla, pues es sabido del llamado de parte de los directivos a los miembros de la subdirectiva con cargos de jefes para que abandonaran la Asociación.

La historia de las subdirectivas ha mostrado una actitud bastante pasiva a la hora de emprender proyectos o actividades propias, acogiéndose casi de manera absoluta a lo que se decida a nivel nacional; en realidad su objetivo principal ha sido el de defender a los trabajadores de la respectiva región de los incumplimientos de parte de la Compañía en lo referente a las normas convencionales y en general de las relaciones laborales mismas. De ahí que estas subdirectivas se estuvieran convirtiendo esencialmente en comités locales de reclamos.

Aunque la estructura orgánica de ASES aún puede contar con la existencia de una de sus subdirectivas –Bogotá- es preocupante ver la desaparición de las sedes en Cali y en Barranquilla que en años pasados llegaron a tener un buen número de afiliados y por ende representación en la asamblea general, como está registrado en 1992 cuando las subdirectivas aportaban un 27.8% aproximadamente en el número de delegados .

La situación actual en cambio muestra una participación única en la asamblea de Bogotá, como subdirectiva seccional con tan solo 5 delegados, y la transformación de Cali y Barranquilla en Comités Seccionales, aportando miembros en la cuota nacional conformada por lo que queda de las otras ciudades y el mayoritario, aunque recortado número de delegados de Medellín.

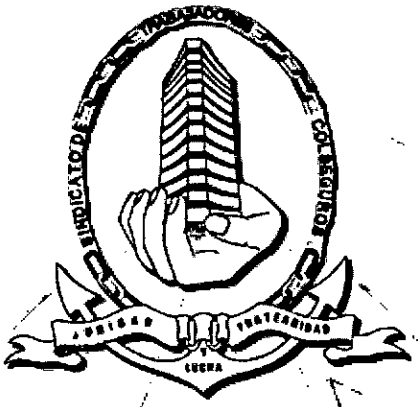
Comités Seccionales.

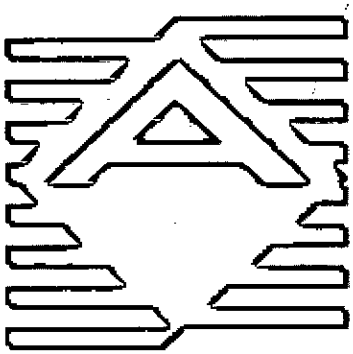
Son las organizaciones al interior de la Asociación con un mínimo de 12 socios, establecidos en las ciudades de Ibagué, Armenia, Pereira, Bucaramanga, Manizales y Cartagena. Desafortunadamente tales organizaciones han desaparecido, pues su existencia legalmente establecida no es posible ante la considerable desafiliación de socios en estas ciudades en donde se ven unas cifras de socios sumamente bajas: Bucaramanga 8 socios, Cúcuta 7 socios, Cartagena 5 socios, Pereira 4 socios, Ibagué 3 socios, Manizales 1 socio, y la desaparición de Armenia.

Ante la crítica situación en las regiones, la participación de estos Comités Seccionales en la Asamblea General, se ha visto obligada a conformar una lista nacional conjunta con los Delegados de Medellín.

Además de las ciudades anteriormente mencionadas, Cali y Barranquilla se sumaron al grupo de Comités Seccionales, claro está, al igual que las anteriores , solo existen de manera «simbólica», en cuanto a su constitución no legal pero formal para la estructura orgánica de ASES, aunque representen una minoría en la misma Asociación.

Al igual que las Subdirectivas Seccionales, los Comités, que siempre han tenido menos miembros, han sufrido grandes dificultades para constituir sus propios objetivos y líneas de acción a seguir, todo fruto del mismo desgano de sus líderes y poco respeto que infundieron para con las directivas locales, lo cual llevó a que cualquier hecho de confrontación era visto con bastante temor por parte de los miembros de tales comités.







CAPÍTULO Quinto

SITUACIÓN ACTUAL DEL SINDICALISMO EN EL SECTOR ASEGURADOR

La Asociación de Empleados de Suramericana de un tiempo para acá, especialmente en los años noventa, viene abordando en sus análisis la situación de los trabajadores del sector asegurador colombiano. Ha estrechado sus vínculos con las organizaciones sindicales allí existentes lo que ha repercutido en un mejor conocimiento de las fortalezas y debilidades, tendencias y perspectivas del conjunto del movimiento sindical en las Compañías Aseguradoras.

Abordaremos ligeramente, las características generales y que les son comunes a todos o la mayoría de los sindicatos de este sector. Por último, haremos mención a lo que ha sido la existencia de la Asociación Nacional de Agentes de Suramericana de Seguros –ASOASS-, organización gremial existente en Suramericana.

El Sindicalismo en el sector Asegurador

Recordemos en primera instancia, que la composición fundamental de estas organizaciones sindicales son de trabajadores de clase media y que precisamente estos sindicatos fueron fundados en un momento importante donde la sindicalización de este tipo de trabajadores fue bastante significativa.

Su peso cuantitativo ha sido bastante importante y hasta hace pocos años, tenían un nivel de sindicalización alto, pero esta faceta cuantitativa no guarda proporción con su nivel cualitativo. Han sido organizaciones sindicales que podemos llamar de bajo perfil en el sentido de lo que han representado en la estructuración del sindicalismo colombiano y si se quiere, han permanecido muy pasivos en hechos tan importantes que no sólo tocan con lo que se ha denominado como sindicalismo patronal, sino que aquellos que se han salido de ese esquema, tampoco han sido abanderados de otros procesos como el Sindicalismo Independiente y clasista y la agrupación de sindicatos que hicieron parte de la CSTC, que contó con la orientación del Partido Comunista Colombiano.

Es tan medible ese bajo perfil que ha sido imposible su centralización en el sector asegurador; la constitución del sindicato de industria se que quedado en mera retórica. Intentos serios no hemos encontrado en la historia lejana ni reciente.

Sin embargo, en su conjunto, no se puede desconocer el papel que han jugado en la conquista de importantes cláusulas convencionales en cada empresa. Sobrepasando aspectos salariales –que aunque no muy altos como promedio en el sector, sí son significativos –, tenemos importantes conquistas que tocan con la jornada de trabajo y la estabilidad laboral. En Colseguros, por ejemplo, al igual que en Suramericana, se tiene una jornada laboral de 42.4 horas semanales. Así mismo, vale destacar los alcances en educación, tanto para hijos como para los empleados mismos. Los préstamos para vivienda es quizás el elemento más antiguo en lo convencional y que se ha conservado.

Existen organizaciones sindicales en Colseguros, Seguros Bolívar, Nacional de Seguros (en proceso de fusión con Colseguros y por tanto ambas organizaciones sindicales se encuentran también en proceso de fusión), La Previsora y la Generali Seguros Generales. El siguiente cuadro nos muestra número de trabajadores, número de afiliados y el porcentaje de sindicalización.

NÚMERO DE TRABAJADORES, AFILIADOS Y NIVEL DE SINDICALIZACIÓN EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR ASEGURADOR COLOMBIANO

SINDICATO	TOTAL DE TRABAJADORES EN LA COMPAÑÍA	TOTAL DE AFILIADOS	PORCENTAJE DE SINDICALIZACIÓN
Asociación de Empleados de Suramericana "ASES"	1.380	400	28.99%
Sintra Colseguros	2.900	520	17.93%
Sintra Seguros Bolívar	1.400	830	59.29%
Sintranaguros*	700	500	71.43%
Sindicato de La Previsora	696	445	63.94%
Sindicato de la Generali Colombia Seguros Generales	207	30	14.49%

* En proceso de fusión con Sintra Colseguros. Cuadro elaborado a partir de los datos suministrados por el CISCON de la ENS Enero-marzo de 1999.

Al momento, solamente tres de ellos (Sintranaguros, SintraPrevisora y SintraGenerali) pertenecen a la Central Unitaria de Trabajadores CUT. Los otros tres restantes (ASES, Sintracolseguros y Seguros Bolívar –los más representativos-), son independientes[1]. Val-

1 Datos suministrados por: ESCUELA NACIONAL SINDICAL. Ciscon. Medellín: Enero-marzo, 1999, pág. 9.

ga también hacer mención que solo en Colseguros se ha presentado un conflicto huelguístico, en el año de 1967.

Como se dijo anteriormente, la apertura del sector asegurador colombiano ha traído consecuencias para los trabajadores. Llama la atención que ante la magnitud de dichos procesos y las repercusiones tan negativas que hasta el momento se conocen, no se hayan asumido conjuntamente. Precisamente, esas consecuencias han tenido ese carácter por contar con respuestas aisladas y en cada empresa. Esta falta de centralización es un obstáculo para que dichos procesos sean asumidos por las empresas de manera concertada. Es decir, prima una concepción defensiva frente a los cambios. No se está entonces en condiciones de enfrentarlos y se pierde, por tanto, ese carácter propositivo que debe tener el sindicalismo a finales de este milenio.

Vale la pena detenernos un poco para el análisis de algunos aspectos. Ante todo, es preocupante la evolución en el nivel de sindicalización de sus empleados. Por ejemplo, en el año de 1992 la única organización sindical que se consideraba minoritaria era el Sindicato de la Compañía Seguros Andina con un 32.3% en el nivel de sindicalización. Hoy tenemos a tres organizaciones sindicales en esa situación. ASES de un 85.6% en dicho año, tiene hoy un nivel de sindicalización que bordea el 25%. Sintracolseguros que tenía un 52.7%, en la actualidad reporta un 17.9%. El Sindicato de la Generali tiene hoy un 14.4%. En este aspecto pueden intervenir entre otros factores, el del relevo generacional. Pero parece ser que han sido los cambios operados en el sector asegurador colombiano, los que han ocasionado dicha situación, pues ha sido en los dos últimos años donde esos porcentajes han variado.

Es necesario también recordar que en análisis hechos por la Asociación referente al sindicalismo de este sector, se ha planteado que la dispersión y el independentismo era una de las debilidades a combatir, pero se sigue en la misma tónica, profundizándose mucho más. Todavía está en la memoria de muchos de los dirigentes sindicales la experiencia de ASDECOS fundada en 1959, sindicato único de industria conformado por los sindicatos de la Previsora de Seguros y Sigma de Seguros, y la reunión de dirigentes sindicales en la ciudad de Honda en 1991. El propósito de coordinación inspirado en ese evento tampoco pasó a mayores.

La Asociación Nacional de Agentes de Suramericana de Seguros ASOASS

Esta organización gremial tiene vida jurídica en Suramericana desde el 27 de junio de 1973. Ese esfuerzo por organizarse gremialmente contó con el decidido impulso del que

puede llamarse su fundador el señor Enrique Uribe Tamayo. Esta organización se ha autocalificado como la clave del éxito de Suramericana[2], pues son ellos el enlace con los clientes a través del ofrecimiento de los diferentes productos que tiene la Compañía. En los 26 años de existencia se catalogan también como una organización de bajo perfil. Además de esto, el surgimiento y el desarrollo de ASOASS no ha sido muy diferente al de ASES. La falta de autonomía e independencia con respecto a Suramericana, ha sido nota predominante también en ASOASS.

> ***En efecto, el rasgo más destacable en la vida de las dos asociaciones lo constituye el considerable retraso que registran en sus niveles de desarrollo como organizaciones sindicales independientes y autónomas. Aún hoy es notable el influjo y tutelaje que sobre algunos sectores de ellas ejerce la Compañía, como notable lo es también la ausencia a su interior de referentes que den cuenta de la existencia de una auténtica y desarrollada cultura sindical, siendo ello más notable, quizás, en ASOASS que en ASES[3]***

El tipo de relación laboral con Suramericana, establece una particularidad que los hace diferentes al resto de empleados. En los tres segmentos de trabajadores con que cuenta Suramericana: el personal de mantenimiento, el técnico-administrativo y el de Agentes Vendedores, ASES centra su accionar en los dos primeros, mientras los terceros tienen su representación en ASAOS. Es importante precisar las diferencias que se presentan entre el segmento del personal técnico-administrativo y el agentes vendedores:

- Los primeros tienen –generalmente- contrato a térmico indefinido. Los segundos, contrato a término fijo.
- Los vendedores con remuneración a destajo, los otros con remuneración establecida.
- Estabilidad laboral para el personal técnico-administrativo, para los agentes vendedores ésta se da por el cumplimiento de los topes productivos.
- La reestructuración en Suramericana afecta más la base de agentes vendedores que al personal técnico-administrativo.
- Dependencia –en relación a las funciones- de los agentes vendedores con el personal técnico-administrativo.

2 Según entrevista realizada a MEJIA, Carlos. Presidente de ASOASS. Medellín: Septiembre 15 de 1999.

3 Retos y Realidades del Sindicalismo en la Suramericana de Seguros. Documento Interno de ASES. Medellín: Mayo de 1996, pág. 3.

Frente a esta situación de tipo objetivo, se le ha respondido con otra de tipo subjetivo que ha tenido sus repercusiones. Bien claro se decía en el documento citado:

> ***Todo indica que a este conflicto, nacido en la esfera de la producción como desencuentro entre colaboradores del mismo proceso de trabajo, no se le ha dado un adecuado tratamiento. Por eso ha logrado trascender aquella esfera y reproducirse como conflicto entre las dos asociaciones. Lo que debió ser tramitado oportunamente y en forma conjunta por ASES y ASOASS frente a la Compañía, terminó por convertirse en manzana de discordia entre las dos asociaciones, dando paso a un estado de "guerra fría" prolongada que ha impedido aclimatar cualquier posibilidad de entendimiento y trabajo conjunto entre los dos sindicatos***[4]

De ahí que en la forma de relacionamiento con la Compañía, siempre hayan estado subordinados a las condiciones que ésta ha querido imponer. Es quizás por esto, es decir, por el tipo de contratación laboral y por la concepción que se tiene frente a la dependencia de la Compañía, que las relaciones ASOASS y ASES no han permitido la constitución de una sola organización sindical. La Corporación Proseguir en la Actualización del Diagnóstico dice:

> ***Después de varios años seguidos de ensayar una política de acercamiento institucional entre las dos asociaciones, basada en el buen trato, las ofertas de diálogo y solidaridad por parte de ASES, ASOASS prefiere seguir oficiando como el socio menor de la Compañía en el manejo, control y disciplinamiento laboral de los trabajadores. Las posibilidades de potenciar en su interior el desarrollo de la más mínima acción sindical antipatronal, parece estar condenada al fracaso. Tal, es lo que se deduce de la capacidad de manejo que tiene la Compañía sobre esa Asociación, cuestión esta que tiene relación, de un lado, con el control directo que ella ejerce, a través de una contratación a término fijo, sobre aquellos sectores receptivos a un discurso sindical crítico y cuestionador; por otro, con la fidelidad que le guardan aquellos vendedores que reportan los negocios más rentables, los que coincidencialmente hacen parte de la minoría que está vinculada a término indefinido***[5]

Es por esta circunstancia que Suramericana muy hábilmente ha utilizado a ASOASS como un elemento táctico para minimizar y restarle fuerza a ASES. Esto ha sido palpable y muy

4 Ibid, pág. 8.
5 Corporación PROSEGUIR, Obra citada, pág. 54-55.

cierto en los diferentes momentos de definición en los problemas laborales surgidos en la Compañía.

Empero, ASES ha considerado importante mantener siempre una disposición para atraer en ASOASS aquellos sectores que se puedan comprometer con un cambio de visión en esta problemática.

Independientemente de esta situación, este gremio de vendedores también padece las consecuencias de las reestructuraciones del sector asegurador. Hoy, existe una tendencia a suprimir los Agentes con contrato en Suramericana (630 aproximadamente), y a incentivar la proliferación de los intermediarios que llegan en la actualidad a 2.700[6]. Los nuevos canales de comercialización y en especial, el uso de la tecnología harán que en un futuro no muy lejano, sean desplazados y aquella "cordial relación" con Suramericana, no quedará ni en el papel.

Razón tiene ASES cuando en Gasetases se plantea:

> ***La disminución vertiginosa de los contratos de trabajo de los compañeros agentes empleados y su paso a contratos comerciales es una prueba contundente de esta política. Un vendedor independiente asume todos los costos de la intermediación en la venta de seguros (venda o no venda), tenga o no tenga seguridad social y pase por las dificultades que tenga que pasar sin que Suramericana asuma nada porque sencillamente sino cumple con los promedios, basta con invocar el contrato comercial y ¡Chao que no te conozco![7]***

Como vemos, esa distancia que supuestamente alejaba a unos y otros –empleados y agentes-, es mas ficticia que real y ahora mas que nunca se siente la necesidad de marchar juntos por mejores condiciones de trabajo en Suramericana.

6 Datos entregados por MEJIA, Carlos. Entrevista citada.
7 "ECOS DE ASOASS". En: Gasetases N° 11. Medellín: Septiembre de 1999, pág. 8.

AFILIADOS A MARZO DE 2000

ACEVEDO PANIAGUA ALVARO JOSE • AFANADOR ORTIZ MAURICIO HERNAN • AGUDELO A. JUAN GONZALO • AGUDELO A. MARIA CRISTINA • AGUDELO ALCARAZ RAMON EMILIO • AGUDELO B. MARGARITA MARIA • AGUDELO OSORNO OLGA LUCIA • AGUDELO RAMIREZ JAIME ALBERTO • AGUDELO RUIZ GLORIA ELENA • ALVAREZ CASTRILLON CARLOS ENRIQUE • ALVAREZ ECHAVARRIA MARIA ISABEL • ALVAREZ ESTRADA ROSALBA • ALVAREZ S. JESUS MARIA • ANDRADE DE R. MARIA DE LA CRUZ • ANDRADE LOPEZ MONICA • ANGARITA GONZALEZ MARIA TERESA • ARANGO ALZATE MIRYAN • ARANGO GUTIERREZ JAIME ALBERTO • ARANGO M. CARMENZA • ARANGO U. NORA ELENA • ARIAS BARON MARIA BELEN • ARISTIZABAL C. LUZ ADRIANA • ARIZA DUGAND, REBECA DEL CARMEN • ARMELLA RONCALLO JOSE • ARRUBLA O. LUZ ANGELA • ARTEHAGA G. SILVIA H. • ATEHORTUA CARDONA CONSUELO • AVALOS JARAMILLO ALFONSO • BARRIGA ZAMBRANO MARIA TERESA • BAUTISTA H. CARLOS SABARIN • BECERRA GOMEZ HILDA ROSA • BECERRA R. MARIA CRISTINA • BEDOYA PERALTA CARMEN ALICIA • BERNAL RESTREPO ANA MARIA • BERNAL RUIZ MARIA VICTORIA • BERRIO PALACIO BLANCA LILIA • BETANCUR A. LUZ TERESITA • BETANCUR LUGO MIRYAN BEATRIZ • CABEZAS TRIANA DALIA MARITZA • CADAVID PELAEZ ANGELA MARIA • CADAVID R. BEATRZ HELENA • CADAVID URIBE MARIA PIEDAD • CALDERON R. MISAEL • CALLE HINCAPIE GLORIA CRISTINA • CAMARGO MANCHOLA BEATRIZ CECILIA • CAMPOS ABAUNZA ANA BRICEIDA • CARDENAS NIÑO ENRIQUE • CARMONA MORA MARIA VICTORIA • CARMONA O. MARTA CECILIA • CARREÑO MARIN WILLIAN FERNANDO • CARVAJAL JARAMILLO JULIO JAIME • CARVAJAL V. MANUEL • CARVALHO LOPEZ LUZ HELENA • CASTAÑEDA M. SOLMERY • CASTAÑO ALZATE IVAN • CASTRILLON VASQUEZ HERNANDO • CIFUENTES CARO RICARDO • CONEO MACIAS NEVIS • CORONEL CONTRERAS CARMEN A. • CORREA GARCES DORA LUZ • CORREA SAGOBAL BALTASAR • CORTES ORTEGA CESAR ALBERTO • CRIOLLO M. VICTOR HUGO • CHAVEZ MADRID LUIS FERNANDO • CHIMA CONEO AMPARO DEL C. • DAZA ESCOBAR LEYCER ZAMIR • DE LA OSSA HERNANDEZ EUGENIO ENRIQ. • DELGADO VELASQUEZ JAIME ALBERTO • DIAZ MAHECHA CLAUDIA LEONOR • DIAZ SAAVEDRA JOHN GUILLERMO • DIAZGRANADOS G. TERESITA • DOMINGUEZ G. ALBA CECILIA • DUQUE C. MARIA CLARA • ECHEVERRY G. DANIEL E. • ESCOBAR ADRIANA PATRICIA • ESCOBAR MONTOYA LUZ STELLA • ESCOBAR NARANJO BEATRIZ ELENA • FERREIRA RODRIGUEZ MARIA I. • FERRER CATAÑO RUBEN DARIO • FIGUEROA REDONDO LETICIA • FLOREZ GUZMAN BEATRIZ ELENA • FORERO WILCHES SANDRA • FORONDA ROLDAN SORELLY • FRANCO ZAPATA GLORIA CECILIA • FREDY ALEX.MILLAN BOHORQUEZ • GALVIS PAREJA BELEN • GALLEGO CORREA FABIAN • GALLEGO G. GLORIA ELENA • GARCIA LOPEZ DIEGO FERNANDO • GARCIA RODRIGUEZ LUIS ALVARO • GARZON RODRIGUEZ OTTO AUGUSTO • GIL BOLIVAR BIVIANA MARIA • GIRALDO ARISTIZABAL LUIS JAVIER • GIRALDO GARCIA

MARIA AMPARO • GIRALDO GIRALDO SANDRA C. • GIRALDO LOTERO CONSUELO • GIRALDO MENDIETA STELLA A. • GOMEZ AFANADOR DOLLY • GOMEZ BENITEZ CLAUDIA SOCORRO • GOMEZ BLANCO CLAUDIA INES • GOMEZ LOPEZ LUZ MARY • GOMEZ MEJIA LUZ STELLA • GOMEZ PALACIO JUAN MARTIN • GOMEZ PERALTA MARTA LIGIA • GOMEZ RESTREPO JOHN JAIRO • GOMEZ VEGA CLAUDIA ELENA • GOMEZ ZULUAGA FLAVIO • GONZALEZ R. PABLO ARMANDO • GRANADOS CUELLAR OMAIDA • GUERRERO BARRIOS HUGO LEON • GUISAO MURILLO LUZ MYRIAN • GUZMAN VILLANUEVA EDDY VICKY • HENAO A. NANCY DEL CARMEN • HENAO CANO LIBARDO • HENAO TROCHE MARTHA NELLY • HERNANDEZ DE ALICASTRO AMPARO • HERRERA C. JUDITH DEL C. • HOYOS GIRALDO PATRICIA V. • JARAMILLO GALLEGO RICARDO L. • JIMENEZ A. ESPERANZA • JIMENEZ MORENO RICARDO • JIMENEZ SANCHEZ JAIME • JURADO AMAYA LUZ DARY • LERMA JARAMILLO ALEJANDRINA • LONDOÑO AGUDELO BEATRIZ L. • LONDOÑO G. MARIA HELENA • LONDOÑO O. LUIS FERNANDO • LOPEZ ALZATE MARIA VICTORIA • LOPEZ CONCHA MARTHA CECILIA • LOPEZ ECHEVERRY EDGAR • LOPEZ GALLEGO FABIOLA • LUNA VILLARROEL CARMEN ALICIA • MARIN A. FILOMENA • MARIN C. AUGUSTO DE J. • MARIN ECHEVERRY RAMON ANTONIO • MARIN M. VIRGINIA DEL SOCORRO • MARTINEZ C. ADRIANA PATRICIA • MARTINEZ M. DIEGO MAURICIO • MARTINEZ Q. GLORIA INES • MARULANDA G. ANTONIO OSCAR • MEJIA ALDAS ANA LUISA • MEJIA DIAZ NURY • MEJIA N. GLORIA LUCIA • MELGAREJO LEON YOLANDA • MENA B. ALFREDO • MENDOZA LOPEZ NOHEMI • MENESES SIMBAQUENA JOSE EDUARDO • MERA HURTADO. VICTOR DANIEL • MIGUEL ORTEGA MELISA SOFIA • MOLINA OVALLE LUZ DARY • MONTOYA A. GLORIA ELISA • MONTOYA OSORIO LUZ AMANDA • MONTOYA P. LUIS FERNANDO • MONTOYA RAMIREZ HERNAN ALONSO • MORATTO ARANGO DILIA DEL S. • MORENO O. HECTOR E. • MUÑOZ AGUDELO LUZ MARIA • MUÑOZ CARLOS • MUÑOZ MARIN. HILDA GEORGINA • MUÑOZ MARTINEZ CARMEN ALICIA • MUÑOZ TORO GLORIA EMILIA • NARANJO GRAJALES OLGA EDITH • NARANJO RESTREPO OLGA LUCIA • OCAMPO JARAMILLO ANALIDA MARIA • OCHOA MEJIA MARIA ESPERANZA • OCHOA PALOMINO ELIZABETH • OCHOA TORO MARTHA INES • ODE GOMEZ IVETTE ALEXANDRA • OROZCO. OLGA SONIA • ORTEGA G. BLANCA CECILIA • ORTIZ B. CESAR AUGUSTO • ORTIZ CANO BEATRIZ ELENA • OSORIO CASTAÑO JAIME • OSORIO FIERRO HILDA • OSORIO. CENEIDA • OSPINA AMAYA LUZ AMPARO • OSPINA R. JAIME ALBERTO • OSPINA S. EZEQUIEL DE JESUS • PALACIO BOTERO ELVIA • PALACIO PALACIO DIEGO LUIS • PALOMINO LEAL MABEL • PARRA P. BLANCA LILIA • PATIÑO MORENO DIEGO • PELAEZ MUÑOZ ALVARO • PEÑUELA G. ISABEL CRISTINA • PERDOMO AROCA SANDRA LILIANA • PEREZ GOMEZ MARIA HELENA • PEREZ HERRERA RIGOBERTO • PEREZ PRADA MARTHA CECILIA • PIEDRAHITA BUSTAMANTE GLADYS E • PINEDA CAñOLA LUIS ALBERTO • PINZON RAMOS OSWALDO R. • PORTILLA MARTINEZ MAGNOLIA • PULIDO GONZALEZ MARY LUZ • RAMIREZ AVILAN ARACELLY • RAMIREZ GUTIERREZ MARIA LILIAN • RAMIREZ HERNANDEZ ROBERTO • RESTREPO CASTAÑO

PATRICIA • RESTREPO MONTOYA SULMA ENITH • RESTREPO VANEGAS HECTOR FREDY • RESTREPO Z. PATRICIA DEL S. • RICO ROJAS BILLY ALEXANDER • RIOS SOSSA GLORIA MARIA • RIOS YEPES JOHN JAIRO • RODRIGUEZ C. EDUARDO • RODRIGUEZ CASTELLANOS MARIA CLARA • RODRIGUEZ MORA LULIETH IVONNE • RODRIGUEZ QUIÑONES MARTHA EUGENIA • RODRIGUEZ V. FERNEY • ROJAS C. JOSE PARMENIO • ROJAS VINASCO LUZ AMPARO • ROLDAN ARANGO REINA • ROMERO CALLE MAURICIO DE J. • ROMERO GLORIA LILIA • RUIZ A. ANGELA MARIA • RUIZ CORREA JOSE MARIO • RUIZ GUERRA GUILLERMO LEON • SALAZAR PEREZ MARLY • SALCEDO FERNANDEZ FERNANDO • SALCEDO ROJAS MARLENY • SANCHEZ RESTREPO GLORIA A. • SANDOVAL G. VICTOR • SANTANA CEDIEL MARTHA LUCIA • SIERRA MENDEZ ALIX • SILVA S. LUZ DARY • SOLANO RAMIREZ DELSY • SOLORZANO LASPRILLA GLADYS • SUAREZ A., JESUS IVAN • TALERO MENESES OMAIRA • TELLEZ APONTE MAGDA LILIANA • TENORIO BOHORQUEZ MARITZA I. • TORO ARIZMENDI ALBA • TORRES USUGA IVAN DE J. • TRUJILLO SUAREZ CARMEN INES • TRUJILLO TELLO JUAN JOSE • UNIVIO MOLANO MERCEDES • VALDES BARCHA IBELL ZAMIRA • VALENCIA CASTAÑO LUCERO • VALENCIA DE GIL LIGIA • VALENCIA G. MARIA CECILIA • VALENCIA M. BLANCA LUZ • VALENCIA VALENCIA JAIRO • VALERO G. CARMEN ZORAIDA • VALLEJO GOMEZ MARIA SALOME • VALLEJO PALACIO LUZ LIBIA • VARGAS ESPINEL FRANCISCO • VARGAS ZAPATA NANCY DEL S. • VASQUEZ DE MUÑOZ GLORIA C. • VASQUEZ MONTOYA JAIRO ALBERTO • VEGA PORTO LIVIA MARIA • VELANDIA Q. GLORIA ROCIO • VELASQUEZ C. DORA MARIA • VELASQUEZ LEMA LUIS GUILLERMO • VILLALOBOS RAMOS ELIANA ROSA • VILLEGAS A. GLORIA EUGENIA • YEPES YEPES GONZALO • YUSTI G. GUILLERMO A. • ZAMUDIO HERNANDEZ RICARDO A. • ZULETA ESPINOSA OMAR JAVIER • ZULUAGA ALVAREZ ANGELA MARIA • ZULUAGA GIRALDO ANALIDA • ZULUAGA J. MARIA ELVIRA • ZULUAGA P. LUZ MARINA

BIBLIOGRAFÍA CAPÍTULO PRIMERO

JARAMILLO, Alberto. "El Sector Asegurador: Estructura y comportamiento reciente". En: Revista EAFIT . Medellín. No. 76 (Octubre-diciembre 1989).

JARAMILLO, Roberto. VILLEGAS, Luis. Compañía Suramericana de Seguros 1944-1994. Medellín: Ed. Suramericana, 1994.

MAYOR, Alberto. Etica, trabajo y productividad en Antioquia. Bogotá: Ed. Tercer Mundo, 1985.

PALACIO, Fernando. Aspectos legales de la empresa de Seguros. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 1974.

PECAUT, Daniel. Política y Sindicalismo en Colombia. Bogotá: Ed. La Carreta, 1973.

POVEDA, Gabriel. Dos Siglos de historia económica de Antioquia. Medellín: Ed. Colina, 1979.

SILVA, Julio. Los verdaderos dueños del país. Bogotá: Ed. La carreta, 1977.

VALENCIA, Jorge. La industrialización en Medellín y su área circundante. En: Historia de Medellín, tomo II. Bogotá: 1996.

EL CORRESPONSAL SURAMERICANO. Organo Informativo de la Compañía Suramericana de Seguros. Años DE 1944-1945.

BIBLIOGRAFÍA CAPÍTULO SEGUNDO

PERIÓDICO "EL COLOMBIANO". Años de 1944-1945.

MOLINA, Gerardo. Las ideas liberales en Colombia, tomo II. Segunda Edición. Bogotá : Ediciones Tercer Mundo, 1978.

MONCAYO, Víctor. ROJAS, Fernando. Luchas obreras y política laboral en Colombia. Bogotá : La Carreta, 1978.

MONTAÑA C., Diego. Colombia, país formal y país real. Tercera Edición. Bogotá : Editorial Latina, 1977.

OSORIO, Iván. Historia del Sindicalismo antioqueño 1900-1986. Medellín: Ed. Sigifredo, 1986.

CORPORACIÓN PROSEGUIR. Centro de Investigación y Asesoría Laboral. «Diagnóstico para la transformación de la Asociación de Empleados de Suramericana ASES». Medellín : Enero de 1993.

SANCHEZ, Ricardo. Historia política de la clase obrera en Colombia. Bogotá : Ed. La Rosa Roja, 1982.

URRUTIA, Miguel. Historia del Sindicalismo en Colombia. Bogotá : Ed. La Carreta, 1978.