

# HORIZONTE SINDICAL

PUBLICACION DIGITAL DE SINTRAPREVI



**SINTRAPREVI**  
UNIDOS PARA EL CAMBIO

**EDICIÓN #11**  
**Febrero de 2014**

**EDITORIAL**  
**LAS CONSECUENCIAS**  
**DE TENER GERENTES**  
**PERDEDORES**

**QUE PASA EN PREVISORA**  
**SE ACERCA COMITÉ**  
**DE VIVIENDA**

**ACONTECER SINDICAL**  
**“OTRO AÑO QUE LLEGA...**  
**Y YO ESPERANDO**  
**Y ESPERANDO”**

**PRESENCIA REGIONAL**  
**SUBDIRECTIVA PACIFICO**  
**LO QUE USTED DEBE SABER SOBRE...**

**AMBITO LABORAL**  
**¿QUE CLASE DE JEFE TIENES?**

**HABLEMOS DE SEGUROS**  
**IMPERATIVIDAD DE LAS NORMAS QUE**  
**REGULAN EL PAGO DE LA PRIMA**

**HUMOR EN SERIO**  
**PEGGY Y MARGARA**  
**DESDE ESPAÑA**



# EL ESPEJISMO DE LAS ELECCIONES



## LAS CONSECUENCIAS DE TENER GERENTES PERDEDORES

Ya se conocen las escalofriantes cifras financieras del año 2013, en donde escasamente obtuvimos una utilidad pírrica de 1.200 millones de pesos. No es para menos, que la administración empiece, así sea tardíamente (en febrero), a planificar el futuro de la Previsora en la bella Villa de Leyva.

SINTRAPREVI manifestaba hace un año, que los problemas de la Compañía no eran de la administración Samper, y con la mayor contundencia expresábamos cuales eran los problemas que nos habían dejado las dos últimas administraciones. Hoy, dos años después, aún continúan:

1. A nivel Tecnológico, no entendemos porque razón se siguen presentando inconvenientes con el Sise 3G. Existen muchas quejas de todas las sucursales, lo raro es que SISTRAN, siempre ha estado al frente de este proceso. Sería importante que se revise el contrato.

2. Se debe revisar el famoso tema de las delegaciones en las sucursales, en razón a que la toma de decisiones es tardía, con respecto a la competencia.

3. Las políticas Comerciales también se deben revisar, es urgente que los directores comerciales salgan, de verdad, a conseguir nuevos negocios, porque has-

ta la fecha los tienen es haciendo trabajos operativos que corresponden a otros funcionarios de base.

4. Se debe terminar el modelo "Back y Front", no es posible que cuando se habla de trabajo en equipo, se tengan sucursales divididas, causándole traumas a los clientes.

Adicional a los anteriores inconvenientes, también hemos manifestado en varias oportunidades, que no encontramos, explicación alguna, para que el

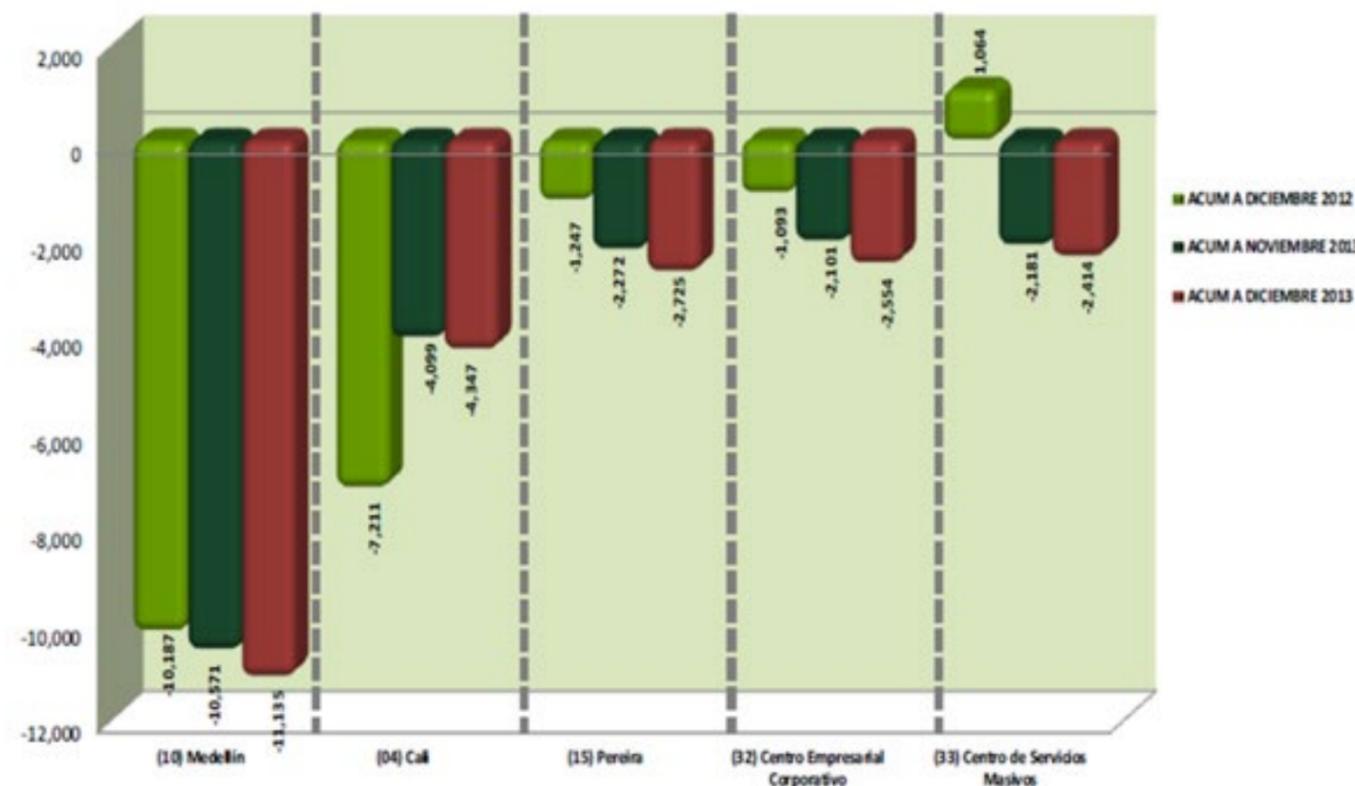
Dr. Alejandro Samper sostenga a Gerentes Perdedores, que durante más de cuatros años vienen generando perdida en sucursales, sin encontrar solución. Caso específico el de la Sucursal Medellín, en donde su Gerente el Ingeniero Oscar Varela, viene demostrando su incompetencia para manejar la Sucursal, seguimos esperando que la actual administración analice la posibilidad de agilizar su pensión, de lo contrario el 2014, será otro año de perdida de esa Sucursal. Como simple ilustración, observen las sucursales perdedoras:

RESULTADOS DEL MODELO DE COSTOS (\$ Millones)

### MARGENES POR SUCURSAL



#### Sucursales con Utilidad Técnica Negativa



Fuente: Previnet/Modelo de Costeo/Resultados Por Sucursales

#### CONSEJO EDITORIAL

Jose Antonio Becerra Camargo  
Nohora Marleni Bojaca  
Gonzalo Jiménez  
Nancy Mendoza  
Yesid Rodriguez  
Alejandro Llanos  
Mariela Vásquez

#### COORDINACIÓN EDITORIAL

Jairo Richard Obando, Pablo Sarmiento  
Sindicato Nacional de Trabajadores de La Previsora S.A. Compañía de Seguros SINTRAPREVI.  
Afiliado a la CUT y a FENASIBANCOL  
Transversal 9 No. 55-67 Piso 6o.- Bogotá, Colombia www.sintraprevi.org  
E-mail: sintraprevi@previsora.gov.co  
info@sintraprevi.org

#### COMITE EJECUTIVO NACIONAL

Jose Antonio Becerra Camargo, Presidente  
Nohora Marlene Bojaca, Vicepresidente  
Alexandra Sanchez Marin, Fiscal  
Oscar Alexis Ruiz Dimate, Secretario  
Ivan Triviño Nieto, Tesorero  
Gonzalo Jimenez Marin, Subsecretario  
Jhon Jairo Segura Madrigal, Subtesorero  
Ruth Mariela Vasquez Torres, Subfiscal  
Nancy Stella Mendiza Moncada, Sec. de Educacion y Propaganda.  
Alejandro Llanos Restrepo, Secretario de Asuntos Intersindicales

#### COMISION NACIONAL DE RECLAMOS

Edward Torres Morero  
Mabel Rocio Martinez



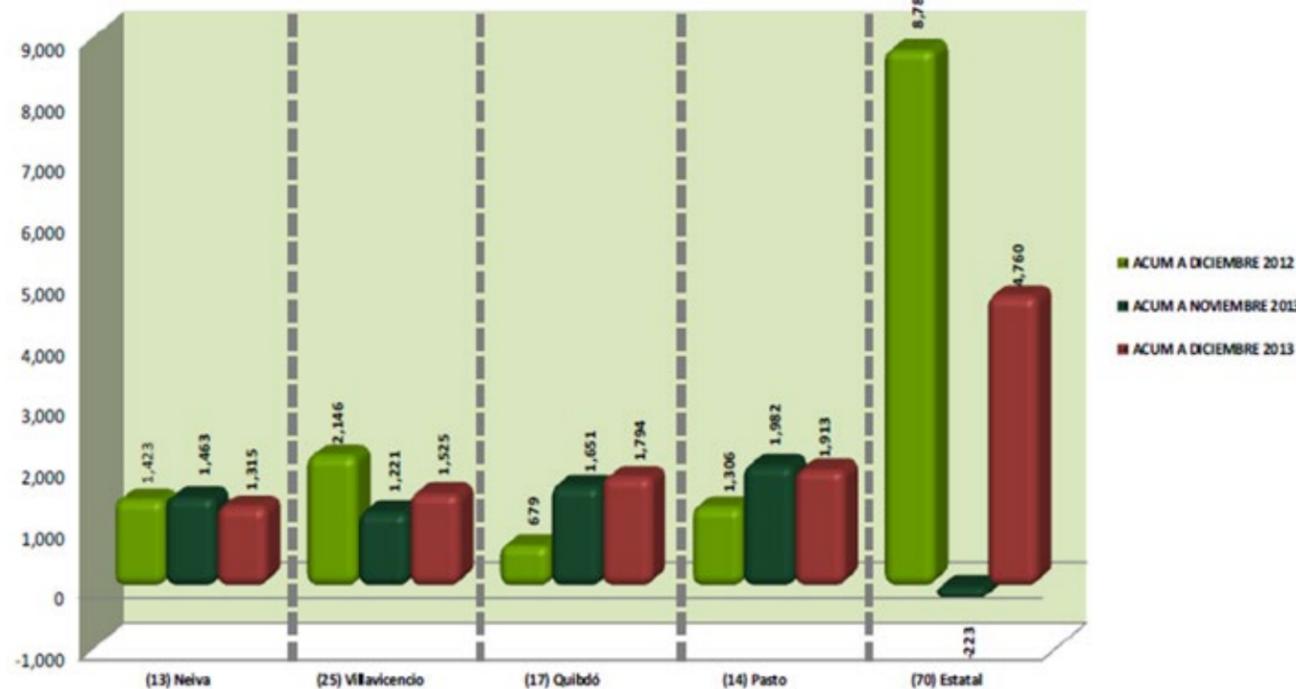
➤ Po e el contrario, queremos reconocer y felicitar a los trabajadores de las Sucursales que vienen presentando utilidad, desde hace mucho tiempo. Con poco recurso humano, pero con gran sentido de pertenencia y un buen análisis del riesgo, han dado buenos resultados. Estas son: Estatal, Pasto, Quibdó, Villavicencio y Neiva.

## RESULTADOS DEL MODELO DE COSTOS (\$ Millones)



### MARGENES POR SUCURSAL

Sucursales con Utilidad Técnica Positiva



Fuente: Previnet/Modelo de Costeo/Resultados Por Sucursales

Celebramos con beneplácito la Llegada del nuevo Vicepresidente Comercial Dr. Juan Camilo Bueno Delgado, con quien recientemente logramos tener una charla muy productiva. Muy importantes sus planteamientos, que permiten ver un cambio en la visión global de la empresa y sus negocios, pero mientras que éste no sea complementado con un cambio similar del área técnica, es decir, mientras se mantenga el actual Vicepresidente Técnico, la mejora será parcial.

Para finalizar, aun no salimos del asombro con lo que viene ocurriendo con el uso indebido de los Auxilios Odontológicos y de Anteojos, por parte

de un grupo minoritario de trabajadores. Han sido tres semanas difíciles, con un ambiente desagradable para los trabajadores, situación que no debería estar ocurriendo, si la Vicepresidencia Administrativa y Financiera hubiera tomado los correctivos necesarios hace un año, cuando la administración denunció por primera vez (Comité de Relaciones Laborales, enero de 2013), las presuntas irregularidades que se estaban presentando. Las debilidades de CONTROL son grandes, ya que en Previsora no existe una verdadera oficina de CONTROL INTERNO, mejor dicho, si existe (Outsourcing), pero es como si no existiera. Y ahí están las consecuencias.

# QUE PASA EN PREVISORA

## SE ACERCA COMITÉ DE VIVIENDA

EL PRÓXIMO 27 DE FEBRERO SE LLEVARÁ A CABO EL COMITÉ DE VIVIENDA QUE ANALIZARÁ Y APROBARÁ LOS CRÉDITOS DE PRIMERA Y SEGUNDA OPORTUNIDAD. PUBLICAMOS LOS TRABAJADORES POSTULANTES EN AMBAS CATEGORÍAS, PARA QUE ESTÉN ATENTOS A LOS RESULTADOS DE LA REUNIÓN:

### SOLICITUDES PRESTAMOS HIPOTECARIOS COMITÉ FEBRERO 2014 PRIMERA OPORTUNIDAD

	NOMBRES	MODALIDAD
1	LEONILDE CORREA GOMEZ	LIBERACION DE GRAVAMEN HIPOTECARIO
2	LUZ MERY MELENDEZ MARTINEZ	ADQUISICION
3	NELSON ALEXANDER CASTILLO SARMIENTO	ADQUISICION
4	LEOVAR SANTIAGO BASTO SERNA	ADQUISICION
5	SUSANA PAOLA BENEDETTI ESCUDERO	ADQUISICION
6	PAOLA ANDREA CARDONA RAMIREZ	ADQUISICION
7	JOSE FERNANDO GARCIA LANDAZABAL	ADQUISICION
8	YURY VIVIANA ROZO SUAREZ	ADQUISICION
9	YULI PAOLA CARDENAS CARVAJAL	ADQUISICION
10	HECTOR ABEL CORDOBA MARTINEZ	ADQUISICION
11	DEYBY ADIAM VARGAS NIÑO	ADQUISICION
12	LINA MARCELA GABELO VELASQUEZ	ADQUISICION
13	HENRY FORERO MURCIA	ADQUISICION
14	DEISY TATIANA ARGUELLO ARDILA	ADQUISICION
15	DIGNA YOHANNA PEREA CASIERRA	ADQUISICION
16	JOSE DAVID CANCIO JIMENEZ	ADQUISICION
17	ISRAEL LEANDRO MORALES VILLALOBOS	ADQUISICION
18	JORGE EDUARDO NIVIA CHAVES	ADQUISICION

### SOLICITUDES PRESTAMOS HIPOTECARIOS COMITÉ FEBRERO 2014 SEGUNDA OPORTUNIDAD

	NOMBRES	MODALIDAD
1	JUAN CAMILO PACHECO HERRERA	ADQUISICION
2	MIREYA LEONOR CORTES BLANCO	ADQUISICION
3	LUZ MERY HUERFANO HERRERA	ADQUISICION
4	CLAUDIA MERCEDES PARDO ARDILA	ADQUISICION
5	JOEL ARMANDO ROMERO RAMIREZ	ADQUISICION
6	MATILDE ARIAS GOMEZ	ADQUISICION
7	MIRIAM INES FLOREZ ROSALES	ADQUISICION
8	JIMMY FRANK CORTES BORJA	ADQUISICION
9	ROSA MATILDE DUARTE RIVERA	ADQUISICION

# INCUMPLIENDO LA CONVENCION

Ante lo manifestado por la Compañía el lunes 17 de febrero:

Cartelera corporativa



## Auxilios para los funcionarios

La Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos y la Subgerencia de Talento Humano y Bienestar, le informa a todos los funcionarios que aún se están realizando la validaciones interna del proceso de auxilios al personal (odontológico y de anteojos). Debido a esta revisión, se avisará oportunamente la fecha de pago de dichos auxilios.

### SINTRAPREVI comunica:

Ratificamos lo manifestado en el Comité de Relaciones Laborales realizado el 15 de enero de 2014, en el sentido de que la compañía no puede generalizar con las presuntas irregularidades denunciadas por la administración. Por consiguiente, solicitamos se realicen los pagos a nivel nacional de manera inmediata, salvo los auxilios de los funcionarios que desistieron de ellos.

Consideramos que la posición adoptada por la Compañía, es violatoria a la Convención Colectiva en sus cláusulas pertinentes.

# ¡CUIDEMOS NUESTRA CONVENCION!

La EDUCACION es el factor diferenciador en una sociedad. Es el don más preciado de una nación. La EDUCACION engrandece al ser humano y mejora la calidad de vida de las familias.



**Recuerda que el plazo establecido en la Convención Colectiva para legalizar los CREDITOS EDUCATIVOS vence el 15 DE MARZO.**

**No dejes que llegue esa fecha.**

**¡LEGALIZA YA!**



**SINTRAPREVI**  
UNIDOS PARA EL CAMBIO

SABIA USTED  
QUE



## La mafia de falsificación de diplomas se infiltra en las universidades

De 100 solicitudes de empresas para verificar certificados, 35 resultan en falsedad de documento.

**S**omos la fábrica de diplomas falsos más grande y segura de Colombia. Permítanos asesorar!@ (sic) a través de un equipo serio y seguro." Con estas palabras, una firma ofrece su negocio a través de su página web.

Esta es tan solo una de las numerosas organizaciones delictivas que ofrecen certificados que cuestan entre 600.000 y 6'000.000 de pesos.

Los ofrecen de pregrado, especialización y hasta maestría, y tienen en alerta a universidades y áreas de recursos humanos de empresas que reciben numerosos casos de documentos falsos cada semana, sin que las autoridades actúen.

Por internet, estas mafias no solo se promocionan, sino que establecen contacto con sus clientes. De hecho, solo se comunican por medio de correo electrónico.

"De 100 solicitudes de verificación, 35 resultan falsas. En muchas ocasiones, la falsificación está muy bien hecha; en otras, los errores dan vergüenza", dijo el director de procesos académicos del Politécnico Grancolombiano, Édgar Zamudio.

Mediante correos electrónicos, los delincuentes especifican los servicios que ofrecen, el costo y tiempo de entrega. También aclaran si sus centros de impresión cuentan con plantillas y modelos para elaborar los documentos. Para hacerlos, los maleantes solicitan números telefónicos y copias de la cédula del cliente, al que solo contactan cuando los certificados están listos.

Algunas redes únicamente exigen dinero cuando el producto está listo. Otras piden el pago anticipado. Así, muchos compradores son estafados.

### ESTÁN EN UNIVERSIDADES

Los falsificadores ofrecen todo tipo de diplomas. El título no verificable (constancia de diploma, actas de grado y notas, solo en impresiones físicas) cuesta unos 600.000 pesos para pregrado.

Pero si se solicita uno verificable (cuenta con sistematización universitaria, examen Ecaes y tesis ante el Ministerio de Educación, entre otros), el precio asciende a 2,1 millones de pesos para pregrado y 2,5 millones de pesos para especialización.

Esto demuestra que los tentáculos de estas mafias llegan hasta las universidades donde tienen funcionarios. No solo entregan los certificados; algunas también pueden ingresar información en las bases de datos de las instituciones educativas y entidades públicas.

En una de las cotizaciones solicitadas por el canal Citynoticias se estableció que, incluso, tienen personal administrativo en una universidad pública de Bogotá.

"Tenemos contactos en la facultad de ingeniería. Usted queda inscrito como si hubiera cursado todos los semestres. Esto le vale cinco millones de pesos", responde uno de los tramitadores.

Según el fiscal jefe de Estructura de Apoyo de la Fiscalía General de la Nación, Edwin Castañeda, cada una de las 40 fiscalías locales de Bogotá recibe 80 denuncias por falsificación de documento privado al mes.

Tal situación ha generado alertas en la Fiscalía para que, junto con la Policía Judicial, se desmantele estas mafias, calificadas de "invisibles" por Castañeda.

Según María Paulina Bayona, directora de desarrollo organizacional de EL TIEMPO Casa Editorial, las empresas se han visto obligadas a usar filtros de seguridad y sistemas de verificación que impidan que un aspirante con documentos falsos ingrese a trabajar. Cuando se detecta un caso, lo denuncian ante las autoridades.

### DURAS PENAS POR CERTIFICADOS FALSOS

Según el abogado penalista Estanislao Escalante, las penas para falsificadores o para compradores son las mismas y solo varían en si el

documento es público o privado. "Si es privado, la pena es de hasta seis años, y si es público, hasta de nueve años. Si se usan, la pena aumenta", señaló.

Por su parte, la directora de la oficina de inspección y vigilancia de la Secretaría de Educación, María Francys Zalamea, informó que las denuncias se han incrementado. Agregó que los cursos de belleza y el de técnico de auxiliar de enfermería y los cursos de inglés son los más denunciados.

Fuentes: [eltiempo.com](http://eltiempo.com), [Citynoticias](http://Citynoticias.com)/Oriana Forero Rodríguez

Practicantes del SENA recibirán salario del 100%



**L**os practicantes del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) pasarán de recibir 75% del salario mínimo legal, al ciento por ciento. Este mecanismo se implementará gracias a la Resolución 384.

La ley condicionaba a que el desempleo anual estuviera por debajo de un dígito. La cifra divulgada por el DANE muestra que el desempleo se ubicó para 2013 en 9,6%. Con esta nueva normatividad se calcula que alrededor de 250.000 estudiantes se verán beneficiados.

Desde el 1° de enero, los empleadores con dos o más trabajadores no pagan aportes a salud

**A**tendiendo a lo dispuesto en el Decreto 1828 del 2013, a partir del 1° de enero, los empleadores dejaron de contribuir con el 8,5 % correspondiente al aporte a salud de los trabajadores que devenguen menos de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Esta norma permitirá que el costo para contratar un empleado formal con un SMLMV se reducirá en términos nominales frente al año anterior, en cerca de 13.000 pesos mensuales.

El artículo 204 de la Ley 100 de 1993, que regula los aportes al régimen contributivo de salud, y eliminó dicha cotización para las empresas contribuyentes del impuesto a la renta.

Cabe recordar que, a partir del 1° de enero, comenzó a regir la exoneración de aportes parafiscales, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la reforma tributaria (Ley 1607) y el Decreto 1828 del pasado 27 de agosto.



# ¿Qué clase de jefe tienes?



La literatura de superación personal disfruta definiendo las características que convierten a los grandes líderes en lo que son, pero la experiencia personal de multitud de trabajadores en todo el mundo probablemente señalará en el sentido opuesto. Al fin y al cabo, cuando nos reunimos con nuestros compañeros (o amigos, o fami-

liares), raramente solemos elogiar las virtudes de nuestros superiores (que se les presuponen), pero sí quejarnos de sus defectos o de sus comportamientos. El de la relación empleado-jefe es un terreno abonado para el sufrimiento, pero también para el humor, e infinidad de expertos en trabajo han dedicado un gran número de artículos a definir esos prototipos

de jefes que pueden amargar-nos la existencia. El último de ellos ha sido la periodista de The Time Martha C. White, que en un reciente artículo distinguía cinco tipologías, pero no es ni mucho menos la única. A continuación presentamos una enumeración de aquellos prototipos de jefes altamente dañinos y con los que probablemente más de uno se verá reflejado.

## "TIPO DE JEFES"



## BY GERMAN SCHMITZ



### EL SABELOTODO

Cuando tú vas, él ha ido y ha vuelto tres veces. Por alguna razón, a pesar de que podría solucionar todos los problemas de la empresa en mucho menos tiempo que cinco trabajadores juntos, su especialidad es sentarse y quejarse de lo bien que lo podría haber hecho él y lo mal que lo hacen los demás. Su meta es "empujarte al límite para demostrar que es más listo que tú". Es un firme candidato para acudir a las obras de su pueblo a enseñarles cómo se hace un buen edificio tras su jubilación.

### EL MOTIVACIONAL

Uno de los especímenes menos dañinos, siempre y cuando no se le vaya de las manos y olvide que, al fin y al cabo, hay objetivos que cumplir y números que hacer. Puede hacerte sentir el hombre más poderoso del mundo, pero también, un auténtico fracasado si no encajas en su prototipo de empleado ideal.

Tienen una exagerada tendencia a pensar que los problemas se solucionan a base de "proactividad" y "dinamismo".

### EL GILIPOLLAS

Perdonen por la expresión, pero define bastante bien su modus operandi. Ante la pregunta de alguien ajeno a la empresa de cómo es el jefe, la mayoría de sus empleados no responderán que bajo o alto o guapo o listo o excéntrico, sino que dirán que es "un gilipollas" (quizá aderezado con algún epíteto), por lo que consideraremos válida dicha definición. No valora tu trabajo, te trata mal, siempre tiene la razón y no respeta los límites de tu vida personal. Si es que no se puede ser más gilipollas.

### EL PASIVO-AGRESIVO

Te agarrará por los hombros, te dirá que eres muy bueno, y más tarde te la clavará hasta el fondo. Es más peligroso que el jefe despectivo, ya que hará que bajes la guardia y confíes en él

para, acto seguido, destruir tu autoestima.

### EL "FREAK" DEL CONTROL

En Misery, la novela de Stephen King, la desequilibrada Annie Wilkes se daba cuenta de que Paul Sheldon había intentado escapar de su hogar debido a que había alterado unos milímetros la posición de una de las figuritas de su salón. A este jefe le ocurre algo parecido, aunque quizá no llegue al extremo de cortarte un pie. Eso sí, te llamará a las doce de la noche para garantizarse de que todo está bien –si es que tal cosa es posible en su universo– y triturará toda tu capacidad de iniciativa.

### EL "WORKAHOLIC"

La adicción al trabajo no tiene por qué perjudicar a los demás en el caso de un mero trabajador, pero puede ser altamente dañina si se trata de tu superior. Nunca tendrá bastante y, lo que es peor, no entenderá que quizá tú no disfrutes tanto como él quedándote hasta las doce de



la noche en la oficina. Quizá te convierta en un gran trabajador, pero acabará con tu vida personal, familiar y emocional.

El hombre sin familia ni amigos. Una variante del "workaholic", sólo que su deseo por trabajar 18 horas al día no proviene de sus ansias por ayudar a la empresa, sino simplemente, porque irse pronto a casa le obligará pasar ocho horas frente a la televisión comiendo pizza y llorando por las oportunidades perdidas. Atento a su posible variante: el jefe que tiene familia y colegas, pero los odia. Cuidado, puede convertirse rápidamente en "tu amigo" (ver a continuación).

## TU MEJOR AMIGO

Te elogiará delante de los demás, te preguntará por tu familia, valorará positivamente tu trabajo, te aumentará el sueldo, saldréis de fiesta juntos, te invitará a tu cumpleaños, te invitará a ir al cine el sábado por la tarde, te preguntará por qué estás tan distante con él, comenzará a sentirse decepcionado y finalmente te despedirá aduciendo "razones personales". Mejor mantener una saludable distancia física y emocional.

## EL VAMPIRO

Una peculiar tipología en la que el mando intermedio se aprovecha de los de abajo –a los que, en apariencia, desprecia– para

hacer pasar sus ideas por suyas. Siéntete agradecido: ha conseguido que esa tontería que se te ha ocurrido termine convirtiéndose en uno de los proyectos de mayor envergadura para la firma. Es probable que se vea a sí mismo como un médium.

El político deshonesto

Una de las categorías citadas en el artículo de The Time, que se basa en un estudio publicado en el Journal of Leadership & Organizational Studies para recordar que aquellos que gozan de características de liderazgo semejantes a las de los políticos son percibidos como más éticos por parte de sus trabajadores, por mucho que ello no se corres-

ponda con la realidad. Si tu jefe comienza a hacer promesas para dentro de cuatro años, a utilizar la "democracia" como justificación de sus despidos o a recibir extraños sobres, sospecha.

## EL INQUISIDOR

O como suelen llamarlo en los países anglosajones, el aerodeslizador (hovercraft). Su mejor cualidad es acudir de manera azarosa al puesto de un trabajador, examinar por encima su trabajo y reprenderle por lo primero que se le ocurra. Su olfato para identificar rápidamente el más mínimo error los hace parecer el Gran Hermano, y es capaz de sentir desde su oficina que

alguien ha llegado un minuto tarde.

## EL FANTASMA

Siempre está reunido, o fuera de la oficina o de vacaciones, aunque por alguna razón, todo el mundo se muestra de acuerdo en que su trabajo es imprescindible. El correo electrónico o el teléfono son sus herramientas preferidas, aunque tiene un amor desmedido por la comunicación unidireccional. La dificultad de acceder a él para conseguir un simple "ok" puede ralentizar significativamente tu trabajo y, con él, el funcionamiento de la empresa.

## LA "CHEERLEADER"

Aplaudirá todo lo que haces, desgastará tu espalda a base de palmaditas, le parecerá genial hacer una alta inversión en un proyecto con pocas garantías de éxito y al final conseguirá que os despidan a todos. Pero, eso sí, quedarás desempleado con la autoestima intacta.

## EL BIPOLAR

Una terrible combinación del mejor amigo y el gilipollas, que pueden suceder el uno a otro sin solución de continuidad, pero al menos, con aquellos uno sabía a lo que atenerse. Tu vida en el trabajo se convertirá en un carrusel de emociones y sorpresas, y co-

menzarás a cruzar los dedos para que el lunes no caiga en luna llena u ocurra cualquier otra de las circunstancias que convertirán a Jekyll en Hyde.

## EL INSEGURO

Hay muy diferentes razones por las que alguien puede acceder a un puesto de responsabilidad dentro de una empresa, y la competencia o el talento no se encuentran en los primeros puestos de la lista. No hay nada peor que un jefe que necesite reforzar continuamente su posición de poder a través de su despotismo, porque luego intentará ser tu amigo, te robará las ideas y te necesitará 24 horas al día activo para poder cubrir todas las dificultades que puedan surgir en el camino.

## EL INCOMPETENTE

El inseguro puede haber accedido a su puesto por casualidad, pero al menos es consciente de ello. El incompetente, no: no ha hecho absolutamente nada para merecer el ascenso, pero piensa que éste forma parte de un plan divino para liderar a la humanidad a un nuevo horizonte. No acepta un "no" por respuesta –el jefe es él, no tú–, hasta que es demasiado tarde. Cuidado: si no se le localiza rápido, es posible que termine encontrando vía libre y se convierta en CEO de una gran firma.

**Fuentes: The Time, Twitter de Héctor G. Barnés**

## EL ESPEJISMO DE LAS ELECCIONES



**L**as elecciones generan mucha expectativa. A través de la televisión y los diferentes medios, se le hace un despliegue extraordinario a los cambios presidenciales o a los cambios en el congreso, cuando dichos

eventos, considerados como soportes de la democracia, suceden en cualquier país.

Las elecciones no producen situaciones traumáticas en algunos países como los escandinavos. El cambio de gobernantes no rompe o genera in-

cumplimientos de unos pactos sociales; por ejemplo entre los trabajadores y obreros, porque aunque cambie el gobierno, el Estado es independiente y permanente en todas sus políticas.

En otros países, las elecciones pueden ser incidentes, por ejemplo, en

España con la presidencia de Felipe González quien rompió con la dictadura de Franco que fue retrograda y horrorosa. Ahora en ese país se ven cambios regresivos con el actual gobierno de Rajoy (disimuladamente franquista) que ha tomado medidas como reducción de empleos, de los salarios y toda clase de prerrogativas para millares de trabajadores.

Pero esta incidencia electoral con el cambio de gobernante no es recurrente, siempre los gobiernos pasan y los grandes sectores son quienes determinan y dominan la sociedad.

En Estados Unidos, por ejemplo, indistintamente de que el Gobierno sea republicano o demócrata, proseguirán su dominio del mundo y se impondrán las grandes decisiones de la banca, de los monarcas del petróleo, de los emperadores de la industria farmacéutica, de los barones de los alimentos, de los monarcas de la industria motorizada, de la electricidad, y de la informática.

En Colombia se despiertan esperanzas de que éste u otro candidato sacará adelante el país, pero aunque se prometa empleo, educación, vivienda, salud y justicia social, esto es una quimera porque con el cambio de gobierno, proseguirá el dominio de los sectores financieros, la tierra seguirá bajo determinantes como la gran apropiación extensiva para la ganadería, se destinará para cultivo de los biocombustibles y por supuesto, ningún candidato puede romper los



actuales niveles de violencia sobre la población.

Además, hay otros poderes que se han repartido su cuota de dominación, por ejemplo las fuerzas militares, la iglesia o los medios de comunicación, que orientan o desorientan a millones de ciudadanos. Y al lado de estos enclaves de poder se introduce un sistema de valores erróneo, equivocado, que pretende convertirse en símbolo de libertad y democracia.

### PROMESAS INCUMPLIDAS

Por encima de lo que prometa un candidato, estímulos al pequeño campesino, por ejemplo; cuando llegue a gobernar estará comprometido con los comerciantes y los importadores que se atreven a introducir al país alimentos y productos agrícolas e industriales que se producen aquí mismo. Este beneplácito electoral se cultiva desde el sistema educativo que poco o nada se preocupa por el perfil laboral de sus millones de estudiantes y se integra de forma adecuada cuando los candidatos que han prometido educación son accionistas de colegios

o universidades, a los que han corporativizado con bancos y otras entidades de gran lucro.

Las elecciones son un espejismo de democracia, el gobernante y los congresistas elegidos no cumplen con "la tierra y bienestar prometido" y este espejismo se cristaliza más cuando dos centenares de legisladores elegidos por el mismo pueblo, deciden hacer leyes e implementar medidas antipopulares y regresivas para la población, y ellos, los propios electores, no pueden controvertir esas decisiones.

Las elecciones crean inestabilidad en el funcionario de Estado que sabe que el próximo candidato lo va a reemplazar y opta por la vía más fácil: el enriquecimiento ilícito con los dineros públicos. Así, la democracia acude a una Contraloría que entra a sancionarlo cuando ya esos dineros son irre recuperables.

Del poder local ni hablar, alcaldes y gobernadores elegidos por voto popular se tornan crueles con una población como por ejemplo la de Casanare donde se reciben más de \$300

## EVOLUCIONAMOS

**“EL HOMBRE ES PRODUCTO DE SU PASADO Y ARTÍFICE DE SU PORVENIR”.**

**N**ada existe por generación espontánea. Una de las teorías científicas más aceptadas, es la de que todo lo que existe es producto de la evolución lenta y moderada de la materia. Esta teoría biológica, aplicada a las ciencias sociales, determina que la sociedad de hoy es producto de la cultura anterior, de la información acumulada y del mejoramiento y perfeccionamiento de la misma. Las empresas u organizaciones Institucionales como entes vivos, son producto de su evolución y ninguna permanece estática, pues la inercia o la acción o inacción de una sola persona, la hace evolucionar.



Nuestra Compañía nació en 1954 y la conformaron inicialmente diez empleados. Diez personas que con su acción generaron el desprendimiento y crecimiento de la misma; desde entonces hasta ahora habrá tenido mas de dos mil empleados que con su actividad o pasividad, fugaz o prolongada, le han permitido llegar a ser lo que es hoy.

Cada empleado cuando ingresó a esta Compañía encontró en funcionamiento lo que forjaron y desearon los antecesores, y frente a la asignación de funciones, debió considerar su

deber conocer y analizar el origen o razón de las mismas y el fin que se persiguió al establecerlas, y así proponer iniciativas basadas en su formación académica o en experiencias laborales anteriores para mejorar, corregir o eliminar procesos y llegar a mejores resultados, es decir, participar en su evolución.

La reflexión sobre el por qué y para qué de las actividades que debe cumplir, no debe hacer abstracción del contexto histórico en que se fijaron, ni de las personas que participaron las cuales quedaron hoy

representadas en un reducido grupo de pensionados, a quienes se debe gratitud y respeto, porque entonces ellos, como ahora los actuales empleados, participaron en la evolución de la Compañía.

Los pensionados representamos un activo importante para la Compañía pues somos su memoria, su pasado, su orgullo y sus forjadores, y esperamos de quienes trabajan hoy en la Compañía la prolongación de la existencia y la evolución positiva de su crecimiento. Evolución para el crecimiento.



esta situación y ven a sus candidatos también como demagogos. Ese espejismo, donde juegan muchas ideologías solo produce el bienestar de unos pocos ciudadanos: los candidatos mismos, las empresas electorales y quienes tienen el poder. El gobierno le pide a la gente que vote y aunque la población sepa que va a ser engañada no deja de votar, pues las elecciones son eso: un espejismo que genera y crea esperanza, aunque en un país como el nuestro, de tanta vocación electoral, haya sido más dominante que cualquier dictadura militar del continente. Ese espejismo le sirve a la gente para renunciar a cualquier cambio social tan necesario, sirve para que un país pueda engañar al mundo y engañarse a sí mismo, amaneciendo cada día

con la sensación de que las cosas van a cambiar y mejorar. Esta realidad es lo que ha generado un factor sorpresa en las elecciones de 2014: El crecimiento y auge del “voto en blanco”. Según las últimas encuestas, éste se ubica en favorabilidad por encima de la del mismo Presidente Santos que pretende reelegirse. Muchos ciudadanos consideran que es momento de reflexionar y examinar nuestra realidad. La población está cansada de lo mismo, y quienes promueven esta iniciativa, piensan que es el momento de darle una oportunidad al voto en blanco y demostrarle a la clase dominante que ya se está harto de sus estrategias perversas para mantener sus privilegios sin solucionar los graves problemas que aquejan a la mayoría de la población colombiana..

> mil millones en regalías petroleras y los pobladores y en especial los niños pequeños ni siquiera tienen agua potable.

Las elecciones son un verdadero negocio en el que se invierten miles de millones de pesos en lo que se consideran gastos rutinarios como la compra de votos, oferta de becas, trasteos electorales, coacciones y otras triquiñuelas para obtener ganancias convirtiendo la aspiración a la democracia en un nido de corrupción donde se pierde la legitimidad frente a los dineros del Estado y el servicio público. Es tan arduo éste ejercicio “político” que la violencia por esa riqueza se ha ejercido incluso al interior de los propios partidos, vale la pena recordar las irreconciliables peleas en el pasado entre sectores Laureanistas y Ospinistas del partido conservador, o entre Galanistas y Lopistas del partido liberal. Hoy, esa situación se repite y vemos en el día a día, las pugnas en el partido conservador entre Santistas o “mermelados” como los llaman y los proclives a la candidata Ramirez o en Centro Democrático entre Uribistas-Zuluagistas y Uribistas-Pachistas. Los partidos de izquierda también se han dejado contagiar de esta actividad electoral, llevan muchos años prometiéndole a la población que obtendrán reformas importantes y redenciones definitivas, pero solo se quedan en un plan de denuncia. La población se encuentra saturada de

# LA VOZ DEL PENSIONADO

Pensionarse es algo con lo que sueñan muchos colombianos, pero cada vez lo ven más lejos.



## AUMENTÓ LA EDAD PARA PENSIONARSE EN COLOMBIA

A partir del 1 de enero del 2014 se añadieron dos años más a la edad de pensión, quedando en 57 años para las mujeres y en 62 años para los hombres. Quienes se encuentren en el Régimen de Transición (ver artículo) pueden solicitar pensión a los 60 años, hombres y 55 años mujeres. Además de esto, cada persona debe registrar mínimo 1.000 semanas de cotización al régimen de pensión. El número de semanas para quienes no se encuentren en el mencionado régimen se aumentaron en 25 llegando a 1275 requeridas. Esto viene sucediendo desde el año 2005 cuando se aumentaron en 50.

Esto quiere decir que para pensionarse en el 2014, una mujer debe tener 57 años, un hombre 62 años y ambos deben haber cotizado mínimo 1.275 semanas. Para el 2015 las edades

serán las mismas pero se requerirán 1.300 semanas cotizadas. Este ajuste de las edades fue establecido con la Ley 100 de 1993 y ratificado luego por la Ley 797 del 2003.

### EL RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA Y EL AHORRO INDIVIDUAL VOLUNTARIO

Estos dos son los regímenes que funcionan en el país. El de prima media permite recibir una pensión de por vida, una vez que se haya completado la etapa profesional, para contar con recursos oportunos y adecuados.

También permite contar con una pensión de invalidez o sobrevivencia para sus beneficiarios, si lo llegaran a necesitar, y en caso de fallecimiento se tendrá un auxilio funerario. Además, ofrece dos mesadas adicionales -14

pagas anuales en total-, una en junio y otra en diciembre, sin afectar el monto de la pensión. Este beneficio se activa para aquellas personas que deven-guen entre uno y tres salarios mínimos y que adquirieron el derecho a la pensión hasta el 31 de julio del año 2011.

El mayor beneficio del régimen de prima media, manejado en Colombia por Colpensiones, es que la pensión es vitalicia y no está sujeta al riesgo de rentabilidad ni a cambios en las tasas de interés. El ahorro individual voluntario depende netamente del esfuerzo y capacidad de ahorro de la persona y lo que se reciba mensualmente depende de la cantidad ahorrada. En la actualidad, para pensionarse en este régimen, se necesita tener en su cuenta de ahorro individual aproximadamente 120 millones de pesos.

## RÉGIMEN DE TRANSICIÓN TERMINA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2014

De acuerdo al concepto emitido por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, Magistrado William Zambrano Cetina, expediente No 11001-03-06-000-2013-00540-00, el Régimen de Transición establecido en la ley 100 de 1993 termina el próximo 31 de diciembre de 2014. Este concepto responde a la consulta solicitada por el Ministerio de Trabajo y aclara todas las inquietudes existentes, ya que existían diferentes criterios a l respecto.

El parágrafo 4° del artículo 48 de la Constitución Política, adicionado por el Acto Legislativo 1 de 2005, dispuso que a las personas que estuvieran en el régimen de transición y tuvieran cotizadas 750 semanas o su equivalente en tiempo de servicios a la fecha de expedición de dicho acto legislativo (25 de julio de 2005), mantendrían dicho régimen

REQUISITOS PARA PENSIONARSE				
AÑO 2014				
	HOMBRES		MUJERES	
	EDAD	SEMANAS	EDAD	SEMANAS
CON REGIMEN DE TRANSICION	60	1000	55	1000
SIN REGIMEN DE TRANSICION	62	1275	57	1275

de transición "hasta el año 2014".

Esta expresión generó la incertidumbre, pues habían varias interpretaciones: Que el régimen terminaba el 1° de enero de 2014, el 25 de julio de 2014 o el 31 de diciembre de 2014. Finalmente, ésta última opción es la que confirma el Consejo de Estado en su concepto fechado el 10 de diciembre de 2013.

# HABLEMOS DE SEGUROS

Por: Javier Guillermo Enriquez Zambrano – Profesional Sucursal Pasto – Miembro Subdirectiva Pacifico

## IMPERATIVIDAD DE LAS NORMAS QUE REGULAN EL PAGO DE LA PRIMA



La mora en el pago de la prima trae como consecuencia la cancelación automática del contrato de seguro, no obstante existen dentro del código de comercio, dos artículos que tienen interpretaciones opuestas en el sentido de establecer si el artículo 1068 del código de comercio es una norma imperativa, o si es parcialmente imperativa.

¿Pero que es una norma imperativa? En Wikipedia encontramos que el termino se define de la siguiente manera: "En derecho se considera norma imperativa a aquella norma jurídica que posee un contenido del que los sujetos jurídicos no pueden prescindir, de manera que la regula-

ción normativa que se haga de la materia tendrá completa validez independientemente de la voluntad del individuo". Es decir es una norma que no puede modificarse por las partes o que de haberse pactado se toma como si no hubiese sido escrita.

### "ARTÍCULO 1068 CODIGO DE COMERCIO. MORA EN EL PAGO DE LA PRIMA.

Subrogado por el art. 82, Ley 45 de 1990: La mora en el pago de la prima de la póliza o de los certificados o anexos que se expidan con fundamento en ella, producirá la terminación automática del contrato y dará derecho al asegurador para exi-

gir el pago de la prima devengada y de los gastos causados con ocasión de la expedición del contrato.

Lo dispuesto en el inciso anterior deberá consignarse por parte del asegurador en la carátula de la póliza, en caracteres destacados. Lo dispuesto en este artículo no podrá ser modificado por las partes” (subrayado fuera de texto)

Esta norma es imperativa no por disposición legal, sino por el contenido del texto del artículo.

## “ARTÍCULO 1162. CODIGO DE COMERCIO. NORMAS INMODIFICABLES Y MODIFICABLES SOLO EN SENTIDO FAVORABLE.

Fuera de las normas que, por su naturaleza o por su texto, son inmodificables por la convención en este Título, tendrán igual carácter las de los artículos 1058 (incisos 1o., 2o. y 4o.), 1065, 1075, 1079, 1089, 1091, 1092, 1131, 1142, 1143, 1144, 1145, 1146, 1150, 1154 y 1159. Y sólo podrán modificarse en sentido favorable al tomador, asegurado o beneficiario los consignados en los artículos 1058 (inciso 3o.), 1064, 1067, 1068, 1069, 1070, 1071, 1078 (inciso 1o.), 1080, 1093, 1106, 1107, 1110, 1151, 1153, 1155, 1160 y 1161”. (Subrayado fuera de texto)

En PREVISORA y dentro de las condiciones generales de las pólizas de automóviles, cuando se presenta beneficiario oneroso se estipula que: “la presente póliza o certificado se renovará automáticamente el día de su vencimiento previo pago de la prima, hasta la cancelación total del crédito y no podrá ser revocada por el asegurado sin previa autorización del beneficiario o entidad financiera”. (Subrayado fuera de texto).

A la luz del artículo 1068, la cláusula arriba anotada es ineficaz, pues está en contra de la norma, no obstante esta disposición que es imperativa, pierde su imperatividad o la norma queda semi imperativa con lo estipulado con el artículo 1162 del mismo Código de Comercio. Esta es una interpretación moderna en vigencia de la circular 039 de 2011 de la Superfinanciera que habla sobre las cláusulas y prácticas contractuales abusivas en la

relación con el consumidor financiero y del estatuto del consumidor ley 1480 de 2012.

La discusión se centraría en establecer que artículo utilizamos en un caso en donde existe mora en el pago de la prima, la póliza tenga beneficiario oneroso y la aseguradora no haya cancelado la póliza por mora porque no ha dado aviso a la financiera y adicionalmente se ha presentado un siniestro. La respuesta sería acogernos al artículo 1162, que permite efectuar modificaciones en favor del tomador, asegurado o beneficiario de la póliza, además, porque dentro de la estructura del código es una norma posterior, adicionalmente el tomador de la póliza hoy por hoy está ampliamente protegido por el estatuto del consumidor y por tanto de debe atender el reclamo favorablemente, en concordancia con los principios constitucionales de la buena fe y la confianza legítima.



Interpretación o lectura contraria la hace el profesor ANDRES ELOY ORDOÑEZ ORDOÑEZ, en mi criterio respetuosamente anacrónica, cuando habla sobre el plazo para el pago de la prima y afirma que no se pueden estipular cláusulas contractuales que hagan ineficaz la terminación del contrato de seguro por mora:

“Esta característica permite que a través del pacto particular se pueda extender a voluntad los plazos de exigibilidad, y consecuentemente que se puede diferir en el tiempo en forma variable el momento de la mora, pero que no se pueden acordar por convenciones particulares las consecuencias de la mora, las cuales se regulan en el ordenamiento colombiano mediante norma estrictamente imperativa, por lo menos en el seguro de daños (art. 1068 C. Co)”<sup>1</sup>

Insistimos que estos son conceptos meramente académicos que no vinculan a la aseguradora ni a la organización sindical. De todas maneras el debate está abierto y esperamos sus comentarios.

<sup>1</sup> Andres Ordoñez Ordoñez. Las obligaciones y cargas de las partes en el contrato de seguro y la inoperancia del contrato de seguro. Universidad Externado de Colombia, pagina 13, 2004.



## SUBDIRECTIVA PACIFICO

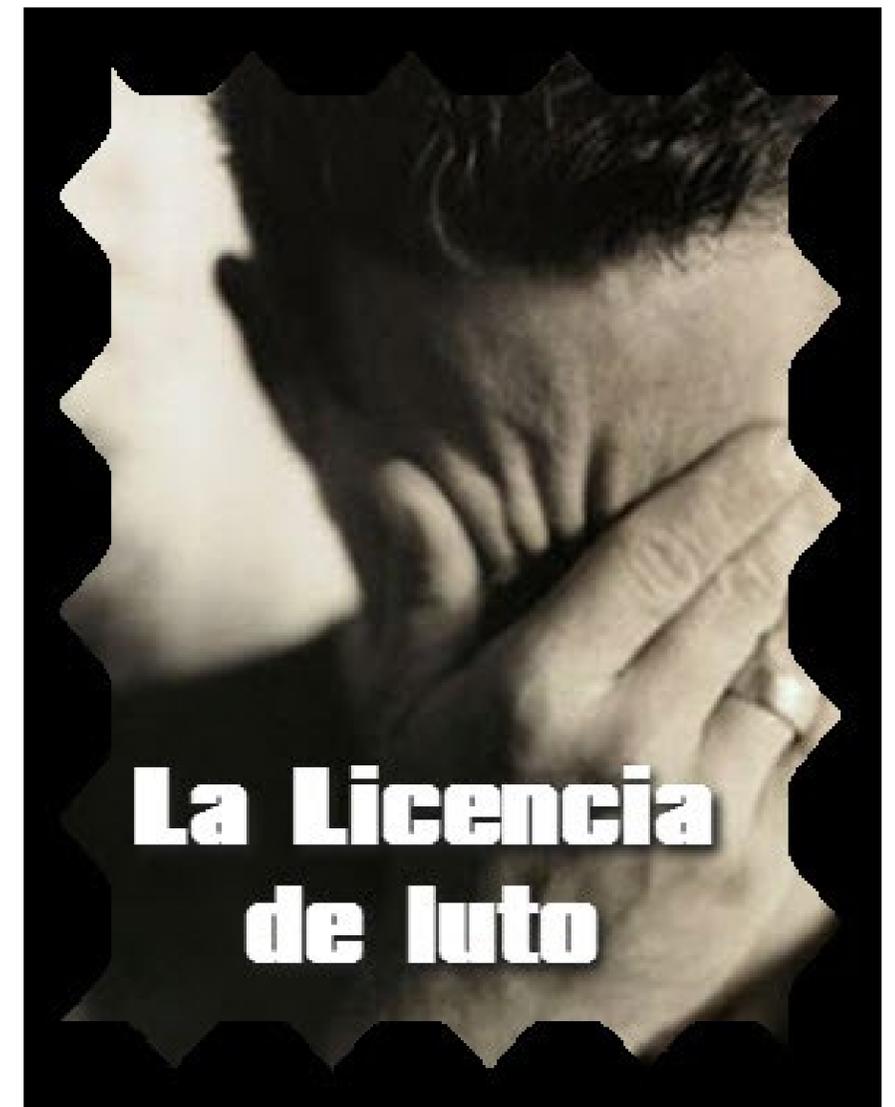
# LO QUE USTED DEBE SABER SOBRE...

## LA NUEVA SECCION DE LA SUBDIRECTIVA PACIFICO DE SINTRAPREVI

La Cláusula 29 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, se refiere a los permisos remunerados. La Compañía concederá permiso remunerados a sus trabajadores en los siguientes casos:

- 1) Dos (2) días hábiles adicionales a lo contemplado en la normatividad legal vigente, en caso de muerte de algunos de los siguientes familiares: padres, cónyuge o compañero (a) permanente, hijos y hermanos.
- 2) Tres (3) días para contraer matrimonio
- 3) Tres (3) días adicionales a los que reconozca la ley por nacimiento o adopción de cada hijo
- 4) Hasta tres (3) días cuando medie justa causa a juicio del Vicepresidente de la correspondiente área en La Casa Matriz o del Gerente de la sucursal respectiva.

**Parágrafo Primero:** Se concederá un día hábil adicional en



# La Licencia de luto

caso de que el trabajador tenga que desplazarse por uno de dichos sucesos a una ciudad distinta a la de su sede habitual de trabajo.

**Parágrafo Segundo:** Las ausencias al trabajo en virtud de los permisos consagrados en los numerales 1,2 y 3 de la presente clausula deberán ser informados previamente por el funcionario al respectivo jefe inmediato quien dará aviso de esta novedad a la Gerencia de Gestión Humana y de Recursos Físicos.

La normatividad legal vigente para el caso de Luto, está contemplado en la LEY 1280 DE 2009 (Enero 05) artículo 57 numeral 10 y para el caso de nosotros los servidores públicos en la LEY 1635 del 11 de Junio de 2013: "Conceder a los Servidores

Públicos en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. La Justificación de la ausencia del empleado deberá presentarse ante la jefatura de personal correspondiente dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia del hecho"

El parentesco es el vínculo que une a unas personas con otras y puede variar derivado de la:

**CONSANGUINIDAD:** Es el que se da entre familiares que lleven la misma sangre. Dentro del parentesco de consanguinidad hay que distinguir entre el que se origina en línea recta (padres

e hijos) y el que se origina en línea colateral (hijos)  
**AFINIDAD:** Es de afinidad cuando se da entre familiares sin vínculo físico alguno y que vincula a los familiares de dos personas que formen pareja entre ambas: cónyuges, cuñados, suegros, etc.

**CIVIL:** Es civil la cónyuge y los hijos adoptados

La proximidad del parentesco se mide por grados, siendo un grado el que existe de una generación a otra, tanto hacia arriba (padres) como hacia abajo (hijos)

El siguiente cuadro nos puede ayudar a la hora de reflejar las solicitudes de permisos si el familiar afectado es de primer o segundo grado de consanguinidad/afinidad/civil:

CONSANGUINIDAD		AFINIDAD		CIVIL	
PARENTESCO	GRADO	PARANDESCO	GRADO	PARENTESCO	GRADO
Mis padres	1°	Mi cónyuge	1°	Mi cónyuge	1°
Mis hijos	1°	Mis suegros	1°	Hijo adoptado	2°
Mis hermanos	2°	Mis cuñados	2°		
Mis abuelos	2°				
Mis nietos	2°				
Mis tíos	3°				
Mis bisabuelos	3°				
Mis biznietos	3°				
Mis sobrinos	3°				
Mis primos	4°				

**Con esto tenemos que:**

Por normatividad legal los trabajadores tenemos derecho a cinco (5) días cuando ocurra la muerte de cónyuge, compañe-

ro o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil. Y dos días (2) adicionales

a los cinco (5) por convención colectiva, sólo si es la muerte de padres, cónyuge o compañero (a) permanente, hijos y hermanos.

# Pólizas, garantes de concesiones viales

Se tomaron medidas con el fin de evaluar los recursos y la capacidad que garanticen una exitosa culminación de las obras. Entre ellas, las pólizas de contratación.



Para olvidar los errores del pasado y que no se repitan las disputas legales entre el Gobierno y los contratistas, se estructuró los procesos de contratación de tal manera que todos los grupos a quienes se les adjudiquen las nuevas concesiones de Cuarta Generación, dispongan de los recursos y la capacidad necesaria para garantizar la exitosa culminación de las obras. Según la Agencia Nacional de Infraestructura, estos requisitos están contemplados desde el inicio del proceso, para prevenir que los adjudicatarios incum-

Por Roberto Moreno Serna - Dirigente sindical, Presidente de la Federación de Sindicatos bancarios y de seguros, "Fenasibanco".

## “OTRO AÑO QUE LLEGA... Y YO ESPERANDO Y ESPERANDO”

El 4.5% de ajuste al Salario Mínimo legal acordado entre Gobierno, Empresarios y trabajadores, ya empieza a ser aplastado por la catapulta alcista de principio de año.



plan con sus obligaciones contractuales.

Los procesos de precalificación incluyeron la evaluación de requisitos habilitantes técnicos y financieros.

En el proceso de licitación, se está exigiendo a cada uno de los proponentes, garantía de seriedad de las ofertas y cupo de crédito que evidencie su capacidad para hacer los aportes de capital propio una vez se les adjudique el contrato.

Adicionalmente en el contrato de concesión, a los grupos se les exige una póliza de cumplimiento, equivalente al 15% del valor del contrato.

**E**n la etapa de construcción el contratista asume plenamente el riesgo de construcción, y se le exige que sus accionistas efectúen un aporte de capital propio en efectivo superior al 20% de la inversión estimada, como con-

dición previa al inicio de las obras.

Bajo el nuevo esquema de APP, el contratista sólo tendrá derecho a recibir su retribución – lo cual incluye los recursos de peajes – una vez se reciban las obras a satisfacción de la ANI.

Así, por ejemplo, en un contrato de \$1 billón de inversión, esto equivaldría a aportes y garantías del orden de 350 mil millones de pesos.

**Fuentes: [www.ani.gov.co](http://www.ani.gov.co)**

**D**espués del gusto, que venga el susto” dice el adagio popular y es aplicable al círculo vicioso del ajuste al Salario Mínimo: se acuerda o se decreta en diciembre para que no alcance para nada en el resto del año por efectos de los aumentos a los precios de combustibles, transportes, matrículas, uniformes, textos, arriendos, etc.

El común de la gente empieza el año enguayabada y endeudada después de los gastos decembrinos; esperando un incremento justo a la remuneración vital – el llamado Salario Mínimo- pero se quedan “esperando y esperando”,

como dice la popular canción de los Caporales.

Si partimos de la base de que una Canasta básica familiar de obrero vale al mes \$1.300.000 y que el aumento al mínimo legal que estaba en \$ 589.500/mes fue de apenas \$26.500 para que quedara en \$ \$616.000, concluimos fácilmente que este nuevo mínimo legal, que parecía tan “generosamente” ajustado, apenas alcanza para la mitad de los gastos mensuales de una familia de ingresos bajos. Para cubrirla, tendrían que trabajar por lo menos dos miembros de la familia. Al decir de la Dra. Clara López Obregón: “Un salario mínimo legal así es un ver-

dadero culto a la pobreza”.

Después de muchas reuniones, argumentaciones, consultas, etc. la CUT terminó retirándose de las negociaciones, indignada por la “última oferta” de los empresarios de un ajuste del 4% al Salario Mínimo Legal Mensual (con el que sobreviven cerca de 1.300.000 trabajadores y trabajadoras en el país). La CUT dejó constancia de que no había equidad ni justicia en ese ofrecimiento y que el Gobierno solo privilegiaba los intereses de gremios y transnacionales, profundizando la desigualdad, mayor la concentración de la riqueza.

Finalmente, para el 26 de di-

ciembre, conocimos la noticia del acuerdo concertado entre Gobierno, gremios, las confederaciones CTC, CGT y de pensionados, con estos componentes:

- Incremento del 4.5% al SML pasando de \$ 589.500 a 616.000, es decir, un aumento mensual de \$26.500 (\$ 883 pesos diarios). Incremento del 3% al Subsidio legal de transporte, pasando de \$69.900 a \$72.000 pesos
- Convocatoria a la Sub-Comisión del Sector Público de la Comisión Permanente (CPCPSL) para rediscutir el Acuerdo salarial 2014.
- Procesos de formalización laboral tripartitos, es decir, Gobierno-Gremios empresariales y Centrales obreras.

Se acordó otro aspecto de una

exoneración del 8% a las cotizaciones por salud que hacen los pensionados, pero ya se ha abierto una discusión por cuanto hay quienes interpretan que el ahorro del 8% de contribución por salud es un beneficio para el sector empresarial, no para los pensionados quienes siguen contribuyendo con el 12% para el concepto de salud.

La catapulta alcista no se ha hecho esperar y entierran, inmediatamente, el "generoso" incremento acordado: aumentaron los precios de gasolina y ACPM, matrículas escolares, en las tarifas de la telefonía móvil, arriendos, cuotas de administración en unidades residenciales, entre otras alzas.

Los aumentos salariales en em-

presas que tienen acuerdos con Sindicatos de trabajadores y basados en el índice de precios al consumidor, IPC, quedaron por el piso ya que la inflación final, al 31 de diciembre de 2013 fue inferior al 2% (1.94% para ser exactos). Después de todo, el ajuste a los salarios basados en el IPC ha sido una fórmula al servicio del capital mas no a la medida de las necesidades de la fuerza laboral ni coherente con los índices de rentabilidad de los negocios o de las utilidades del sector empresarial.

Veamos el comportamiento del IPC en los últimos once años, la presunta baja ostensible a este indicador, solo ha significado el constreñimiento de los salarios de los trabajadores:

AÑO	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
IPC%	6.99	6.49	5.50	4.85	4.48	5.69	7.67	2.00	3.17

AÑO	2011	2012	2013
IPC%	3.73	2.44	1.94*

Con bombos y platillos, el Gobierno anuncia de la creación de 2,2 millones de empleos en sus últimos tres años; cabe preguntarse ¿qué tipo de empleos? ¿En qué condiciones y con qué salarios? Los sectores que más están empleando son los de servicios y

Comercio, hotelería y restaurantes, estos sectores ocupan un 47% de población trabajadora, pero es en estas actividades económicas donde menos se respeta la formalización laboral, abunda la temporalidad e inestabilidad, hay irrespeto por la libertad sindical.

La industria pierde participación laboral, ocupa solo a un 11% de la PEA y las "locomotoras" de la construcción y la minería participan ocupando solo al 6% y 4% respectivamente de la población ocupada.

Los medios de información nos dicen que crece la deuda de los

hogares: "se debe más y se paga menos". La gente piensa que "quien no se endeuda, no consigue nada", máxima sentencia del crecer al debe; También informan los medios que "hay crecimiento en las compras de los hogares de un 8,13% en los primeros once meses del año 2013". ¿Cómo puede la gente consumir más ganando menos? Vía endeudamiento!

Nuestra clase trabajadora jamás tendrá la capacidad adquisitiva para llevar un modo de vida aceptable ni el aparato productivo nacional la demanda agregada necesaria para despegar y hacerse competitivo en el mundo de la globalización. Los irrisorios aumentos en el salario mínimo legal a que tienen acostumbrados al país,

ahora con la anuencia de algunas centrales obreras, no son solo negativos desde el punto de vista humano y social, sino perversa política económica. El supuestamente "generoso" incremento al Mínimo legal, en un año de elecciones, donde el primer mandatario de la nación puja por ser reelegido y su bastión principal radica en el actual proceso de paz, tiene también un trasfondo politiquero, igual al estilo Uribista con su cuento de la "seguridad democrática".

Para rematar, el año pasado nos visitó un economista ganador del Premio Nobel de economía/2010, de nombre Christopher Pissarides. Este personaje se atrevió decir en el Congreso de ASOFON-

DOS, el gremio de entidades administradoras de pensiones y cesantías, que "el Salario Mínimo de Colombia es muy alto... este debiera crecer con la inflación... debiera permitirse que este baje gradualmente hasta un 45% del Salario promedio... (El Sr. Pissarides propone un SML de \$ 409.000 pesos). Además se atrevió a lanzar otra perla: "En Colombia la edad de pensión es muy baja, deberían hombres y mujeres jubilarse por igual, a los 67 años" (El Colombiano, diciembre 24/13).

Aprovechamos esta columna del periódico TANIMARA para desvirtuar las temerarias opiniones de este economista, dándole a conocer algunos de los mejores y peores salarios mínimos en el mundo. Veamos:

1. LUXEMBURGO	US\$ 4.089	\$ 7.331.577
2. NORUEGA	US\$ 3.678	\$ 6.594.654
3. AUSTRIA	US\$ 4.437	\$ 6.162.541
4. JAPON	US\$ 1.307	\$ 2.343.451
- EE.UU.	US\$ 1.257	\$ 2.253.801
- ISRAEL	US\$ 1.220	\$ 2.187.460
- COREA	US\$ 957	\$ 1.715.901
- COSTA RICA	US\$ 509	\$ 912.637
- VENEZUELA	US\$ 472	\$ 846.296
- COLOMBIA	US\$ 316	\$ 566.600
- CHINA	US\$ 230	\$ 412.390
- MEXICO	US\$ 149	\$ 267.157
- INDIA	US\$ 56	\$ 100.408

## LOS CINCO MEJORES SALARIOS MÍNIMOS EN EL MUNDO:



**5. Reino Unido:** Salario anual: £ 11,250 (alrededor de 29.804.000 pesos). Además del salario bruto anterior, en octubre de 2011, se estableció por ley que en el Reino Unido todos los trabajadores menores de 18 años, con la secundaria terminada, deben recibir un bono de £ 3.68 (\$9.749 pesos) por hora de trabajo, mientras que los que tienen entre 18 y 20 deben recibir £ 4.98 (13.193 pesos) por hora, y los mayores de 21 años un mínimo de £ 6.19 (16,399 pesos) por hora.

### SALARIO MÍNIMO EN AMÉRICA TASADO EN DÓLARES:

Argentina: 575  
Panamá 450  
Costa Rica 516  
Chile: 420  
Brasil 388  
Ecuador 371  
Estados Unidos 1.400  
Colombia 305.

### SALARIO MÍNIMO EN EUROPA TASADO EN EUROS

España 645  
Francia 1.430  
Italia 880  
Inglaterra 1.179  
Colombia: 226

**4. Bélgica:** Salario anual: € 13,860 (\$36.718.000 pesos). Bélgica estableció que a partir de 2012 todos los trabajadores de 21 años de edad o mayores debían recibir un salario mensual mínimo de € 1,501.82, lo que equivale a algo más de 3.976.000 pesos colombianos. Sin embargo, si los jóvenes consiguen conservar su trabajo, irán recibiendo incrementos pequeños, uno a los seis meses de servicio y otro después de cumplir un año, hasta que el salario alcance los € 1,559.38 (cerca de \$ 4.130.000) mensual.



**3. Irlanda.** Salario anual: € 13,973 (aproximadamente \$37.018.000). En Irlanda, en 2007 quedó establecido por ley pagar un salario mínimo de € 8.65 (unos \$22.916) por cada hora trabajada.

**2. Luxemburgo.** Salario anual: € 14,313 (37.919.000). El salario mínimo va en función de la edad, la madurez y la experiencia de los trabajadores. Los menores de 18 años recibirán entre € 1,351.12 (3.579.000) y € 1,441.19 (3.817.000) y los trabajadores mayores de 18 años y no cualificados recibirán € 1,801.49 (cerca de \$4.771.000), los considerados cualificados o especializados reciben € 2,161.79 (cerca de \$ 5.725.000).



**1. Países Bajos.** Salario anual: € 19,968 (52.900.000). El salario mínimo varía según la edad de los trabajadores. Aquellos entre 15 y 22 años de edad pueden recibir pagos de € 216.99 (o \$572.243) a € 1,012.62 (\$ 2.681.000) por mes. Sin embargo, al cumplir los 23 años, los trabajadores deben recibir un mínimo de € 66.77 (alrededor de \$176.892) por día, € 333.85 (\$884.460) por semana o € 1,446.60 (\$3.830.000) por mes.



## EL TELÉFONO CELULAR: “UN BUEN ALIADO DEL HOMBRE, PERO NO TANTO...”



**E**l uso excesivo del teléfono celular es un hecho que se ha incrementado a pasos agigantados en la última década. En el mundo entero la demanda del mismo ha sido y es marcadamente cre-

ciente, debido a diversas causas como son: su costo relativamente accesible, su fácil manejo, su uso como un medio de comunicación masiva, entre otras.

Pero el sobreuso del teléfono

celular ha generado un gran debate sobre los riesgos que produce en la salud. Veamos que efectos físicos, psicológicos, emocionales y sociales puede llegar a haber en la salud de una persona.

### LESIONES/TRASTORNOS CAUSADAS POR EL USO DE CELULARES

Un dolor persistente en la nuca, en la espalda o en el dedo pulgar puede tener una causa mucho más simple de lo que la persona cree: es posible que pase demasiadas horas escribiendo mensajes en su celular o pendiente de la pantalla del “famoso” Blackberry.

En Estados Unidos los médicos han alertado que las lesiones causadas por el uso de celulares y otros aparatos electrónicos están aumentando con rapidez, principalmente porque los sostenemos durante un tiempo prolongado y los utilizamos de una manera incorrecta.

Estas alteraciones suelen estar condicionadas por las posturas de la persona y la adopción de posiciones para adecuarse a los equipos, los movimientos repetitivos de algunas estructuras y la sobrecarga que se genera en alguno o algunos de los segmentos corporales. Entre las más frecuentes están los siguientes:

#### Trastornos visuales y auditivos:

**Tensión ocular:** Mirar fijamente una pantalla, ya sea de un celular o un monitor, causa tensión ocular y sequedad en los ojos; de prolongarse estas condiciones, pueden generarse, también, daños permanentes.

**Mal del iPod (sordera):** No es causado por el iPod exclusivamente, sino por el excesivo



volumen al que son utilizados los reproductores MP3 que poseen los celulares. Siempre que se usen auriculares de botón debe moderarse el volumen (la idea es que permita oír también los ruidos de la calle).

**Postura cifótica** al escribir un mensaje de texto y mala postura corporal al hablar por teléfono: El uso excesivo del aparato combinado con una mala posición al sentarse, puede causar desbalances y/o retracciones musculares, con alteraciones articulares. Al comienzo se manifiestan con dolor, que luego puede acompañarse de alteraciones en la columna vertebral y otras estructuras.

**Síndrome del túnel carpiano:** Las actividades manuales fijas y repetidas durante largos períodos

disponen a las personas a padecerlo. El túnel del carpo es un espacio tan reducido, que cuando algunos de los tejidos de esta zona se inflaman o los tendones se engrosan a causa de irritaciones, aumenta la presión interna. El resultado: el nervio mediano queda atrapado contra la pared del túnel. Es muy doloroso.

**Vibración fantasma:** Propio de personas que mantienen su celular en el modo vibrar para evitar el molesto timbre. Aquellos que perciben dicha sensación, sin que esta se produzca en realidad, están afectadas por este síndrome. Esto ocurre por alteraciones de la sensibilidad.

**Síndrome de Dequervain:** La repetición del movimiento del pulgar puede provocar dolores por la inflamación de los tendones musculares en la parte distal de antebrazo.

**Insomnio adolescente:** Muchos jóvenes duermen con los celulares bajo de la almohada y contestan llamadas y mensajes a la hora que sea. Esto provoca



interrupciones del sueño, que les impiden tener un descanso adecuado.

**'CrackBerry':** El término se usa para describir la adicción al BlackBerry e incluso a dispositivos similares.

Los afectados no pueden evitar revisar constantemente la cuenta de correo.

**Dependencia exclusiva:** Una sensación común de los usuarios de la telefonía móvil, es que cuando olvidan el celular, o por cualquier otra circunstancia no lo llevan consigo, se sienten incomunicados, e inclusive "desnudos", causando gran expectativa y ansiedad, y hasta conflictos emocionales por no saber quién los llama o envía mensajes.

**Rizartrosis del pulgar en el futuro:** Los expertos creen que las lesiones en general, podrían ser aun más frecuentes en el futuro, cuando una nueva generación de adictos al celular y a otros aparatos electrónicos alcance la edad adulta. Una de esas lesiones, será la rizartrosis del pulgar, que seguramente aportará mucho trabajo al ámbito kinésico debido a que por estos tiempos muchos adolescentes y adultos jóvenes pasan varias horas al día tecleando mensajes en sus



celulares.

**Cáncer y radiofrecuencia:** La radiación de frecuencias bajas se consideraba inofensiva, sin embargo, cada vez más estudios científicos demuestran que

puede producir cambios eléctricos en la membrana de todas las células del cuerpo, alterando los flujos celulares de algunos iones, sobre todo el calcio, lo que podría tener efectos biológicos importantes y originar disfunciones como: insomnio, trastornos de atención y memoria, hipertensión, variaciones en ritmo cardiaco y aparatos que lo regulan (marcapasos), ojo seco y visión borrosa, alteraciones neurológicas y del aparato reproductor, entre otras.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha insistido en que no existe la suficiente información para determinar que los teléfonos móviles o las antenas de telefonía móvil tengan consecuencias adversas para la salud. "Ninguna investigación reciente ha demostrado que la exposición a los campos

de radiofrecuencia de los teléfonos móviles o a sus estaciones base, cause algún efecto adverso a la salud", señala un comunicado de la OMS que pretende desmentir algunas informaciones aparecidas en los medios de comunicación en los últimos tiempos.

"Apreciamos un incremento dramático en el número de personas que vienen a la consulta con estos problemas", señala el doctor Steven Conway, portavoz de la Asociación Americana de Fisioterapia. Generalmente, los síntomas son dolores en el cuello y, a veces, en el dedo pulgar, producidos por sobrecargas musculares tras muchas horas de uso del celular, el BlackBerry o reproductores de mp3, como el iPod de Apple. "Se concentran en un área muy pequeña y en dónde ponen el dedo, y sostie-



nen el aparato demasiado bajo. Al final se genera tensión en el brazo y en el cuello", explica este profesional.

También es una realidad que al tener tantas opciones de comunicación y entretenimiento en un solo instrumento, que además es portátil, hace que bajen los niveles de atención de las personas que lo usan, al punto de desconectarse del entorno al momento de disfrutar de él.

### Recomendaciones básicas

Lo mejor es prevenir y adoptar una serie de hábitos a la hora de usar aparatos electrónicos:

- 1) Use el celular el menor tiempo posible; limite la duración y número de llamadas desde los teléfonos móviles y hable por teléfono fijo en lugar de por uno móvil siempre que sea posible. Además, emocionalmente es poco saludable, ya que tiende a aislarlo del mundo que lo rodea.
- 2) Mantenga el celular lo más alejado posible del cuerpo durante la conversación. Siempre que sea posible, usa el "speakerphone" o un dispositivo de manos libres o Bluetooth.
- 3) Evite usar el celular en lugares cerrados donde pueda exponer a otros a la radiación.
- 4) Evite llevar el celular en el cuerpo todo el tiempo. Si tiene que llevar el celular consigo, procure que sea la parte del teclado la que esté mirando hacia su cuerpo. No lo lleve en un cinturón o un bolsillo; es preferible que lo haga siempre en una cartera o portafolios que no esté apoyado contra el cuerpo. Man-

tenga el celular lejos del cuerpo mientras no lo use ya que también estando en estado de reposo generan radiación.

5) Cambie con regularidad el teléfono de una oreja a otra durante la conversación.

6) Evite usar el teléfono donde hay mala recepción o en movimiento a gran velocidad, como en el coche, porque la radiación es mayor.

7) Siempre que sea posible comuníquese por SMS en lugar de una llamada.

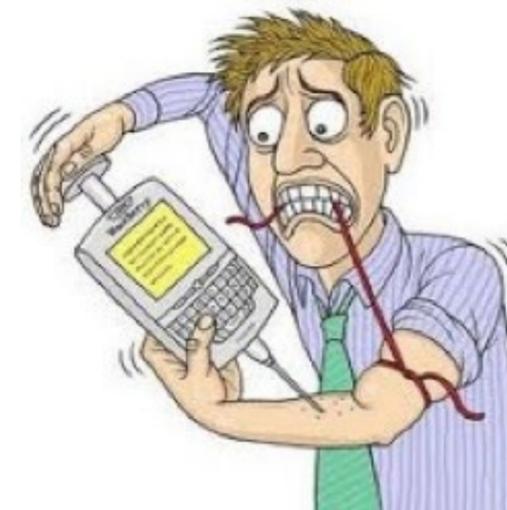
8) Aprenda a pulsar las teclas del celular usando las dos manos; alterne los dedos.

9) Los teléfonos móviles y otros dispositivos similares con pantalla deben sostenerse siempre a la altura de los ojos y se debe evitar inclinar la cabeza hacia abajo durante varios minutos seguidos.

10) La postura debería ser siempre la correcta, con un buen respaldo en la espalda y los pies sobre el suelo.

11) Hacer pausas frecuentes y vigilar la aparición de síntomas como dolores de cabeza, fatiga o dolores musculares.

12) Los teléfonos celulares interfieren con los equipos médicos, tales como monitores de actividad cardiaca y ventiladores. Por esta razón en muchos hospitales está prohibido su uso, también pueden afectar marcapasos y audífonos.



13) Procure que no los usen los niños (su sistema inmune está en formación y están más indefensos frente a las radiaciones). No deje usar el celular a los niños excepto en emergencias.

14) Hay que hacer un uso racional de los celulares y no pasar horas y horas hablando. En lo posible, deben ser llamadas cortas y no tenerlos cerca de órganos porque se pueden ver afectados a largo plazo. Alternativas recomendables son utilizar el "manos libres" y recurrir a los mensajes de textos.

### REFLEXIÓN FINAL

El celular, se ha convertido en parte fundamental del día a día de estudiantes, profesionales, amas de casa, y un sinfín de personas de cualquier edad o profesión. Pero, así como este aparato es tan útil, necesario e indispensable de acuerdo al estilo de vida que todos nosotros tenemos en la actualidad, también es, como hemos visto a lo largo de este artículo, un buen aliado del hombre, pero no tanto...

**Fuente:** [malusodelatecnologiayusconsecuencias.blogspot.com](http://malusodelatecnologiayusconsecuencias.blogspot.com) **Cuozzo Alfonso, Tusq Diego, Veigas Gabriela, Velasquez Rolando**

# ¿QUÉ PASA CON UNA PELÍCULA CUANDO LA ESTRELLA MUERE EN PLENO RODAJE?



Philip Seymour Hoffman, Paul Walker y Marilyn Monroe dejaron huérfanas a sus últimas películas.

**S**in duda, las muertes recientes de los actores Philip Seymour Hoffman y Paul Walker fueron trágicas, considerando no sólo su talento, sino su juventud. En sus casos, al igual que en muchos en el pasado, también han sufrido equipos enteros de producción que han perdido sus estrellas en pleno rodaje.

¿Qué hacer cuando el final de su película depende de un actor que ha dejado de existir? Hoffman estaba participando en no una, sino dos secuelas de "The Hunger Games" (Los juegos del hambre), en las que interpretaba al juez Plutarch Heavensbee, cuando fue encontrado muerto aparentemente por una sobredosis de heroína, el 2 de febrero. Según artículos de los periódicos The Sydney Morning Herald y The Wall Street Journal, prácticamente ya había terminado con

su actuación y sólo faltaban siete días de rodaje, así que el director Francis Lawrence está rehaciendo una escena para no requerir del personaje. El diario británico The Telegraph cita la misma información, que la producción de ambas secuelas no se alterará, ni sus fechas de estreno. Más complicado es el caso de Walker, que pereció en un accidente automovilístico el 1º de



diciembre pasado, dejando mucho trabajo pendiente en "Fast & Furious 7".

Su personaje, Brian O'Conner, era central en la franquicia, habiendo estado ausente sólo en una de las siete películas. El protagonista, Vin Diesel, reveló el cambio de fecha de estreno pero, hagan lo que hagan esta vez, O'Conner no volverá más.

Los tiempos han cambiado. Cuando Marilyn Monroe falleció en 1962, acababa de reanudar la filmación de "Something's Got to Give", junto a Dean Martin, tras una serie de contratiempos: ausencia, enfermedad e incluso despedida.

La película no pudo terminarse; sólo se usó una edición especial para el documental de 2001 "Marilyn: The Final Days", que también expone las tribulaciones de la actriz, como sus problemas con las drogas -murió de una sobredosis de barbitúricos- y el alcohol, sus depresiones y aventuras amorosas.

El astro de las artes marciales, Bruce Lee, falleció en 1973 al ingerir una medicina para el dolor de cabeza, antes de terminar el rodaje de "Game of Death".

La película -cuyo título en español es, paradójicamente, "El juego de la muerte"- quedó inconclusa y recién se completó con el uso de un doble, montajes y sombras y se estrenó en 1978, pero sólo tiene 20 minutos con la presencia de Lee. Cabe destacar que los efectos especiales entonces no eran tan buenos como ahora.

Como si fuera una maldición familiar, el hijo de Lee, Brandon, perdió la vida en plena filmación de "El cuervo", en 1993, de un disparo con una pistola de utilería que por error tenía una bala de verdad. La película fue terminada con el uso de un doble y los efectos digitales disponibles.

Otro actor que murió en 1993 fue River Phoenix, de una sobredosis, cuando sólo faltaban tres semanas para terminar el rodaje de "Dark Blood".

Tuvieron que pasar 19 años para que se estrenara en algunos festivales cinematográficos, después de que el director George Sluizer superara algunos escollos legales con la familia del difunto y la completara con el uso de fotos y su propia voz para darle alguna coherencia.

## USAR LA IMAGINACIÓN

Cuando murió Heath Ledger en 2009, intoxicado por una combinación con pastillas recetadas, se habló mucho del vacío que dejó en la promoción de la película "The Dark Knight", secuela de "Batman Begins".

Él era el centro de la atención de la campaña publicitaria y, de hecho, ganó varios premios póstumos por su actuación, incluidos el Globo de Oro y el Oscar.

Pero el rodaje ya había terminado, a diferencia de "The Imaginarium of Doctor Parnassus", una fantasía escrita y dirigida por Terry Gilliam, exintegrante del grupo cómico británico Monty Python.

Gilliam siempre ha sido un director con mucha imaginación y decidió terminar el rodaje de "Parnassus" reemplazando a Ledger con otros tres actores en tres secuencias distintas y acordes con el carácter fantástico de la obra.

Así, cada vez que cruzaba un espejo mágico, el Tony de Ledger se multiplicaba, encarnado por Johnny Depp, Jude Law y Colin Farrell, quienes donaron sus honorarios a la hija que dejó huérfana, Matilda.

Oliver Reed murió durante el rodaje de "Gladiator" en 1999, cuando quedaba poco por hacer. La solución fue reescribir parte del guión para incluir secuencias ya filmadas del actor, con el uso de un doble en las tomas más amplias, que después fue reemplazado digitalmente.

No es gratuito que el supervisor de efectos especiales, Rob Harvey, ganara un Oscar por su trabajo.

"Cuando falleció tuvimos que darle sentido a todo el final de la



película", indica. "Es algo muy extraño, particularmente en aquel entonces, cuando la tecnología no estaba realmente allí... Fue una manipulación ingeniosa de dirección y escritura; tratamos de hacerlo con el mejor gusto posible". John Candy sufrió un infarto fatal en Durango, México, en 1994, cuando sólo faltaba terminar un par de secuencias de "Wagons East!", completadas con un doble y efectos especiales.

#### EL PRECIO DE LA PÉRDIDA

Hoffman prácticamente había terminado de filmar sus escenas para "The Hunger Games". La pérdida de un actor en pleno rodaje y su reemplazo pueden ser costosos.

Por ejemplo, Natalie Wood se ahogó casi al final del rodaje de "Brainstorm", en 1981, pero la película se estrenó dos años después, debido a los problemas financieros

del estudio MGM. Al ver el interés de otros estudios por terminarla, MGM recapacitó y lo poco que quedaba pendiente se hizo con una doble.

De todos modos, las producciones suelen tener cobertura de seguros, que les permitiría empezar de cero si fuera necesario, pero también tienen su precio.

"Muchas veces cuando alguien se rompe una pierna, el rodaje se debe suspender una o dos semanas hasta que la persona se mejore", explica Matthew Torrible, director de Quartz Insurance Brokers Ltd. "Si alguien muere, el seguro paga para reparar y editar, para rodar con otro actor y reescribir lo que haga falta, o para abandonar el proyecto".

Puede que las compañías de seguros no paguen, si la causa de la muerte tiene que ver con algún historial médico que esté excluido de la póliza, aunque es posible mitigar ese riesgo.

Según Torrible, es muy raro que se abandone una película "porque hay una presión comercial grande para que finalice la producción". En casos como el de Hoffman, a quien le quedaba muy poco trabajo pendiente, se justificaría el uso de efectos especiales. Pero a Rob Harvey le preocupa la noción de crear un actor generado por computadora. "Se puede lograr un personaje generado por computadora o usar captura de movimiento de otra escena y aplicarla al modelo, pero jamás será él mismo".

Cuando la joven cantante y actriz Aaliyah falleció repentinamente en un accidente de aviación en 2001, estaba en el reparto de las secuelas de "The Matrix", pero no había empezado el rodaje, de modo que simplemente fue reemplazada por Nona Gaye.

Fuente: BBC MUNDO

Como un homenaje a Fernando González Pacheco, popular animador que falleció recientemente, HORIZONTE SINDICAL ha preparado ésta SOPA DE LETRAS que contiene el nombre de diez programas en los que él participó. Se encuentran en sentido horizontal, vertical o diagonal.



R	C	C	X	N	V	C	T	M	A	J	A	R	Q	B	D	U	G	F	Z	P	S
Ñ	E	N	C	Ñ	K	X	T	M	Z	Z	N	T	A	V	Q	Y	C	X	S	L	I
O	A	C	A	C	E	R	E	I	U	Q	Q	Ñ	I	H	F	Ñ	P	U	A	I	Q
J	Y	U	Ñ	S	Y	S	S	U	I	P	F	G	G	T	Q	A	V	I	T	L	U
M	P	R	C	Q	M	H	V	K	N	X	X	R	Ñ	F	J	L	W	O	S	V	E
N	O	L	L	I	M	L	E	D	A	M	A	R	G	O	R	P	L	E	I	J	I
Y	C	H	A	R	L	A	S	C	O	N	P	A	C	H	E	C	O	W	T	N	S
S	Q	Y	A	J	K	S	K	G	W	O	Ñ	R	L	C	K	L	F	B	R	E	A
N	S	R	R	J	Y	S	L	A	T	S	L	W	Ñ	E	Y	X	P	B	A	J	X
N	E	E	M	O	A	E	N	S	Ñ	Q	T	W	B	P	U	F	E	R	E	P	L
L	T	Y	R	Y	I	J	B	H	M	W	Y	S	C	F	L	N	R	A	D	Ñ	Ñ
Ñ	S	N	E	U	A	N	L	T	Z	D	Q	E	N	P	T	O	L	A	P	I	
C	O	M	P	R	E	L	A	O	R	Q	U	E	S	T	A	D	J	O	I	H	K
N	K	B	I	F	K	Z	P	K	I	Y	M	W	B	J	W	W	I	C	C	Q	D
I	S	P	M	P	P	H	U	B	B	C	I	C	F	Ñ	R	I	I	Y	N	C	P
R	Q	C	S	C	P	V	B	X	P	E	A	T	H	J	M	O	M	A	E	C	I
I	W	M	T	R	A	L	A	C	E	Q	B	R	U	B	A	Y	Ñ	Z	G	N	L
J	C	A	T	S	I	P	A	L	A	G	I	S	E	J	W	J	X	E	A	H	X
Ñ	A	I	D	N	A	L	A	M	I	N	A	Ñ	B	P	F	O	A	B	T	L	C
V	P	J	T	Ñ	Z	I	W	F	Z	H	E	O	J	K	O	N	O	A	Y	I	H
A	A	J	Q	Z	M	C	W	S	Y	I	Ñ	R	Ñ	U	B	P	A	C	X	K	F
J	C	M	Q	M	L	G	C	B	S	E	D	A	D	E	I	R	A	B	A	S	X

Entre los afiliados que envíen la SOPA DE LETRAS resuelta correctamente y no hayan salido favorecidos en concursos anteriores, sortearemos un Premio Sorpresa y un ejemplar del libro "Tercerización laboral en el sector financiero y evolución salarial en Colombia".

Plazo de envío: Marzo 7 de 2014

sintraprevi@previsora.gov.co – Sede nacional: Transversal 9 No 55-67 Piso 6.

### GANADORAS:

EDICION ESPECIAL NOVIEMBRE-DICIEMBRE 2013, RESPONDE, CALIFICA Y  
GANA: MIREYA DELGADO MUÑOZ- SUCURSAL PASTO  
LEONILDE CORREA – CENTRO EMPRESARIAL CORPORATIVO



Recordados amigos:  
Reciban un cordial saludo desde el otro lado del charco, deseándoles que todo les esté saliendo bien.

Ve mijitos, como ustedes no nos han confirmado fecha de regreso, nosotras decidimos extender nuestras vacaciones por estas tierras españolas.

Y aunque no lo crean y a pesar de que aquí la situación está verraca por el paro, nosotras la estamos pasando de lo lindo, oistes. Ahí les mandamos algunas foticos pa' que se mueran de envidia, ve.

Viejitos queridos, en estos días hemos recibido algunas noticias nada gratas de por allá. De corazón esperamos que todo se solucione de la mejor manera y ojalá sea pronto, pues entre más pase el tiempo, peor pa' todos, oistes. Eso si, avisenos como quedan las cosas, pues nosotras si necesitamos arreglo de todo, empezando por nuestras muelitas.

Mirá, estamos que nos morimos de las ganas de contar chismecitos, ustedes no saben de lo que se pierden oistes, les teníamos chismes «bomba» de Villa de Leyva, de los contraticos de las áreas de indemnizaciones y operaciones, de los talleres y los casos de Proascal y Colserautos, de los bonos perdidos, de las continuas fallas en el sistema, de la continuidad del Vicetécnico... mejor dicho, nunca terminaríamos.

Pero lo que no podemos dejar de contarles es el chisme bomba sobre M y M consultores, empresa de la que es representante una tal señora M. Gallego.

Mirá, pa' que se aterren como es el mundo de pequeño, nosotras aquí supimos que el presidente del sindicato esta verraco por la forma como están ocultando siniestros para ganarse premios y no reflejar la verdad.

Pa' que nos crean todavía mas, les contamos: Sabemos que él, siendo fiscal de otra organización, le encontró a esa señora unas irregularidades hace como 6 años... y ahora se aparece en Previsora.

Oistes y lo peor, es que esto podría afectar el PyG de la compañía, o sea que los 1200 milloncitos se irían al suelo, pues de ser esto cierto se disminuirían en 1900 melones.

Mejor dicho, lo único que les podemos confirmar desde ya, es que si todo sigue así, nos estamos preparando para «sacar al baile» a todos, oistes.

Un abrazo para todos.  
Peggy y Margara

# UNA PUBLICACION DE



**SINTRAPREVI**  
UNIDOS PARA EL CAMBIO

**“Unidos  
para el  
cambio”**