

SINTRADISTRITALES

Boletín oficial de la organización Sintradistritales Nacional



UNIENDO FUERZAS PARA
LA LUCHA SOCIAL



EN ESTE NÚMERO

¡RATIFICADO EL CONVENIO 190!

¡LO QUE VIMOS EN EL CAFÉ!

**TE ACOMPAÑAMOS EN EL
TERRITORIO.**

**NO AL A TERCERIZACIÓN QUE
PRECARIZA**

**TALLER DE FORMACIÓN SINDICAL
"JUVENTUD: DESAFÍOS Y
ESTRATEGIAS PARA EL SIGLO
XXI", 12 Y 13 DE JUNIO EN LA
CIUDAD DE PEREIRA**

**NOS OPONEMOS
ROTUNDAMENTE AL
GENOCIDIO EN PALESTINA**

OPINIÓN

RATIFICADO CONVENIO 190

El Convenio 190 establece un marco para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso; reconociendo que estos fenómenos constituyen violaciones a los Derechos Humanos y amenazan el trabajo decente. Además, este convenio busca proteger a las personas trabajadoras, incluyendo aquellas en la economía informal, así como a pasantes, aprendices y voluntarios; el convenio se aplica a todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato, estatus laboral o sector.

Cuando por fin luego de dos horas de espera, lograron posicionar en la agenda de ese día la votación del convenio, inicio para todas nosotras una gran esperanza, ¿este día si se lograría!. En una votación arrolladora con 439 votos a favor, siete en contra y 30 abstenciones, la plenaria de la Cámara de representantes aprobó en último debate el proyecto de Ley por medio de la cual se aprueba el convenio sobre la violencia y el acoso 190, adoptado por la reunión número 108 de la conferencia internacional del trabajo, en Ginebra-Suiza, el 21 de junio de 2019.

El proyecto que ahora será una realidad con la firma presidencial, tras su aprobación en último debate en la Cámara, cubre tanto a trabajadores formales como informales.

Finalmente, celebramos con mucha emoción y con lágrimas, la consecución de un proyecto que llevaba 5 años de lucha continua por la reivindicación de los derechos.

¡Si se pudo!

Por: Dora Clemencia Gómez Ramirez



3208298702



sintradistritalesjd@gmail.com



Sintradistritales JD



@Sintradistrita1



Sintradistritales



¡LO QUE VIMOS EN EL CAFÉ!



Un espacio en el que abordamos temas de interés para las y los trabajadores de forma rápida propiciando un diálogo de saberes.

En esta ocasión abordamos una situación sensible, el acoso laboral

¿Qué se define como acoso laboral?

La ley define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado (sea por un superior, un compañero o un subalterno) que busca infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia. Es crucial que la conducta sea repetitiva y con intención de dañar.

UN SORBO DE CAFÉ, UNA DOSIS DE LUCHA

La Ley 1010 de 2006

Es la norma colombiana que busca prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras hostilidades en el marco de las relaciones de trabajo. Es decir, es la herramienta legal clave para proteger a los trabajadores de conductas que buscan intimidarlos, amedrentarlos o desmotivarlos en su empleo.

Aquí te presento los puntos más importantes de esta ley:

¿Quiénes pueden ser víctimas y agresores?

Víctimas: Cualquier trabajador, ya sea un empleado público o privado.

Agresores: Pueden ser el empleador, un jefe, un compañero de trabajo o incluso un subalterno.

¿Cuáles son las modalidades de acoso laboral?

Maltrato laboral: Actos de violencia física o moral, expresiones injuriosas o calumniosas.

Persecución laboral: Conductas reiteradas para desmotivar o inducir la renuncia (ej., sobrecarga de trabajo, cambios injustificados de horario).

Discriminación laboral: Trato diferenciado por raza, género, origen, religión, política, etc.

Entorpecimiento laboral: Obstaculizar el cumplimiento del trabajo (ej., destruir información, ocultar herramientas).

Inequidad laboral: Asignación de funciones por debajo de la dignidad del trabajador o distribución inequitativa de cargas.

Desprotección laboral: No asignar trabajo o asignar tareas sin las condiciones de seguridad adecuadas.

¿QUE ES EL ACOSO LABORAL?

Una mirada general desde la Ley 1010 de 2006.



03.06.2025

6:30pm

Conéctate aquí:

<https://goo.su/vkqe8m>



El Café SINTRADISTRITALES

Hablemos de lo que muchas veces se calla.

Un sorbo de café... una dosis de lucha.



DAISY ARLENY DUARTE
Presidenta Sintradistritales

¿Qué conductas no son acoso laboral?

- Los actos para mantener la disciplina en la empresa (memorandos, llamados de atención justificados).
- La formulación de exigencias técnicas o de eficiencia.
- La solicitud de información laboral razonable.
- Los programas de bienestar laboral (aunque impliquen exigencias).
- La exigencia de cumplir deberes legales (cotizaciones de seguridad social).
- ¿Cuáles son las medidas preventivas y correctivas?
- La ley insta a las empresas a implementar mecanismos de prevención y un procedimiento interno para tramitar las quejas de acoso. Esto incluye la conformación del Comité de Convivencia Laboral, encargado de recibir y dar trámite a las quejas, buscando conciliar y proponer soluciones.

¿Cuáles son las sanciones?

Las sanciones varían según quién cometa el acoso:

- Para el empleador: Multas que van desde dos hasta diez salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Para el agresor (si es un compañero o subalterno): Puede haber una terminación del contrato de trabajo sin indemnización, o sanciones disciplinarias internas.
- Para el trabajador que denuncia falsamente: Multa de hasta medio salario mínimo.

Además, si el acoso laboral contribuye al deterioro de la salud del trabajador, puede dar lugar a indemnizaciones por perjuicios.

Por: Johana Patricia Rodriguez Leiton



3208298702



sintradistritalesjd@gmail.com



Sintradistritales JD



@Sintradistrita1



Sintradistritales

TE ACOMPAÑAMOS EN EL TERRITORIO



Martires, Fontibón, Ciudad Bolívar y Bosa fueron los territorios visitados, aquí te contamos qué encontramos

Como parte de las denuncias que nos llegan, Se realiza visita a la localidad de los **Mártires** con el fin de visitar a nuestros afiliad@s y entablar un diálogo con ell@s, realizamos recorrido por las instalaciones encontrando que a pesar que esta subdirección local fue intervenida, hace muy poco por plantas físicas no cuenta con señalización de emergencias, ni planos de la unidad operativa, hay bastantes grietas en la parte del frente, un vidrio roto que puede causar accidentes laborales por desprendimiento, en el área de archivo se evidencia falta de descanso pies para los funcionarios y hay cajas en el piso sin estibas, hay una puerta de acceso al CDC que informan nunca se abre.

En este recorrido los compañeros y compañeras expresan miedo, temor, a expresar sus necesidades, un silencio generalizado que deja ver descontento ante las situaciones que viven a diario. ¿Será que no se pueden expresar libremente nuestros compañer@s?... ¿Cómo es la relación de ell@s con la subdirectora?

Luego de este recorrido en la subdirección local, nos fuimos al **jardín infantil Nuevos Pasos**, al intentar ingresar nos es negada la entrada por parte de la responsable del jardín diurno, quien informa en la puerta que la subdirectora local no permitirá nuestra entrada al jardín infantil, pues estas visitas se deben hacer en jornadas pedagógicas o liberadas cuando no haya niños y niñas en la unidad operativa según "memorando", de inmediato llama a una de nuestras acompañantes en la visita para informar su decisión de negarnos la entrada al jardín, nuestra compañera Johana Leyton habla con ella y le pregunta varias veces **¿Usted nos va negar la entrada al jardín?**; ante la insistencia decide permitir solo la entrada, sin recorrido argumentando nuevamente la



presencia de niños. Sin embargo, la responsable del jardín nocturno mencionó que siempre reciben visitas de entes externos y no se les niega la entrada al jardín habiendo niñ@s, y cuestionó el porqué la negativa ante el sindicato, la subdirectora nos permite entonces ingresar mientras ella llega, pero solo al área administrativa.

Nos reunimos con la responsable nocturna, quien nos manifiesta que tiene una queja, pues en el jardín hay presencia desde hace bastante tiempo de **ratones** y **cucarachas**, arriesgando la salud de los niñ@s, las maestras, y la comunidad en general; ya que pueden transmitir enfermedades, contaminar los alimentos y los espacios físicos; la leptospirosis, salmonelosis, y hantavirus; mientras y bacterias como la salmonella, E.coli, entre otros.



Al llegar la sub local, se inicia con ella diálogo en donde ella informa que se ha hecho de "TODO", fumigaciones, limpiezas generales, entre otras pero nada ha servido al "parecer", la responsable informa que, estas medidas no han sido contundentes y que se siguen propagando estos vectores en todo el jardín, afectándola de manera física y psicológica pues ella tienen una enfermedad inmune que le baja las defensas a 0 y esto ya es demasiado. Hoy informan las señoras de cocina que los ratones ingresaron anoche por una puerta abierta del patio y mordieron **frutas y verduras**, las cuales no fueron desechadas. ¿Supone, entonces que estos fueron cocinados e ingeridos por los niños y niñas del jardín?, ¿Cuál será la nueva estrategia de la subdirectora local para contrarrestar este problema?, ¿Traer un gato será la solución? Amanecerá y veremos dijo el ciego.

Por: Equipo de Visitas Sintradistritales

Por la Defensa de los Derechos Laborales SINTRADISTRITALES NACIONAL PRESENTE, PRESENTE, PRESENTE.



3208298702



sintradistritalesjd@gmail.com



Sintradistritales JD



@Sintradistrita1



Sintradistritales

TE ACOMPAÑAMOS EN EL TERRITORIO



Martires, Fontibon y Ciudad Bolivar y Bosa fueron los territorios visitados durante este mes, aqui te contamos que encontramos

En **Fontibón** La jornada inicio en la subdirección local de integración de Fontibón a donde asistimos por solicitud de nuestro@s afiliad@s. En la subdirección pudimos evidenciar diferentes situaciones que pueden afectar las condiciones laborales.

Qué encontramos?

En Vejez hay afectación del servicio, de un equipo de 7 personas pasaron a 4 lo que sobrecarga a las compañeras y compañeros. En transferencias, el cambio de medio de pago a billetera digital no tuvo en cuenta las complicaciones para el manejo de las apps en las personas mayores alfabetización digital,

La plataforma MOVII no es confiable ya que no siempre llegan códigos de retiro, no hay datos actualizados de las bases de las personas mayores. Esta administración no es consiente sobre el acceso a tecnología de las personas que más lo necesitan ya que la mayoría no cuenta con un teléfono inteligente para recibir las transferencias en billetera digital.

Afectación en infraestructura en el archivo de la subdirección encontramos que nuestro@s compañer@s cuentan con ducha en sus puestos de trabajo y entre la subdirección y nivel central refieren que se ha hecho todo lo posible ¿Estaremos entonces ante un juego de pin pon? personal sin puestos de trabajo adecuados y verificados. La persona responsable de talento humano es una de las vacantes que no están en la subdirección por que así es hay finalmente no se ha realizado entrega de elementos al personal de archivo (tapabocas, guantes, batas), se han enviado 3 solicitudes marzo 2024, septiembre 2024 y febrero 2025, sin embargo continúan sin respuesta al mes de mayo.

Evidenciamos 14 cargos vacantes (6 por encargos aceptados en la última audiencia de encargos, 8 ausencias históricas que no se han subsanado) esto genera una clara sobrecarga laboral al personal.

Centro crecer Fontibón. No hay personal de planta en la unidad operativa, Se evidenciaron goteras y disminución del personal de aseo y cafetería. Pasaron de 3 a 2 personas lo que genera una sobrecarga por el tamaño y el número de personas en la unidad operativa. Un edificio de 6 pisos con mas de 135 personas en el.

Como si fuera poco nos enteramos que hay profesionales rotando entre todos los centros amar, principalmente los siguientes perfiles;
Fisioterapeuta,
Educativa especial,
Psicología, Edufisico
Nutricionista.



Esta sobrecarga afecta ostensiblemente la capacidad humana de las y los contratistas exponiéndoles entre traslado y traslado en el desempeño de sus obligaciones contractuales. El Archivo de la unidad en estantería con riesgo de desplome y evidentes afectaciones a la salud para quienes sirven en la unidad, además de lo anterior encontramos que se estaba utilizando el material de papelería (cartulina y papel carf para tapar las ventanas que dan a la calle, situación que preocupa ya que no son condiciones dignas para niños, niñas y adolescentes del centro crecer; tampoco para quienes realizamos la atención en esta.

A raíz de esta situación realizamos reunión con la administración y surgieron algunos compromisos para dar respuesta a las necesidades de todas y todos, en una próxima visita les contaremos el desenlace de esta historia.

Por: Equipo de Visitas Sintradistritales

Por la Defensa de los Derechos Laborales SINTRADISTRITALES NACIONAL
PRESENTE, PRESENTE, PRESENTE.



3208298702



sintradistritalesjd@gmail.com



Sintradistritales JD



@Sintradistrita1



Sintradistritales

TE ACOMPAÑAMOS EN EL TERRITORIO



Martires, Fontibon y Ciudad Bolívar y Bosa fueron los territorios visitados durante este mes, aquí te contamos que encontramos

El día 10 de junio nos dirigimos a la Subdirección local de **Ciudad Bolívar** para visitar a nuestros compañer@s y observar las condiciones laborales en las que se encuentran.

Lo primero que hicimos fue visitar cada uno de los puestos de trabajo en la subdirección evidenciando problemas como: **sobrecarga laboral, mal manejo del archivo y algunos daños en la ventanería de la edificación**. En diálogo directo con nuestr@s compañer@s nos manifestaron que el problema que presentan con mayor gravedad es la falta de Talento Humano lo cual genera sobre carga laboral en aras de cumplir con las necesidades del servicio, nos hablan de más de 10 vacantes en la subdirección.

Después de un recorrido detallado solicitamos hablar con el señor Oscar Javier Sierra Subdirector local quien nos recibe con algo de prevención. Le planteamos que el motivo de nuestra visita es evidenciar los inconvenientes que puedan surgir en el ámbito laboral escuchando a las diferentes partes haciendo un ejercicio conciliatorio y buscando siempre mejorar las relaciones laborales, haciendo énfasis en la defensa de los derechos de los trabajadores pero sin cerrarnos a escuchar a la parte administrativa frente a las gestiones que estén adelantando en dichas problemáticas. De esta charla logramos puntualizar que efectivamente hay 16 vacantes no cubiertas por talento humano, afectando sensiblemente a gestión documental que pasó de tener 6 funcionari@s a solo una funcionaria. También nos informa que el problema del archivo es por falta de un espacio propicio y que están tratando de dar el manejo más pertinente. Dejamos claro que las visitas son nuestra herramienta de interacción con nuestr@s compañer@s y además es una herramienta de denuncia si evidenciamos negligencia, malos tratos o solicitudes no atendidas por parte de la administración en cualquiera de sus instancias o dependencias.



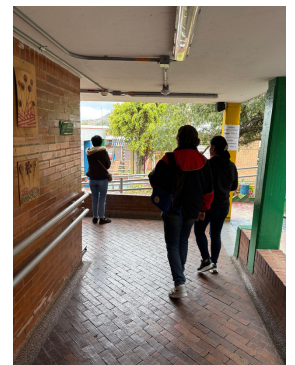
De allí salimos a verificar las condiciones de trabajo en La Casona, Comisaría de Familia 1 de Ciudad Bolívar, encontrando serios **problemas de humedad, mal manejo de conexiones eléctricas y de datos, baños en condiciones insalubres, falta de iluminación**, y algo que parece recurrente en las dependencias de SDIS un **archivo sobre saturado** y que no cumple con las condiciones técnicas de preservación documental.

Preguntamos a la administración:

- ¿Cuál es el plan de saneamiento para la cobertura de las 16 vacantes que generan sobrecarga laboral a l@s compañer@s en la subdirección local de Ciudad Bolívar?
- ¿Qué medidas se están tomando para subsanar la ausencia de espacios para cumplir con la norma técnica de preservación documental?
- ¿Existe un plan de acción para el mejoramiento de la Casona?
- ¿Cuál es el plan de atención al clima organizacional y laboral que se presenta en las unidades operativas de la localidad?



Gestión documental paso de tener 6 funcionari@s a solo una funcionaria.



Por: Equipo de Visitas Sintradistritales

Por la Defensa de los Derechos Laborales SINTRADISTRITALES NACIONAL
PRESENTE, PRESENTE, PRESENTE.



3208298702



sintradistritalesjd@gmail.com



Sintradistritales JD



@Sintradistrita1



Sintradistritales

NO A LA TERCERIZACIÓN QUE PRECARIZA



Como miembros de esta organización sindical, alzamos hoy nuestra voz, para expresar un **rotundo rechazo a los procesos de tercerización** de servicios que se están implementando a nivel distrital y que impactan directamente a los servicios sociales. Es una situación que nos golpea de frente y que no podemos ignorar.



Nos preocupa, y mucho, el nuevo modelo de operación del servicio de alimentos del IDIPRON, tercerizado bajo el argumento de una "supuesta" mejora en la prestación del servicio, dejándonos en un profundo escenario de incertidumbre; ahora muchos de nuestros **compañeros y compañeras no tienen un puesto de trabajo claramente definido**, la inducción que han recibido ha sido deficiente y se enfrentan a procedimientos completamente nuevos sin la orientación adecuada. Es una situación que genera una enorme angustia entre nosotros y un impacto a nuestra salud mental.



Por eso, hoy exigimos acciones inmediatas por parte de la administración. Es fundamental que:

- Se respeten y garanticen nuestras condiciones laborales dignas.
- Se evite la desmejora de los derechos adquiridos a lo largo de los años.
- Se asegure nuestra participación efectiva en todas las decisiones que afectan directamente nuestra labor. Queremos ser parte de la solución, no solo espectadores.
- Reiteramos nuestro compromiso inquebrantable con la defensa de lo público y el trabajo digno, estable y decente. Hacemos un llamado urgente a las autoridades correspondientes para que asuman con la responsabilidad que les corresponde la solución a esta problemática. El futuro de muchos de nosotros está en juego, y es momento de actuar.

Por: Jennifer Miranda



**Por la Defensa de los
Derechos Laborales
SINTRADISTRITALES
NACIONAL
PRESENTE, PRESENTE,
PRESENTE.**



Taller de Formación Sindical "Juventud: Desafíos y estrategias para el siglo XXI",



Realizado los días 12 y 13 de junio en la ciudad de Pereira

Representando a Fecotraservipúblicos y al sindicato Sintradistritales, María Alejandra Zapata, delegada nacional de la federación ante el Comité de Jóvenes de la Internacional de Servicios Públicos ISP,

Taller de Formación Sindical "Juventud: Desafíos y estrategias para el siglo XXI", realizado los días 12 y 13 de junio en la ciudad de Pereira.

Durante el encuentro se abordaron temas clave como la historia del sindicalismo, el marco jurídico que lo respalda, el análisis demográfico de la situación sindical en el país, coaching sindical, así como la estructura, deberes y propósitos de los sindicatos.



PARA RESALTAR:

El objetivo principal del taller fue fortalecer las habilidades sindicales de los jóvenes trabajadores de Colombia, con énfasis en su formación como sindicalistas sintéticos: líderes capaces de comprender de manera integral el contexto sindical y de articular estrategias efectivas para la defensa de los derechos laborales.

Por: Maria Alejandra Zapata

Rechazamos los hechos de violencia perpetrados en contra de la humanidad de Miguel Uribe Turbay, nos solidarizamos con su familia

Es un hecho doloroso el suceso en días anteriores en contra el pre candidato Miguel Uribe, nos solidarizamos con su familia y rechazamos tajantemente la vil y carroñera manipulación mediática y política que este suceso genera para un clima electoral en Colombia. Por lo mismo invitamos a todos nuestros afiliados a fortalecer los procesos encaminados a la construcción de paz

Por: Comité DDHH

**Por la Defensa de los Derechos Laborales SINTRADISTRITALES NACIONAL
PRESENTE, PRESENTE, PRESENTE.**



ECOLOGÍA DEL LENGUAJE Y CONVIVENCIA HUMANA

El lenguaje como tecnología creadora de vida o muerte

El ser humano es un ser condenado a la palabra, a penetrar con ella el mundo más allá de su aparente simplicidad. La palabra es poder, posibilidad de comprensión y angustia[1]. Esta angustia la refleja muy bien E.M. Ciorán en su libro *La Odisea del Rencor*: “Si me preguntase cuál es el ser al que más envidia, respondería sin vacilar: aquél que, descansando entre las palabras, vive en ellas ingenuamente, por consentimiento reflejo, sin cuestionarlas ni asimilarlas a signos, como si correspondiesen a la realidad misma o fuesen lo absoluto disperso en lo cotidiano. No tendría, como contrapartida, ningún motivo de envidiar a quien las penetra con clarividencia, discerniendo su fondo, su nada”. Este filósofo se conmueve frente a la imposibilidad de hablar sin poner algo de su sangre en esas palabras que brotan de su pensamiento. La palabra neutra o simple no es humana. Cada palabra tiene la carga afectiva de miles de millones de seres que las emitieron cuando en sus vísceras ardía el amor o el odio, el horror, el miedo, la desesperación, el coraje o la indiferencia.[2]

A través de la palabra el ser humano fue fundado como ser vinculado a la cultura, y día a día, esa emisión de sonidos articulados que establecen el puente levadizo de nuestra comunicabilidad sigue fundando otros seres y otras realidades. Pero hay una realidad que contradice esta esencia fundacional de la palabra: el mercantil funeral de la palabra, su vaciamiento, el desprestigio de su fuerza para renovar la vida. Cuando esto sucede, el lenguaje pierde capacidad de comunicación, y siendo la palabra originariamente un instrumento con potencialidades para generar vida, se convierte en una desvencijada tecnología que encadena el pensamiento y las relaciones humanas. Entonces ya no se crea un medio ambiente humano sino un escenario de pseudovida, degradada, rutinizada y mortífera.

Los medios de comunicación masiva nos ofrecen un vivo ejemplo de esta realidad. Asistimos cotidianamente a lo que podríamos denominar “la anestesia periodística de las palabras”. Para menguar la contundencia de los hechos, el/la periodista, con la ansiedad de emitir la “noticia espectacular y en desarrollo”, como un dios o diosa que pone en su lengua palabras de cera, corroe la fuerza de la palabra que posee poder en su llaneza, adjetivando los sustantivos para apaciguar la injusticia o para impedir el florecimiento pleno del dolor, del amor, o de la pregunta responsable ante la desgracia de ese hombre o mujer que implora una gracia del cielo.

Ni siquiera el silencio se salva en esta ausencia de sensibilidad frente a la fuerza de lo esencial: la madre llora ante el cadáver de su hijo muerto en el combate de una guerra que no entiende ni decidió, y la periodista se acerca con una actitud hurgadora, lanzando al viento su atrevida pregunta: ¿Cómo se siente señora? No le basta el hecho mismo, necesita otra palabra para revolcar el dolor, para matar la fuerza del silencio.

La prensa, los noticieros de radio y televisión, las redes sociales y todos los “modernos” medios masivos de comunicación, están cargados de ejemplos sobre el proceso de anestesia y vaciamiento de las palabras: el crimen puede ser pasional, político, común, necesario, justificable para preservar la democracia, entre otras calificaciones; la cultura ya no es sólo “el conjunto de patrones (explícitos e implícitos), de sentimientos y acciones distintivos de los grupos humanos en pro de su desarrollo material, intelectual y espiritual”[3], sino un concepto para justificar el sin sentido, lo degradante; por eso no es insólito encontrar en periódicos y redes sociales, textos con matices “nuevos” de la cultura: la cultura de la muerte, la cultura de la violencia, la cultura de lo brutal; y en este contexto de maleabilidad y manipulación del lenguaje, el dinero puede ser “mal habido” o “bien habido” dependiendo de si ingresa “a mis espaldas” o “frente a mis ojos”; el robo adquiere categoría de dignidad dependiendo del personaje que lo realice o de la cuantía que logra extraer a través del ejercicio de la astucia.

En consecuencia, el vaciamiento del lenguaje, la presencia de un pobre modelo de comunicación en nuestra cotidianidad y en los medios de comunicación como deformadores y encubridores de las causalidades profundas de la realidad compleja, constituye un fenómeno de impacto contundente en el mundo que vivimos. Por alguna razón, los medios de comunicación masiva han sido catalogados como “el cuarto poder”. Quizá esta desvitalización de la palabra haya existido siempre en la historia, pero hoy tenemos la tecnología para propagarla con dimensiones insospechadas. Como dice Toni Morrison en su discurso de aceptación del Premio Nobel de Literatura 1993: el lenguaje oficial, el lenguaje muerto, forjado para sancionar la ignorancia y preservar privilegios, está ahí, es una realidad: estúpido, depredador, sentimental, con poder. Provocando veneración en los escolares, proporcionando cobijo a los déspotas, convocando falsos recuerdos de estabilidad y armonía entre el público.

Por: Adolfo Luis Barbosa Mendoza.

[1] Aquí la palabra ANGUSTIA la asumimos desde la perspectiva existencialista Sartriana: “El existencialista suele declarar que el ser humano es angustia. Esto significa que el ser que se compromete (en nuestro caso, con el parto de una palabra) y que se da cuenta de que es no sólo el que elige ser, sino también un legislador que elige al mismo tiempo que a sí mismo a la humanidad entera, no puede escapar al sentimiento de su total y profunda responsabilidad. Ciertamente hay muchos que no están angustiados; pero nosotros pretendemos que enmascaran su propia angustia, que la huyen”. Jean Paul Sartre. El existencialismo es humanismo.

[2] Aldo Pellegrini. El poder de la palabra. Magazin Dominical. Lecturas recuperadas de El Espectador.

[3] Kroeber Alfred y Clyde Kluckhohn. Culture-A Critical Review of Concepts and Definitions.



Las "Tías" de IDIPRON NO ESTÁN SOLAS



¡ Imagen del mes !



Nos oponemos rotundamente al genocidio en Palestina

Como seres humanos, la situación nos obliga a una profunda reflexión sobre nuestra dignidad y solidaridad. ¿Cómo podemos permanecer impasibles ante discursos de odio que justifican la aniquilación de vidas?

Pese a décadas de lucha por los derechos humanos, somos testigos de una guerra brutal donde poderes arbitrarios pisotean la condición humana, ¿qué nos autoriza a negar el derecho a existir de otros? Nos indigna e impotencia ver cómo el congreso israelí valida esta postura anti-derechos, retirando a las personas de los espacios que se niegan a compartir esta opinión, legitimando así acciones que impactan desproporcionadamente a niños, niñas y poblaciones vulnerables.

Esta mentalidad de "dueños de vidas ajenas" nos resulta escalofriante por su familiaridad, pero sobre todo al ver que la narrativa crece cada día y acecha nuestros hogares y espacios de relacionamiento.

Es imperativo que quienes tienen la venda en los ojos la retiren. ¿Hasta cuándo permitiremos que la vida humana esté a merced de estas personas?, ¿y si esta narrativa llegara a nuestras vidas, cuál sería el límite y el alcance?"

Decimos NO al genocidio en Palestina.

Decimos NO al silencio cómplice que permite que la vida se desvanezca ante nuestros ojos.

Decimos NO a la indiferencia que nos paraliza frente al sufrimiento ajeno.

Exigimos el cese inmediato de esta violencia y la protección de la vida y los derechos del pueblo palestino.

Por: Yazmin Ramirez

Visita nuestro boletín en la página
www.sintradistritales.org

¿Quieres publicar en el Boletín Mensual?
Envía tu escrito en formato word, o caricatura/meme en formato PNG a nuestro correo electrónico sintradistritalesjd@gmail.com con el asunto "Boletín del mes", los mejores serán publicados para que sigamos fortaleciendo nuestra base.

**Por la Defensa de los Derechos Laborales SINTRADISTRITALES NACIONAL
PRESENTE, PRESENTE, PRESENTE.**



3208298702



sintradistritalesjd@gmail.com



Sintradistritales JD



@Sintradistrita1



Sintradistritales