

EL FARO



PUBLICACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE MEDELLÍN

EDICIÓN 201
Julio 2025

ISSN 1909-3411

Mercurio

el talón de Aquiles

de la Distrito especial de

CIENCIA Y TECNOLOGÍA



En Movilidad, DAGRD, Seguridad y Convivencia ¿funcionará el cambio de turnos? ¡Ya veremos!

Desde la administración del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, (Distrito CTI) se tiene programado para las Secretarías de Movilidad, Seguridad y Convivencia, y, el Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres (DAGRD) el cambio de turno para sus servidores.

Para ello la administración del Distrito CTI de Medellín, se justifica y argumenta que debe cumplir con algunas disposiciones legales vigentes, de acuerdo con lo establecido en el decreto municipal 0061 de 2025.

Con base en esto el pretendido cambio para el Cuerpo Agentes de Tránsito sería de la siguiente manera... "acudiendo no solo a los principios de derecho laboral administrativo sino también a los principios de transparencia, equidad y legalidad" se trata de rotación semanal por sistema de turnos. (apartes de la respuesta de la administración distrital desde el despacho de las **Sec. de G.H. y S.C., y Movilidad con radicado 202530206629 al oficio 202510141092 de la ADEM**, en el que se plantea nuestro disentir frente a esta disposición)

Nuestra organización respeta la posición del Distrito, pero, no la compartimos por considerarla regresiva; hoy quienes llevamos más de 30 años de servicio recordamos que precisamente hace tres décadas también la administración del momento trató de implementar el sistema de turnos para los agentes de tránsito por semana, y, consistía en una semana en la mañana, otra en la tarde, y, otra en la noche. De éste cambio solo quedó el turno que hoy tienen los agentes de Presencia Total en la noche, y, los asignados a Regulación desde esa época realizan el turno alterno: uno en la mañana y el otro en la tarde.

ÍNDICE

Editorial PÁG. 2, 3

OPINIÓN

Acoso Laboral PÁG. 4

Mercurio, el talón de aquiles de la administración de medellín PÁG. 5, 6

La mujer en las luchas sindicales PÁG. 7, 8

Lo bueno, lo malo y lo feo PÁG. 8, 9, 10

¿Quién va a ganar? PÁG. 11

Educadores que aprenden para enseñar PÁG. 12

El irrespeto contra agentes de tránsito se está saliendo de Control, ¿qué pasa? PÁG. 13

Esto también pasará PÁG. 14

El sentir de un agente de tránsito socio de la ADEM PÁG. 14

Nuevo Comité de Convivencia laboral del Distrito de Medellín PÁG. 15, 16

Historia secretaría de movilidad PÁG. 17

La Amenaza uniformada PÁG. 18



De realizarse el cambio que plantea la administración distrital, desde ya avizoramos un menoscabo en la labor del trabajo diario que realizan los agentes de tránsito y, complicaría más la labor, teniendo en cuenta que es una labor que se realiza a la intemperie en las vías públicas de la ciudad donde existen zonas verdaderamente complejas para desempeñar la labor desde el punto de vista de la salud y la seguridad de la integridad física de los agentes.

Un agente expuesto durante toda una semana a las altas temperaturas del verano, o, las fuertes lluvias del invierno, o, los cambios bruscos del clima, en la misma zona acarrearán serios problemas respiratorios, auditivos, osteomusculares, etc.

Y, desde el tema seguridad ni que decir:

Dada la intolerancia casi que generalizada entre los conductores de automotores con más frecuencia observamos las agresiones de las que han sido víctimas varios agentes de tránsito en los últimos años, agresiones que van en aumento.

Ahora bien, un agente que imponga un comparendo y/o retenga un automotor a un conductor desadaptado, inconforme, que no haya "amanecido en su día", dulce y tranquilamente puede tomar represalias, situación que se le facilita porque sabe en donde puede encontrar al agente que lo informó. Éste asunto de la seguridad física es bien delicado y digno de tratarlo con pinzas, para nadie es un secreto que en Medellín en un alto porcentaje de ciudadanos manejan los incidentes por las vías de hecho. ¡Mucho cuidado!

Será el tiempo quien nos diga si, dichos cambios realmente benefician tanto a la comunidad como a los servidores públicos afectados, o, si por el contrario nos demuestre la precarización en la atención a la ciudadanía y a los mismos servidores.

La pregunta debe ser: **¿Quiénes desde los 80's** a la fecha han apoyado e impulsado el actual sistema de turnos han prevaricado?

*Órgano informativo de la
asociación de servidores
públicos del distrito especial de
ciencia tecnología e innovación.
ADEM*

*Carrera 51 No. 50-21
EDIFICIO BANCO DE LONDRES
PISO 16
TELÉFONO: 512 58 80*

*DIRECTOR:
Fabio Vergara*

*COLABORADORES:
Jhon Fredy Hernández Bolívar
Iván Darío García López
Nidia Elizabeth Salinas Vera
Aldemar Tapias
Fabio Alonso Vergara Cardona
Jorge Iván Jiménez Restrepo
Darío Rojo V.
Roosevelt Jair Ospina Sepúlveda
Rubén Darío Montes Osorio*

*FOTOGRAFÍAS:
ARCHIVO FOTOGRÁFICO ADEM
INTERNET*

*Las opiniones expresadas en este
periódico son responsabilidad de
sus autores y no comprometen para
nada la filosofía de la organización*

DIAGRAMACIÓN Y DISEÑO

Sergio David Cruz



Acoso laboral:

un problema silencioso en el lugar de trabajo

El mundo laboral en Colombia desde siempre se ha caracterizado por el maltrato con que los medios y altos mandos tratan a sus subordinados tanto en el sector privado como público; tema que más o menos se visibilizó públicamente desde la creación de la Ley 1010 del 2006, proporcionando a los trabajadores una herramienta de defensa para enfrentar los atropellos frontales y/o soterrados de sus jefes. Algo tímida la ley, con serios vacíos jurídicos, pero, de alguna manera un punto de apoyo para aquellas personas que, en calidad de víctimas del acoso laboral, se atreven a elevar su voz de protesta.

A continuación, un breve resumen de sus manifestaciones, causas, consecuencias, prevención y solución.

El acoso laboral es un problema que afecta a millones de trabajadores en todo el mundo. Se trata de un comportamiento repetitivo y hostil que puede ser verbal, físico o psicológico, que puede tener graves consecuencias para la salud y el bienestar de las víctimas.

Tipos de acoso laboral

1. Acoso verbal: insultos, burlas, críticas injustas, etc.
2. Acoso físico: empujones, golpes, invasión del espacio personal etc.
3. Acoso psicológico: manipulación, intimidación, aislamiento, etc.

Consecuencias del acoso laboral

El acoso laboral puede tener graves consecuencias para las víctimas incluyendo:

1. Estrés crónico y/o ansiedad.
2. Problemas de salud física y mental, problemas en el sueño, dolores de cabeza y depresión, etc.
3. Desmejora la productividad y el desempeño laboral.
4. Sentirse aislado y solos en el lugar de trabajo.

Causas del acoso laboral

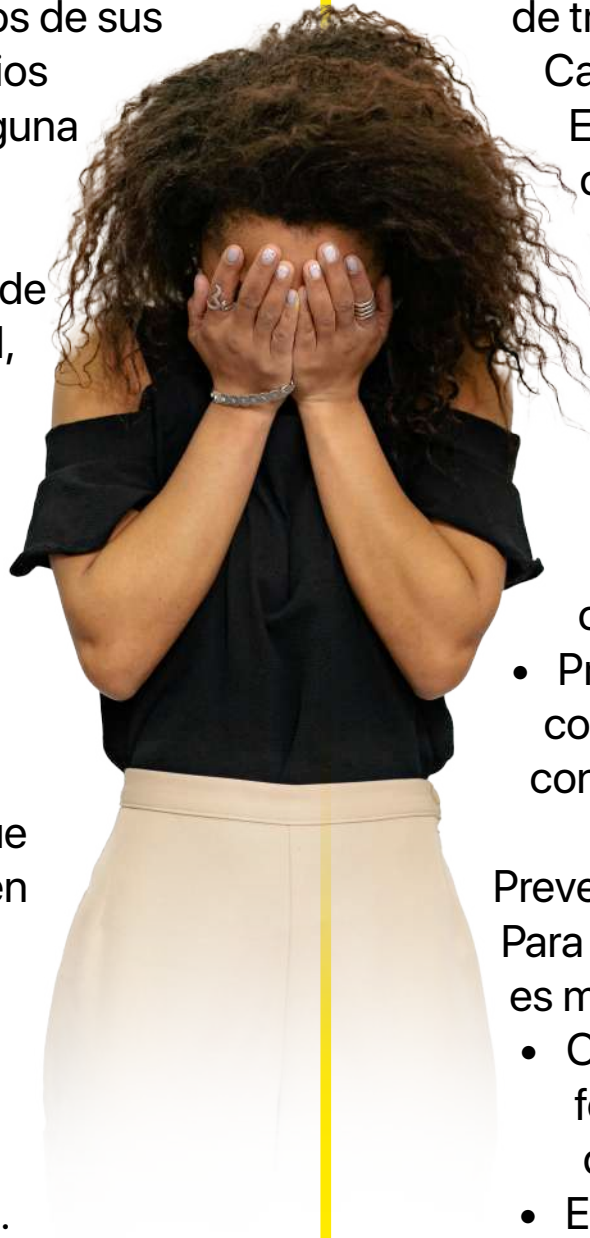
El acoso laboral puede ser causado por diferentes factores incluyendo:

- Cultura laboral tóxica: tolera y fomenta el acoso, puede contribuir a su perpetuación.
- Falta de supervisión y control: esto puede permitir que el acoso laboral se desarrolle sin consecuencias.
- Problemas personales del acosador: como la inseguridad o la envidia puede contribuir al acoso laboral.

Prevención y solución

Para prevenir y solucionar el acoso laboral es muy importante:

- Crear una cultura laboral respetuosa, fomentar valores como el respeto y la dignidad de todos los empleados.
- Establecer políticas y procedimientos claros para prever y abordar el acoso laboral.
- Capacitar a los empleados sobre el acoso laboral y proporcionarles recursos y ayuda para que puedan superar la situación.



En conclusión, el acoso laboral es un problema serio que puede tener graves consecuencias para las víctimas. Es importante que los empleadores y empleados trabajen juntos para prevenir y solucionar el acoso laboral y crear un lugar de trabajo seguro y respetuoso para todos. Si usted amig lector viene siendo víctima de éste flagelo, puede acudir a nuestra Organización donde se le brindará la asesoría jurídica

El aplicativo **Mercurio**, todo un obstáculo al momento de trabajar en la **alcaldía de Medellín**

La alcaldía de Medellín se ha hecho llamar 'Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación' para dar a entender al resto del país, que al interior de la alcaldía su fuerte y el nicho progreso es la tecnología y su desarrollo en todas las áreas posibles. Creo que el ciudadano del común deduciría entonces que allí trabajan funcionarios muy capacitados e idóneos en estas ramas del saber. A la par con las nuevas sensibilidades en materia ambiental, se adoptó la sana costumbre de imprimir lo menos posible para ahorrar papel, manejar los archivos de manera digital, minimizar los desplazamientos, permitir el trabajo en casa y utilizar herramientas digitales para las reuniones virtuales, tales como Teams, Meets entre otras. Se observa entonces que la alcaldía recurre a todos los canales posibles para comunicarse y también escuchar al ciudadano, procurando estar al orden del día con la utilización de herramientas como su página Web, redes sociales, correo electrónico, citas virtuales, facturas electrónicas, entre muchas otras, herramientas todas de desarrollo externo, que veces no se integran, no se encadenan para lograr un buen resultado. Con toda la publicidad que la administración ha desplegado en los últimos años, el ciudadano de a pie puede estar convencido que la alcaldía desarrolla su propio software, y que los empleados en las distintas secretarías tienen a su disposición las mejores herramientas para realizar su labor.

¿Pero qué piensan los empleados del distrito del aplicativo MERCURIO? Sabemos que todo ciudadano tiene derecho a elevar peticiones respetuosas ante cualquier entidad pública y ésta está en la obligación de responder de fondo en los términos que dicte la ley. Derecho que constitucionalmente es considerado fundamental y por ende en tutelable. Debe entonces la alcaldía responder miles de PQRs y para ello delega en sus funcionarios esta delicada tarea, quienes lo deben hacer contrarreloj y luchando con el estrés que genera, y al final todas las gestiones y respuestas de fondo deben de alguna manera alimentar distintos archivos de gestión al interior de las dependencias.

Pero desde el pasado agosto/septiembre/2024 luego de una larga capacitación virtual la administración liberó la versión 8.0 del aplicativo Mercurio, supuestamente para mejorar la versión 6.00, **pero no fue así y comenzó el martirio para estos funcionarios responsables de las respuestas de fondo.** Para quienes no lo sepan El Mercurio es un programa que lleva el registro de las peticiones, quejas reclamos, solicitudes y toda la correspondencia que llega, sale y circula en la administración municipal.



También sirve para registrar y luego hacer trazabilidad de resoluciones, decretos y demás documentos que genera la entidad. Toda esta correspondencia y documentación debe quedar consignado con un número consecutivo también llamado radicado, que debería posteriormente permitir su seguimiento y consulta. El acabose fue tal, que el programa no funcionó como se esperaba, no se generaban los radicados, tampoco cargaban los documentos y menos aún entregaba de manera certificada los envíos realizados a entidades o ciudadanos quejosos, de tal manera que la administración tuvo publicar una excusa o justificación de cara a la ciudad, para eximir de responsabilidad al funcionario por no dar respuestas a tiempo.



El aplicativo **Mercurio**, todo un obstáculo al momento de trabajar en la **alcaldía de Medellín**

Si bien hoy en día el aplicativo genera radicados, muchas de sus funcionalidades no están implementadas y **la red sobre la que viaja no soporta el peso del programa.**

- Tiempos de espera eternos, que ralentizan y hacen improductivo el tiempo laborado por los funcionarios.
- En las búsquedas de información, los índices del programa **no generan listados confiables.** Sus índices se dañan constantemente.
- El orden con que se lista la información no obedece a lo que desea el funcionario, y si bien se sabe de búsquedas que deben generar varios pantallazos es común ver resultados de una sola pantalla, lo que causa zozobra en el funcionario con **responsabilidades ante la ley por no poder responder a tiempo.**
- Vemos que las actas de entrega de correo certificado no se generan y/o no se descargan como es debido.
- Se sigue presentando que el aplicativo rompe frecuentemente la relación entre la queja de entrada y el radicado de cierre, generando que en las consultas **muchos radicados se muestren sin respuesta a pesar de haber sido solucionado mucho antes.**
- **Todo esto genera reprocesos,** tiempos muertos, respuesta equivocadas sin ninguna culpabilidad para el funcionario.

Y, ¿qué podemos decir de la salud mental y física de los funcionarios de la Secretaría de Innovación Digital?, abocados a lidiar con sus pares de otras dependencias desesperados por los problemas que les genera actualmente El Mercurio.



Y entonces nos preguntamos ¿Por qué a la fecha no se ha resuelto el tema?, ¿será que los técnicos y contratistas omitieron realizar estudios serios sobre la capacidad real de la red en sedes como Caribe, el Edificio Carré? Esto para no mencionar la sede central y ni las más alejadas de la ciudad. ¿Qué tan viejas son las redes de datos de la alcaldía?, ¿Qué empresa ejecutó este contrato?, ¿Que tendrá para explicar el interventor?, ¿Será que el software que permita programar y hacer un aplicativo de control de correspondencia aún no se ha inventado?

Creo sinceramente que acá hay mucha omisión, y la administración debe darle una explicación seria a sus funcionarios, porque el Actual Aplicativo Mercurio, se ha convertido en un obstáculo serio para el buen desempeño de las funciones de muchos empleados de la administración.

Julio del 2025

La mujer en las luchas sindicales:

*un legado
de valentía y
dedicación*

La historia de las luchas sindicales en Colombia y en el mundo, ha estado marcada por la valentía y dedicación de hombres y mujeres que han luchado por los derechos laborales y sociales de los trabajadores. En este contexto, la mujer ha desempeñado un papel fundamental, aunque a menudo con invisibilidad en la lucha por la justicia y la igualdad con enfoque de género en el lugar de trabajo.

Desde las primeras **organizaciones sindicales**, las mujeres han estado presentes, luchando por mejores condiciones laborales, salarios justos y derechos fundamentales. Han sido las voces que han alzado en defensa de sus compañeros de trabajo, de sus familias y de sus comunidades. Han sido las líderes que han organizado huelgas, manifestaciones y movilizaciones para exigir justicia y dignidad en el lugar de trabajo, siendo pioneras en la lucha sindical.

Es hora de **reconocer y valorar** el papel que **las mujeres han desempeñado en la lucha laboral**. Su contribución ha sido invaluable, y su legado debe ser recordado y celebrado. Las mujeres en el movimiento sindical son un ejemplo de valentía, dedicación y compromiso con la justicia y la igualdad.

En la memoria de las disputas laborales en Colombia, hay mujeres que han dejado una huella imborrable en la lucha por los derechos laborales y sociales. Una de ellas es Betsabé Espinal, una joven de tan solo 24 años que lideró una de las luchas sindicales más importantes en la historia de Antioquia.

Es así, como en el municipio de Bello, en Antioquia, el **20 de febrero de 1920**, y en la Fábrica de Tejidos de Bello, Antioquia, las obreras decidieron no trabajar más. Lideradas por Betsabé Espinal, estas mujeres valientes se unieron para protestar contra las injusticias y abusos que sufrían en su lugar de trabajo. La fábrica, fundada en 1902, era un lugar donde las mujeres trabajaban en precarias condiciones, sin derechos y sin dignidad; Las obreras de la fábrica laboraban en condiciones inhumanas. **Eran víctimas de abuso sexual** por parte de los supervisores y mayordomos, se les prohibía usar calzado y eran sometidas a un sistema de multas que las obligaba a pagar por cualquier contratiempo. Los salarios eran injustos, y las mujeres ganaban mucho menos que los hombres por el mismo trabajo.

Reflexiones sobre la lucha laboral: lo bueno lo malo y lo feo

Las obreras de la fábrica reclamaban justicia y dignidad. Exigían igualdad de salarios, reducción de las horas laborales y el fin del acoso sexual. Querían ser tratadas con respeto y dignidad, y no ser sometidas a abusos y humillaciones.

Después de 21 días de huelga, el dueño de la fábrica, don Emilio Restrepo, tuvo que ceder ante las demandas de las obreras. Se les aumentó el salario en un 40%, se redujo la jornada laboral y se despidió a los empleados que abusaban de las empleadas. La lucha de las obreras de Bello fue un triunfo importante para los derechos laborales y sociales en Colombia.

Betsabé Espinal, es un ejemplo de valentía y determinación en la lucha sindical por las mujeres. Su legado sigue inspirando a generaciones de trabajadores y trabajadoras a luchar por sus derechos y dignidad. Su historia es un recordatorio de que la lucha por la justicia y la igualdad es posible, y que la unión y la solidaridad pueden lograr grandes cambios.

La Lucha Continúa y las Mujeres en la Lucha Sindical hoy, siguen siendo una fuerza importante en el movimiento y es un recordatorio de que la justicia y la igualdad son posibles. Su papel es fundamental en la construcción de un mundo más justo y equitativo. "La mujer en la lucha sindical es un símbolo de esperanza y de cambio, y su legado seguirá inspirando a generaciones futuras".

En esta edición de "El Faro", presentamos un análisis profundo de las percepciones y opiniones sobre los eventos que han marcado la agenda laboral en la Alcaldía de Medellín. A través de esta sesión, buscamos dar voz a las diferentes perspectivas sobre los acontecimientos que afectan a los empleados distritales, destacando tanto los logros como los desafíos.

"Lo Bueno" resaltarán los momentos positivos y las acciones que benefician a los trabajadores del distrito especial de Medellín, celebrando los logros y avances en sus secretarías.

"Lo Malo" abordará los hechos que, a juicio del autor, perjudican a los trabajadores de esta entidad, analizando las consecuencias e impacto negativo a estos.

"Lo Feo" ofrecerá una reflexión estética y ética sobre las acciones que van en contravía de los intereses de los empleados distritales de Medellín, invitando a la reflexión y al debate.

En "El Faro", nos comprometemos a ofrecer un espacio para la discusión y el análisis crítico, con el objetivo de promover la transparencia y la justicia laboral en nuestra ciudad. "Abriendo espacio para Las voces ciudadanas que han gritado y nunca son escuchadas".



Lo Bueno



Aumento salarial a empleados estatales: La aprobación del aumento salarial del IPC +1.8 es un logro significativo que refleja el compromiso del gobierno nacional con el bienestar de los trabajadores.

Capítulo de género: La inclusión del capítulo de género en el pliego estatal presentado ante el gobierno nacional es un avance importante en la lucha por la igualdad y la justicia de género en el lugar de trabajo.

Celebración del día del agente de tránsito: La celebración del día del agente de tránsito fue muy organizada y emotiva, lo que refleja el compromiso y la dedicación de nuestros agentes a su trabajo y a la comunidad.

Seminario sobre derecho laboral: El seminario sobre "Derecho laboral administrativo, con énfasis en negociación colectiva, finanzas y presupuesto público" ofrecido por la administración en el marco del cumplimiento del acuerdo N°30 sindical colectivo de 2024-2025 es una excelente oportunidad para el desarrollo sindical y la capacitación de nuestros trabajadores.

Lo Malo



Cambio de sistema de horarios: La propuesta de la administración distrital de cambio de sistema de horarios para los agentes de tránsito, podría tener un impacto negativo en n detrimento y regresividad de sus condiciones laborales y prestacionales en los guardas de tránsito, en esta secretaria

Presunto Acoso sexual: El aumento del acoso sexual presunto vivido a diario por las compañeras contratistas de sus superiores so pena de perder su trabajo, asunto que es inaceptable y requiere medidas urgentes para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso

Después de haber concertado en el pliego sindical con el Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación al respecto de la bonificación a los servidores del Distrito, la administración proyecta el decreto borrador con el término de "prima", asunto que obstaculizo la posibilidad que como distrito se pudiese otorgar este tan anhelado incentivo. Esto genera desconfianza y frustración entre los trabajadores.

Lo Feo



Atribución de funciones: Es inaceptable que algunos contratistas se estén atribuyendo el derecho de ordenar y dirigir a los servidores de carrera, en contra de la ley, pasando por encima de los líderes legales de carrera. Esto genera confusión y desorden en el lugar de trabajo, además de un abuso de autoridad que está permitiendo la administración de turno.

Acoso laboral: El aumento de presuntos casos de acoso laboral contra los servidores, es un tema grave que requiere atención inmediata. Todos los trabajadores merecen un entorno laboral seguro y respetuoso.

Persecución y acoso a servidores antiguos de ña secretaria de movilidad: La persecución y acoso laboral de algunos directivos hacia servidores antiguos que tienen recomendación médica es inaceptable. Los trabajadores con discapacidades o condiciones médicas merecen protección y apoyo.

Renacimiento de la mesa intersindical: El renacimiento de la mesa intersindical es un paso importante hacia la unidad y la organización de los trabajadores. La unión y la solidaridad son fundamentales para lograr nuestros objetivos y defender nuestros derechos." Porque el poder de los que no tenemos poder es la organización"

Mejoras en las instalaciones: Los arreglos y mejoras en las instalaciones de la Secretaría de Movilidad, especialmente en las unidades sanitarias femeninas, son un paso importante para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar un entorno seguro y saludable para todos los trabajadores.

- Conmemoración del 1 de mayo: La masiva asistencia a la conmemoración de la lucha de los trabajadores del 1 de mayo es un testimonio de la solidaridad y el compromiso de nuestros trabajadores con la justicia social y los derechos laborales.

Canibalismo sindical: El canibalismo sindical entre algunos compañeros dirigentes de algunos sindicatos, es un problema grave que afecta la unidad y la solidaridad entre los trabajadores. La venta de luchas sindicales y el ofrecimiento de información y apoyo al jefe de turno son prácticas inaceptables que deben ser abordadas.

Examen de mérito Antioquia III: El desatino de la CNSC de querer realizar el examen de mérito Antioquia III, concomitante a la prueba de todos los aspirantes nuevos y los servidores en ascenso; es un tema que genera confusión y descontento. La realización de un concurso de ascenso sin ninguna ventaja o beneficio claro para los trabajadores actuales es un tema que requiere revisión y ajuste.

En la secretaria de seguridad y convivencia se anunciado una implementa debido a una rotación del personal que está actualmente en turnos en las inspecciones y comisarías de permanencia con personal nuevo generando un gran traumatismo en el servicio , puesto que se omite la experiencia y la experticia de los antiguos que vienen prestando ese servicio y afectando la comunidad debido a que la rotación implica a la gran cantidad de expedientes que se manejan en cada uno de estos despacho

Demanda al decreto de préstamo de vivienda: Es decepcionante que un servidor del distrito demande el decreto del préstamo de vivienda, contra acuerdo del consejo distrital, intentando tumbar el tan importante aporte a los servidores para que con un mínimo interés puedan acceder a su casa.

Mantenimiento de las instalaciones: Los baños que se intervinieron en la Secretaría de Movilidad antes de la pandemia y que estuvieron cerrados más de 24 meses y se habilitaron hace pocos días, ya tienen la mayor parte de su grifería dañada y muchas de las baterías sanitarias inservibles, (Esto sugiere una mala calidad en los materiales utilizados y una falta de supervisión en el mantenimiento.)

Capacitación para el manejo de vehículos: En la secretaria de movilidad, en otras administraciones, se brindaba capacitación al personal antes de asignarles vehículos. Ahora, se entrega el parque automotor sin capacitación previa, lo que ha generado mal uso en los vehículos y su deterioro prematuro. Esto sugiere una falta de planificación y priorización de la capacitación.

¿Quién va a ganar?

Van a ganar los que siempre han perdido, los que nunca han ganado nada; las grandes mayorías engañadas amedrentadas con el miedo infundido y las amenazas de quienes siempre han estado favorecidos por un estado secuestrado al servicio del gran capital.

Ellos, los que se creen dueños de Colombia; elegidos con votos pagados por las grandes corporaciones y empresas que amenazan con el derecho al trabajo, mientras acumulan riquezas desmedidamente a expensas de hacer mas pobres a los pobres.

Ellos, las altas cortes, los congresistas y sus medios de comunicación mentirosos divorciados de la realidad social; han desfigurado la razón de la política poniéndola al servicio de lo privado con detrimento de lo público, del bien común. Está gran verdad, viene siendo redescubierta por las grandes mayorías gracias al esfuerzo propio que ponen en la escuela de la calle para aprender a ver y pensar de manera distinta la realidad que hoy nos toca vivir. Un presente sin esperanza, construido por gobiernos neoliberales, que desconocieron las necesidades básicas de su pueblo.

Colombianos y colombianas, no son lo mismo de antes; mejor preparados para actuar consecuentemente con la refundación de la democracia; convencidos de su poder para: hacer historia, imaginar un país distinto, crear nuevas posibilidades, se darán a ese compromiso con lo mejor que nos puede suceder: **¡Cambiar lo que hay que cambiar!** La vida es cambio, oponerse a los cambios necesarios, es oponerse a la vida; la mejor manera de darnos cuentas que estamos vivos es cuando estamos generando cambios, gracias a que hemos cambiado de mentalidad. – ya no vendemos el voto - No es posible tener una esperanza ciega en la humanidad, ni esperar que los problemas se resuelvan solos. Es apremiante la participación de todos y todas en la solución de los problemas que se presentan como irresolubles. Tampoco podemos vivir con una sensación permanente de angustia pensando que todo va a empeorar. Es necesario trabajar inteligentemente y decidir por lo más conveniente; - espero estemos de acuerdo – en la urgencia de resistir a un sistema antidemocrático que no ha dejado sino insatisfacción social y muerte.

Ya sabemos como se construyó el presente, ¿Entonces?! Decida Usted, sin contra prestación alguna



Educadores *que* **aprenden** *para* **enseñar**

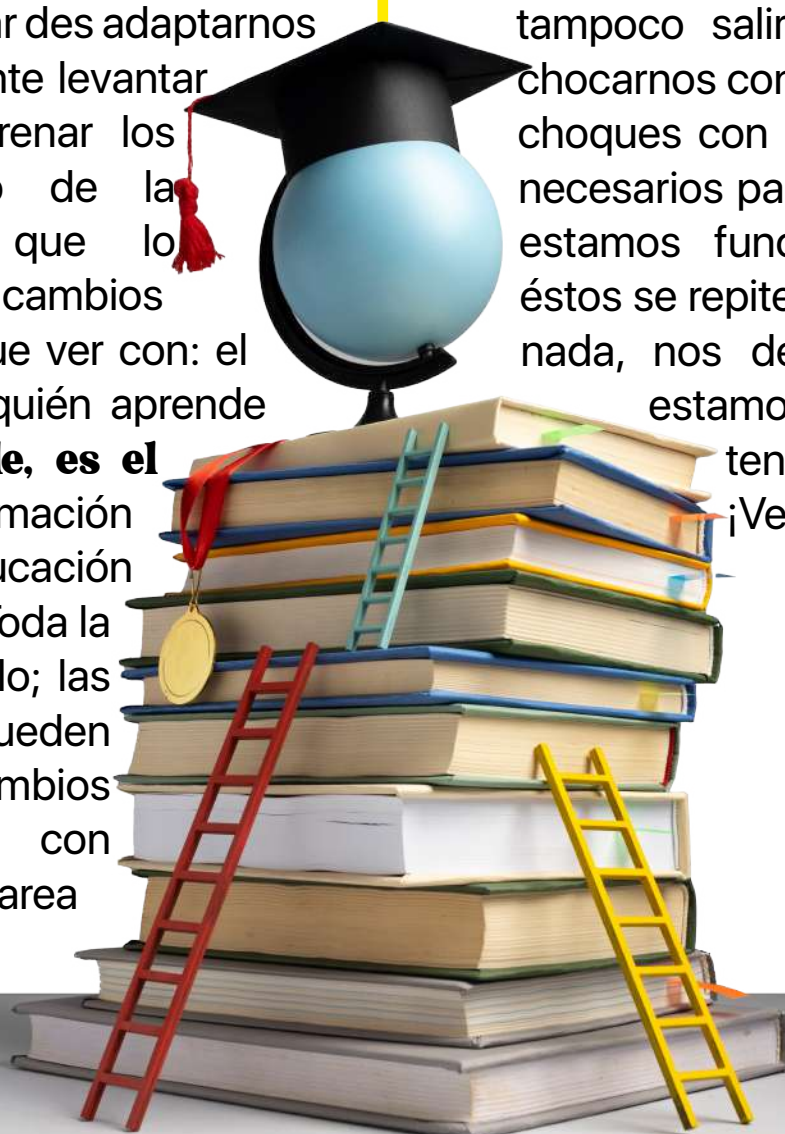
La educación para hacer más vivible la vida, no puede centrarse con exclusividad en la utilidad, desmejorando el objetivo de crear más humanidad; o descuidando la tarea de continuar aprendiendo y desaprendiendo en un mundo que cambia velozmente.

La pedagogía educativa, siempre ha representado compromiso con el futuro, la esperanza, la confianza en diseñar caminos orientados hacia lo mejor, lo más justo socialmente. Lo que hoy nos toca vivir nos involucra a todos **<<crisis de todo>>**, esto nos debe alertar a examinar y repensar lo que estamos haciendo y cómo lo hacemos en materia educativa, para evitar el peligro de que objetivos, propósitos y prácticas se conviertan en simples fetiches; porque no mejoran nada.

Académicos y pedagogos siempre han asumido la responsabilidad ética y pedagógica de examinar las ortodoxias y problematizar los supuestos que configuran la vida de los estudiantes, sus formas de pensar, su comprensión del mundo y su capacidad para asumirse como agentes sociales en un mundo que cambia. El mundo ha cambiado, muchos aún no se han dado cuenta de lo que implica; y, eso, hay que saberlo entender, para evitar desadaptarnos o sufrir por ello. No es inteligente levantar muros de contención para frenar los cambios. Hay un principio de la termodinámica que dice que lo constreñido busca salida. Los cambios en materia educativa tienen que ver con: el qué, el cómo, el para qué, y quién aprende para enseñar. **El que aprende, es el que cambia** y, propicia transformación en la vida e instituciones. La educación no compete solo a la escuela. Toda la sociedad educa con su ejemplo; las instituciones educativas, pueden hacer un pare para liderar cambios culturales en la sociedad con acciones y resultados sobre la tarea

humana de que todas las instituciones públicas y privadas, se examinen y reeduquen desaprendiendo esas artimañas que dañan las relaciones sociales y la vida; también aprendiendo para superar ignorancias que se van acumulando producto de sesgos institucionales que se vuelven inamovibles. **La educación con calidad es la que se examina para aprender y cambiar:** artimañas, trampas, triquiñuelas, mentiras, discursos, ideas repetidas incesantemente, opiniones inútiles, teorías superadas, métodos y prácticas que no mejoran nada.

Los educadores, solemos tener muchos encuentros con otros profesores y personas de todas clases, unos con pocos estudios otros profesionales en diversos campos que impresionan con sus posturas de no caberles más conocimientos. Unos y otros defienden que lo que conviene no solo es conveniente, sino que es lo más conveniente. Esta es una excusa para no pensar y cambiar de opinión y asumir consecuentemente la responsabilidad de mejorarnos para mejorar lo que es preciso mejorar: la sociedad. No es ético ni responsable quedarnos en donde estamos, mientras que todo se mueve, tampoco salir corriendo sin saber prever chocarnos con la realidad. Dejo claro que los choques con la realidad no son malos, son necesarios para investigar y entender como estamos funcionando; solo que cuando éstos se repiten más de tres veces sin hacer nada, nos demuestran lo estúpidos que estamos siendo. Hay que aprender a tener mejores proyecciones ¡Verdad!



Julio del 2025

El irrespeto **contra** agentes de tránsito **se está saliendo de control, ¿qué pasa?**

La situación de las agresiones a los agentes de tránsito en Colombia es un tema que preocupa y llama la atención. Según un artículo del periódico, El Espectador, se evidencian problemas a la hora de impartir autoridad. Expertos señalan que falta pedagogía y acciones focalizadas son requerimientos urgentes para empezar a mitigar esta problemática. Sin embargo, la verdad es que las agresiones a funcionarios públicos en general no son nuevas y van más allá de los agentes de tránsito; día a día vemos agresiones a policías y soldados, si se da con ellos cuando les toca impartir autoridad, incluso con el respaldo de un arma de forma coercitiva, para imponer el orden y la autoridad, ¿Qué podemos esperar los agentes de tránsito civiles, impartiendo autoridad con la única herramienta sancionatoria de carácter económico, que toca el bolsillo del ciudadano infractor, a través de multas pecuniarias? Sin embargo, es de reconocer que a los agentes de tránsito nos va mejor que a policías y soldados, quienes sufren agresiones verbales y también físicas, y en algunos casos, secuestros y homicidios; en ese orden de ideas, difiero de los expertos que dicen que estas situaciones son producto de falta de pedagogía y acciones focalizadas, creo que esto es pura demagogia; Considero que es necesaria una solución más integral para abordar este problema tan grande y recurrente en nuestro país. Sin embargo en este escrito quiero resaltar, que como si fuera poco la situación de agresiones que vivimos día a día los agentes de forma externa por ejercer nuestras funciones con la ciudadanía, los agentes de tránsito nos enfocamos en las agresiones que se dan puertas afuera de la Secretaría de Movilidad, pero no alcanzamos a percatarnos y visualizar el irrespeto y la agresión que muchas veces sufrimos dentro de nuestra propia Secretaría, donde algunos mandos medios nos estigmatizan y menosprecian por algo tan simple y que es inevitable en la vida, envejecer o adquirir una enfermedad. Es un irrespeto al agente de tránsito que un pequeño grupo de recién llegados a hacer parte de nuestra familia azul, tengan el poder de dirigir o de dar órdenes al personal antiguo, la falta de respeto a la antigüedad y la experiencia, como dijéramos en otra época, "los están madurando viches". Da impotencia que un recién llegado que lleva menos de un año, le nombre servicio a una persona de más de 20 años de

servicio y ofende más aunque algunos sean tan atrevidos de preguntar a un agente antiguo, "que si sabe qué hay que hacer aquí". Eso no es solo es ridículo, es algo ilógico, pues en el pasado nos recibieron con mucho aprecio y nos acogieron muy bien, pero nos pusieron a trinar y bien duro, por eso aprendimos a trabajar y lo que es más importante, aprendimos a valorar nuestra secretaria y esas duras jornadas nos hizo ser solidarios, amigos en nuestro trabajo. La solidaridad y la amistad se está acabando en nuestra Secretaría.

La situación en la Secretaría de Movilidad Distrital de Medellín, es preocupante; Al parecer, es una de las pocas entidades del Estado Colombiano donde no se respeta la antigüedad. Es hora de reflexionar sobre lo que está sucediendo y buscar soluciones para mejorar todo lo que hoy vivimos y vemos en el día a día; qué lástima que eso pase en nuestro segundo hogar

"El pasado nos enseña, el presente nos define y el futuro depende de nosotros."



El sentir de un agente de tránsito socio de la ADEM

Me solidarizo con su publicación del día de hoy, pienso que la verdadera misión de una agremiación sindical es recopilar el sentir de sus asociados y canalizarlos para buscar soluciones. Nosotros los agentes de tránsito estamos sometidos a grandes niveles de estrés maltratos, físicos y ambientales en nuestra diaria labor, por ello necesitamos una jefatura empática, solidaria, con un sentido de humanidad y respeto por el cuerpo de agentes de tránsito. Debemos hacer entre todos, de nuestra amada secretaria un lugar amable, cálido, cordial, siempre propendiendo por generar un buen ambiente laboral, sin roces, sin polarización sin matoneo, ya bastante tenemos con soportar un ciudadano falto de conciencia colectiva, agresivo y maleducado, necesitamos líderes que inspiren al agente de tránsito a ser más persona, un verdadero servidor público al servicio del ciudadano y no un ser insensible, soberbio y prepotente. **¡O quizás por qué no una máquina de guerra y nada más!**

*Darío Rojo V.
Agente de Tránsito #582.*

También pasará

La pérdida del empleo puede ser una experiencia muy estresante y a su vez difícil de asumir, puede llegar a afectar tu autoestima, tu estabilidad financiera, tu salud mental y tus relaciones sociales.

Ante esta situación hay que saber cómo afrontar cada emoción y analizar sin dejar que esto sacuda los cimientos de tu vida, no se puede perder tu identidad como individuo. **El miedo** no te puede amedrentar con la sensación de fracaso o de temor al futuro.

No permitas que esto cambie tu estado de ánimo, en general a veces, los cambios suceden para bien. El trabajo es simplemente un medio de vida y tú eres quien decide cómo te ves o te haces ver ante los demás.

Tienes que saber "El control de tu vida profesional lo tienes tú", has de tener **autoconfianza**. Todo duelo tiene un antes y un después, pero cuidado, hay duelos que se pueden evitar preparándote para cada proceso que tengas de una manera intelectual y sabia. No caigas en la ansiedad, puede nublararte y hacer que cometas errores.

Recuerda, tu eres valioso y talentoso, esto hace que debas demostrar que tú estás en el grupo de los mejores, siendo profesional en lo que haces.

Rodéate de ese positivismo que te hace ser un ganador, no olvides lo aprendido y planifica lo venidero, conserva tu equilibrio laboral y el interés por tus tareas. **Ánimo**, avanzarás un escalón más en tu proyecto de vida.



Nuevo Comité de Convivencia laboral del Distrito de Medellín

Los días pasados 08 y 09 de marzo de 2025, fueron elegidos los representantes de los empleados del Distrito de Medellín en la convocatoria para la conformación del Comité de Convivencia Laboral del Distrito de Medellín para el periodo 2025 – 2027. A tal efecto, fueron escogidos los compañeros JUAN DANIEL CIFUENTES DÍAZ (profesional universitario adscrito a la Secretaría de medio ambiente), y como suplente al compañero JORGE HUMBERTO ARIAS GUTIÉRREZ (profesional Especializado adscrito también a Medio Ambiente). Igualmente, fue electo el suscrito ROOSVELT JAIR OSPINA SEPÚLVEDA (Líder de Programa Secretaría de Seguridad), como titular y su respectivo suplente el compañero CARLOS ANDRÉS PINEDA GARCÍA (profesional universitario de la Secretaría de Paz y Derechos Humanos). Todos socios de ADEM. Esto demuestra la gran importancia que para nuestra organización sindical revisten estos espacios de tratamiento del clima laboral y la prevención del Acoso laboral.

El comité, además, está integrado por dos (2) representantes del Alcalde y sus respectivos suplentes. Los cuatro (4) integrantes del Comité de Convivencia Laboral designaron como presidente para el periodo 2025 – 2026 a ROOSVELT JAIR OSPINA SEPÚLVEDA y como secretaria a la asesora del despacho del Secretario de Gobierno MARÍA ADELAIDA GÓMEZ. Dentro de las principales funciones que tiene el Comité están las siguientes: Artículo 6 de la Resolución número 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral; **2. Examinar de manera confidencial** los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral;

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; **4. Adelantar reuniones** con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, **5. Formular un plan de mejora** concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral; **6. Hacer seguimiento** a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; 7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, **deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación;** **8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública las recomendaciones** para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral; **9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones** dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas; **10. Elaborar informes trimestrales** sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

Es de suma importancia entender que la legislación laboral colombiana incorpora múltiples convenios internacionales y de la OIT que rigen las relaciones laborales y que protegen el trabajo en condiciones de dignidad y respeto a la condición humana. Es por ello que la Ley 1010 de 2006 de Acoso Laboral establece las siguientes definiciones como constitutivos de acoso laboral:

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Frente a cualquiera de estas conductas **NO DEBERIAMOS SER INDIFERENTES**, pues terminan denigrando al ser humano en su esencia y terminan deteriorando el clima laboral de las dependencias y de la organización. Frente a estas situaciones la ley de acoso laboral permite a los servidores acudir directamente al Comité de Convivencia Laboral con la finalidad de encontrar fórmulas de acuerdo de manera confidencial que generen compromisos de obligatorio cumplimiento para las partes y que generen conciencia en el acosador para que se abstenga de repetir dicho comportamiento.



HISTORIA DE LA CREACIÓN DE LA SECRETARÍA DE MOVILIDAD

Corría el año 1971 cuando un hecho de pronto casual, obligó al Alcalde de la ciudad de Medellín, doctor Óscar Uribe Londoño, a pensar en la creación de una Secretaría de Transportes y Tránsito.

En una de las salidas por la ciudad, el señor Alcalde, encontró las vías de la ciudad cerradas con motivo de una competencia ciclística, cierre que había sido autorizado por el Comandante de la Policía y del cual, no conocía el mandatario de la Bella Villa. Este hecho, más el crecimiento urbano y vehicular de la Capital Antioqueña, mostraron la imperiosa necesidad de crear una entidad que se encargara directamente de resolver los problemas de tráfico



A finales de julio de ese año 1971, en el Jardín Botánico, se reunieron destacadas personalidades y que con sus especialidades, conocimientos y experiencias y liderados por el Señor Alcalde Óscar Uribe Londoño, el Ingeniero Rodrigo Salazar Pineda y el Periodista Óscar Salazar

Montoya, lograron concertar la propuesta de creación de la Secretaría de Transportes y Tránsito para ser presentada ante el Honorable Concejo de la ciudad.

Lógicamente y dentro de lo más destacado, estaba la conformación de un Cuerpo Municipal de Uniformados de carácter civil y investidos de Autoridad, que pudiesen cumplir labores de regulación, prevención y educación en materia de Seguridad Vial de la ciudad.

Es pues como el Ingeniero Rodrigo Salazar Pineda y después de una de sus giras por Europa y específicamente al visitar Francia (París, su capital), conoció de cerca las actuaciones, en materia de Regulación Vial y, el uniforme que portaba la Policía o también llamados: Gendarmes.

Su conformación, color y elegancia, lo enamoraron y ahí fue donde propuso que el personal que se contratase, vistiera uno muy similar. Sin muchos reparos por parte de los demás reunidos, se aprobó por unanimidad su novedosa propuesta. Cabe destacar que, la Policía Nacional de nuestro país, también fue fundada (5 de noviembre de 1891) y formada, bajo lineamientos de la Policía Francesa (Su primer Director fue el Comisario Francés JUAN MARIA MARCELINO GILLIBERT LAGORGUE).



Continuará en una próxima edición...

¡LA AMENAZA UNIFORMADA!

Justamente en esto no nos podemos convertir. Nuestra misionalidad debe ir más dirigida a ser empáticos, justos, un referente que sirva de inspiración al ciudadano. Que nos vean en las calles **como ese uniforme icónico, amable y solidario**, que acompaña y apoya a todos los habitantes.

Nuestra principal función debe ser la proactividad. Debemos ejercer nuestra profesión sin egos ni soberbia, pero con respeto y autoridad cuando corresponda.

Perdón si hiero una que otra susceptibilidad por ahí; mi intención es solo una invitación a la reflexión. No somos Rangers de Texas, ni grupos antiterroristas con la cara cubierta, ni mucho menos Quijotes de la Mancha, ni Capitán América, ni Batman, ni Robin, ni Superman...

Seamos solo unos **buenos y eficientes funcionarios públicos**: atentos, amables y, sobre todo, respetuosos con una ciudadanía que nos necesita y que, con sus impuestos, paga cumplidamente nuestro generoso y honroso salario, el cual —por cierto— nos permite tener una cómoda, digna y excelente calidad de vida.

¿De qué sirve ser rey, si se acaba con el reino? vehicular en las vías de Medellín y de carácter Municipal.

