Sindicato de Trabajadores de la Procuraduría General de la Nación

CAMBALACHE

Edición 41. Diciembre de 2018

SE ACERCA NUESTRA XI ASAMBLEA NACIONAL DE DELEGADOS!

Los días 30 y 31 de enero y 01 de febrero del próximo año, en la ciudad de Cartagena se llevará a cabo la XI Asamblea Nacional de Delegados del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Procuraduría General de la Nación SINTRAPROAN en cumplimiento a lo ordenado por el artículo 15 de los Estatutos que nos rigen, donde se reunirán aproximadamente 200 afiliados entre delegados plenos y delegados fraternales, quienes durante tres días debatirán temas de suma importancia, y tomarán decisiones trascendentales pendientes a salvaguardar los derechos y las garantías de los trabajadores de nuestra amada Entidad.

Es de recordar, que la Asamblea Nacional de Delegatarios es la máxima autoridad de nuestra organización sindical, la cual, entre otras cosas, elegirá la nueva Junta Directiva Nacional para que lleve las riendas de nuestro sindicato por los próximos dos años, revisará los estatutos que nos rigen haciéndole las modificaciones pertinentes, así como también, aprobará el presupuesto general de SINTRAPROAN.

Esperamos que dicho evento sea de gran beneficio, no solo para los asistentes, sino para todos los afiliados que esperan que el sindicato trace políticas eficaces que permitan la reivindicación de sus derechos.

TABLA DE CONTENIDO

3 WEB Y BENEFICIOS SINTRAPROAN

4 / 5 EDITORIAL

POR LA DERECHA 6 / 7

RINCÓN POÉTICO 8

9 ADMINISTRACIÓN CARRILLO "CERO" INJERENCIA POLÍTICA

POR EL HUMANISMO EN LA PROCURADURÍA 10 / 11

OLIMPIADAS MELGAR 2018 12 / 13

14 TABLA DE MEDALLERÍA

NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE 15

16 / 17 CASOS Y COSAS

18 / 19 UN RECORRIDO POR LAS REGIONES

¿EFICACIA: REALIDADES DIFÍCILES DE TRANSFORMAR? 20

21 CORTÍSIMAS

EDAD DE RETIRO FORSOZO 22

PREVENCIÓN DE RIESGO CARDIOVASCULAR 23

24 CULTURA Y PASATIEMPOS

SINTRAPROAN
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Procuraduría General de la Nación

COMITÉ EDITORIAL

- Carlos Tulio Franco Cuartas
- Sonia Astrid Sanclemente
- Esteban Hernández Martínez

DISEÑO

- Migdalia Zulay Salgado
- Esteban Hernández Martínez

IMPRESIÓN Y DIAGRAMACIÓN

Miguel Ángel Pataquiva Roa
PROTEUS
Publicidad&Diseño

VISITE NUESTRO **NUEVO SITIO WEB**

www.**sintraproan**.org

A UN **CLICK** DE DISTANCIA EN TODOS SUS **DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS!**

ESCANEA ESTE CÓDIGO QR

Y CONOZCA **AQUÍ** LOS **BENEFICIOS** QUE **SINTRAPROAN** TIENE PARA USTED!

CRÉDITO EDUCATIVO SIN INTERÉS

Este crédito se otorga por la **Junta Directiva Nacional** a nuestro afiliados para la realización de estudios de primaria, secundaria, técnicos y profesionales en beneficio de ellos mismos, de sus hijos, de sus conyugues o compañeros y compañeras permanentes. **Se presta un monto entre 2 a 5 smlv, con una tasa de interés del 0%, descuentos por nómina, diferido máximo a 1 año.**

Uno de nuestros principales beneficios, es que cobra solo el **2%** del valor del crédito educativo por concepto de tramites y asuntos bancarios.

AUXILIO SOLIDARIO

Este auxilio es otorgado por la **Junta Directiva Nacional** y cubre a todos los afiliados que no cuentan con Directiva Seccional o Comité para la atención oportuna en caso de calamidad doméstica, hechos imprevistos o enfermedad, que los afecten como: **Incapacidad de 10 días, fallecimiento de algún familiar hasta 1° grado de consanguinidad, único civil, conyugue o compañero permanente; con este auxilio se otorga el valor correspondiente a 9 dsmlv.**

Los compañeros que se encuentren en ciudades que cuenten con Directiva Seccional o Comité podrán tramitar su solicitud ante ellos.

CONVENIOS

ASESORIAS DE ARL

Con el apoyo de la **Universidad Minuto de Dios** y sus estudiantes de Salud Ocupacional, **SINTRAPROAN** brinda a sus afiliados asesorías y acompañamientos en temas relacionadas con: **seguridad y salud en el trabajo, riesgos laborales, autocuidado, buen ambiente laboral y bienestar empresarial**. Dichas asesorías se efectúan dos veces por semana en **Bogotá D.C.** y a nivel nacional los afiliados pueden enviar sus consultas al correo electrónico **sintraproan.junta@procuraduria.gov.co**

ACÉRCATE A NUESTRA OFICINA EN BOGOTÁ D.C. PISO 18 TORRE A Y PREGUNTA POR LOS REQUISITOS!

EDITORIAL

EL FUERO SINDICAL

¿OFRECE EL FUERO SINDICAL UNA GARANTÍA DE PROTECCIÓN EFICAZ PARA EL RESPETO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS, DENTRO DEL ESTADO COLOMBIANO?

CARLOS TULIO FRANCO CUARTAS
Presidente Nacional de SINTRAPROAN

Responder a este cuestionamiento nos traslada a un contexto histórico desde el cual se han dado importantes desafíos para la protección de las relaciones laborales, obteniendo grandes avances en la consolidación de derechos, al establecimiento de garantías y a la mejora de situaciones que, en antaño, eran impensables.

Ahora bien, reflexionar actualmente sobre las relaciones laborales, su historia y las garantías modernas del Derecho Laboral, es reconducir dichos razonamientos a una lucha progresiva de los colectivos laborales, de millones de trabajadores en el mundo, y de miles en el orden nacional, de donde se puede resaltar categóricamente que, el fuero sindical constituye una de las grandes victorias de los trabajadores y en consecuencia un derecho sin vacilar, para la continuidad de los derechos colectivos laborales dentro del Estado.

Sin embargo, la protección constitucional y legal de los derechos colectivos laborales también ha estado precedida de voces silenciadas, de situaciones desafortunadas y de opresiones indirectas, encaminadas a desincentivar la vinculación, permanencia y activismo en las organizaciones sindicales.

Una de las medidas más desafortunadas que ha permitido el debilitamiento de las organizaciones sindicales fue la declaratoria de inexequibilidad del Artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, mediante Sentencia C-797 de 2000 de la Corte Constitucional, que permitió ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad, lo cual trajo como consecuencia la atomización sindical.

A la par de lo anterior, el Alto Tribunal en Sentencia C 567 de 2000 decidió declarar inexequible los numerales 1 y 3 del Artículo 26 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, implicando con ello que en una misma empresa puedan coexistir dos o más sindicatos de base, ocasionando así una falta de integración y de homogeneidad de los trabajadores. Así, durante los siglos XIX, XX y XXI, las organizaciones sindicales han sido objeto de violencia sistemática, no solo en lo que compete a los homicidios de personas vinculadas a los colectivos sociales, sino también, en lo que respecta al desamparo político-institucional, al cual se han visto enfrentados los trabajadores que han forjado la defensa de los Derechos Laborales; por esta razón, el fuero sindical, se ha edificado en algo más que un simple arquetipo jurídico, siendo quizás el único mecanismo de defensa real de los sindicalistas; transcendiendo su importancia, incluso a un asunto de derechos humanos.

Por ello, cualquiera que sea la posición que se adopte, la organización sindical debe ser reconocida como lo que es, la suma de fuerzas individuales orientadas a un fin común, que se enaltece en la estabilidad y mejora de los derechos laborales, aunado a la identidad de grupo que se adquiere al no actuarse desde la individualidad, sino desde el articulamiento de un equipo social.

En este sentido, el artículo 39 Constitucional se estatuye como un baluarte en el conjunto de libertades que conforman el Estado Constitucional de Derecho en nuestro país, y en un máximo de protección sobre el cual deben guardar coherencia y validez las normas que lo desarrollan, y las actuaciones tanto de las autoridades públicas, como de los particulares.

No es posible entonces hablar de fuero sindical desde una postura asistemática, por el contrario, los principios rectores de unidad y armonía, hacen que el fuero deba gravitar coetáneamente con el conjunto de Derechos que consagra actualmente la normativa laboral global y local, empezando por la Declaración Universal de los

Derechos Humanos, en sus artículos 20 y 23, y los que integran el bloque de constitucionalidad y sus normas complementarias, puesto que, el fuero sindical adquiere sentido en el máximo de asegurar la estabilidad laboral de las personas fundadoras de sindicatos, que buscan con su actuar mejores derechos y condiciones para los trabajadores.

Igualmente, el reconocimiento del fuero sindical, y demás garantías para su actividad, como lo especifica el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye un enorme avance en la protección de quienes lideran los esfuerzos, la promoción y la búsqueda de mejores condiciones; actuando como un dique frente a actividades lesivas de los derechos laborales, sin distinguir que esta provenga del empleador de turno o del poder hegemónico del Estado, y la institución de políticas retrógradas e involutivas.

Gracias a derechos obtenidos mediante la insurrección obrera en algunos casos, así como de de la concertación en otros, es dable afirmar que el fuero sindical, ha surgido, en principio, para proteger a las personas relacionadas directamente con la formación sindical, para permitirles cumplir libremente sus funciones en defensa de los intereses de la asociación, sin que por ello puedan ser perseguidos o verse sujetos a represalias por parte de los empleadores; pero esa garantía, no es solo un mecanismo de protección individual, sino que propende por la defensa y tutela del sindicalismo como piedra angular del activismo obrero, que se desarrolla desde el sentido de la unión y la identidad de grupo, por encima de la particular.

En virtud del fuero sindical los empleadores que quieran despedir trabajadores aforados deben invocar una justa causa previamente calificada por el juez laboral; e incluso en los procesos de reestructuración, se hace necesario solicitar la autorización; por ello, cuando se despide al empleado aforado sin mediar la orden del juez, es procedente la acción especial de reintegro por fuero sindical, garantía jurídica que ampara la permanencia de las organizaciones sindicales y la posibilidad real de aseguramiento de los derechos colectivos.

Pese a lo descrito sobre las condiciones favorables, también encontramos que se ha generado una interpretación errada frente a la connotación que a partir del ejercicio de gobernabilidad centrado en políticas económicas abiertamente neoliberales, se ha dado con relación a las organizaciones sindicales y el fuero sindical; ello en tanto se ha llegado a comparar equivocadamente el ejercicio sindical con ideologías extremistas, o de izquierda, soslayando la esencia básica de esta figura, basada en la inclusión social y en el desarrollo de las sociedades modernas, lo que constituye un sofisma y un peligro latente para la actividad sindical, y sobre todo, para quienes las lideran.

Además la figura del fuero sindical, su importancia para la continuidad y conservación de los sindicatos y sindicalistas se ha visto opacada por la decadencia en general de las modalidades de trabajo y del sistema laboral colombiano, que puede llegar a hacer obsoleta la protección de los trabajadores fundadores de un sindicato, o de aquellos que dadas sus condiciones lleguen a ostentar dicho derecho.

Ello en tanto progresivamente se ha optado por políticas como la de tercerización laboral, incorporando modalidades como las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), empresas de servicios temporales y el crecimiento exponencial de la vinculación laboral mediante contratos de prestación de servicio, entre otros; lo que conlleva a que los trabajadores no puedan incorporarse a las organizaciones sindicales y de esta forma no puedan unirse para la defensa de los derechos colectivos. De continuar en esta dirección se llegará a la obsolescencia normativa y material del mecanismo del fuero sindical.

De ahí que

> *"el fortalecimiento del fuero sindical como garantía laboral, aunado a la defensa de los derechos colectivos laborales, depende de un direccionamiento económico y de políticas públicas inclusivas que promuevan y efectivicen los principios constitucionales, que aseguren el trabajo digno, en condiciones de estabilidad y mejoramiento progresivo de los empleados, y el fortalecimiento del empleo, de forma tal, que se disminuyan las formas de contratación que realmente esconden verdaderas relaciones laborales.*

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

Presidente
Carlos Tulio Franco Cuartas.

Vicepresidenta
Sonia Astrid Sanclemente P.

Secretaria
Alma Lucia Benitez Torres.

Tesorero
Policarpo Salazar Gordillo.

Fiscal
Linda Consuelo Cely Martínez.

Primer Suplente
Diego Alfredo Arcos Gómez.

Segundo Suplente
Esteban Hernández Martínez.

Tercer Suplente
Olimpo Navarro Yepes.

Cuarto Suplente
Migdalia Zulay Salgado M.

Quinto Suplente
Isabel Luna

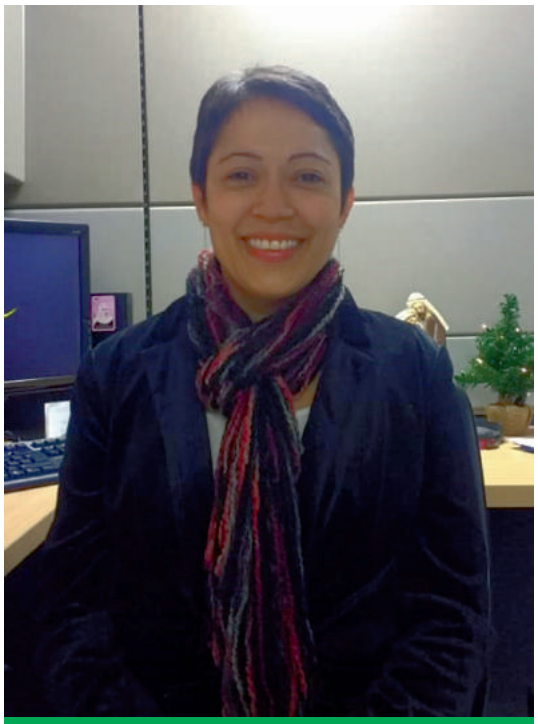
Hoy más que nunca, frente a un futuro que plantea serios desafíos en la defensa de los derechos de los trabajadores, es dable afirmar que el fuero sindical es una garantía eficaz para la protección de los derechos colectivos, al tratarse de una esfera de protección que blinda la vulnerabilidad de las relaciones entre empleador y empleado, y el poder de subordinación que se teje alrededor; advirtiendo con ello que solo se avanzará cuando de forma justa se encuentren equilibradas las cargas de quienes intervienen en una relación laboral.

Por ello, se hace importante adoptar una postura férrea de difusión y mantenimiento de garantías que propendan por la defensa de los movimientos sindicales, así como el no permitirnos claudicar en la promoción de los mecanismos que propenden por mejores condiciones laborales y que son el escudo contra las formas de esclavitud moderna.

Finalmente, solo nos acercaremos a un verdadero Estado Social de Derecho el día en que interioricemos como seres humanos, la idea infranqueable de la dignidad del hombre, del trabajador; de preservar el sindicalismo, el fuero sindical y demás garantías laborales, de cimentar las bases reales de una igualdad social, que nos conduzca a ser escuchados y a avanzar como personas, como empleados, como empleadores y como país.

POR LA DERECHA

por MABEL IRINA ARREGOCES



MABEL IRINA ARREGOCES

Hasta ayer no parecía necesario realizar elevadas reflexiones filosóficas o elucubraciones metafísicas para entender que cuando se vive en sociedad, deben existir un mínimo de normas que permitan mantener el orden y la convivencia pacífica. Pero cuando camino por el centro de mi ciudad, me cuesta tanto entender por qué no puedo cruzar tranquila la calle cuando el semáforo me permite el paso y, antes bien, debo estar atenta de la moto o la bicicleta que aparece por haberse sobrepasado el semáforo en rojo. Me inquieta aceptar que los peatones atraviesen la calzada poniendo en riesgo su vida, a sabiendas de que quienes tienen permitida la circulación son los vehículos. Lo mismo me ocurre cuando veo que alguien lanza basura desde la ventanilla del bus o cuando prácticamente le escupen a la gente en la cara en plena calle…no comprendo.

A mí me educaron desde chica bajo la premisa del respeto a los demás y de la necesidad de observar las normas. Aún recuerdo con absoluta claridad cuando en el Centro Comercial Villanueva, mi padre me enseñaba que debía caminar por el lado derecho, porque cuando cada persona lo hace evita atropellar a los demás y mantiene el orden. Debo confesar que como Jack Nicholson en "Mejor… Imposible", me cuesta sobremanera caminar por el lado izquierdo, pero actualmente me he visto obligada a modificar este buen hábito, que dicho sea de paso es una costumbre internacional generalizada, porque son muchas las personas que transitan por el lado izquierdo.

Sí, son muchas las personas que van por el lado izquierdo, y aquí no me refiero a partidos o ideologías políticas, sino al absurdo de hacer lo contrario a lo que establecen las normas, queriendo hacerle el quite al contrato social sobre el cual se fundó el Estado, conductas que evidentemente erosionan el sistema democrático y desestabilizan el orden social.

Recientemente tomé un taxi, y el conductor rebasando la fila de vehículos, buscando salir con prontitud del trancón, invadió el carril contrario y tuvo la osadía de renegar cuando le costó nuevamente ingresar al carril por el que debía transitar, porque quienes iban en la fila no le abrieron fácilmente el paso. Lo único que pude hacer, con la cabeza entre mis manos y el corazón afligido, fue pensar en la insensatez de tantas personas que obrando incorrectamente, desconociendo las normas y pasando por encima de los derechos de los demás, no sólo pretende justificar su incorrecto actuar, sino que pretenden que los demás lo avalen y respeten.

Qué ocurre, me pregunto, y sólo puedo llegar a una conclusión, cuando se piensa únicamente en sí mismo, en los propios deseos y egoístas complacencias, se llega al punto en el que se encuentra Colombia, es decir, a niveles de corrupción casi imposibles de superar (como lo confirma el ranking de Transparencia Internacional), y más aún, es probable que se justifique y avale este estilo de vida, bien por el abatimiento que surge de la desesperanza, ora porque resulta incómodo luchar contra la ilegalidad, y por ello la indiferencia se muestra como mejor opción.

De esta manera

> *"el estado social y democrático de derecho, del que me enamoraba escuchando hablar mis profesores en las aulas de la universidad cuando me formaba como abogada, dejó de ser incluso un ideal, para convertirse en un mal chiste, o peor aún, en una mentira o fachada que complace a las masas, mientras las va destruyendo.*

Muchos quieren dejar el país porque el futuro aquí es incierto y cada vez está más en vilo la estructura democrática, yo no puedo seguir ese camino, sólo conozco de leyes colombianas y soy una persona enferma, e incluso con algunas limitaciones de movilidad, pero además, no quiero huir, porque no entiendo una existencia cuyo propósito único esté guiado por el "sálvese quien pueda", y por el contrario comprendo que yo debo ser constructora de paz (la verdadera paz), y servir a la comunidad, que no estoy sola en el mundo y que el mundo no está hecho para buscar de manera exclusiva mis satisfacciones.

Vivimos en sociedad y para la sociedad, por qué costará tanto entenderlo?.

Bajo este contexto, me he resistido a aceptar, aun cuando solo sea asentando con la cabeza, comentarios tales como "el procurador necesita plazas para los senadores", "esos cargos se crearon para cuotas políticas", o "tal y cual tiene un buen padrino político", porque yo veo las cosas de manera muy sencilla y clara,

la Constitución atribuyó al senado de la república una función, la de elegir al Procurador General de la Nación, y no la de llegar a un pacto secreto de “yo te doy, tú me das”, que en nada dista del tan mentado CVY, ya que eso es algo que no puedo ni quiero creer, porque sugerir ello es prácticamente aceptar y justificar la corrupción, yo prefiero pensar que el Procurador General de la Nación (hablo de la figura y no de la persona), es un hombre que llega con el propósito de combatir la corrupción y no de participar en ella, que sus intereses no son particulares, sino que viene a servir a la comunidad colombiana en orden a las atribuciones constitucionales y legales que le fueron conferidas, que busca hacer el bien y no derruir lo poco bueno que queda en esta Institución y en el país.

No acepto ni quiero que nadie me convenza, que el deterioro moral ha llegado al punto de que las actuaciones administrativas se adelantan con el propósito de desconocer la Constitución y los derechos de las demás personas, para darle cabida y reconocimiento a los actos de egoísmo, ambiciones personales e intereses subrepticios, que son fuente de corrupción, y es por ello que no avalo las corrientes que propugnan por cruzar los dedos para que los jueces tomen decisiones contrarias a derecho, como en el caso de las personas que se encuentran en lista de elegibles esperando ser nombradas por haber adquirido por medio del mérito el derecho constitucional a ocupar cargos públicos.

Tal vez el tema parezca repetitivo o de poca monta, pero si se reflexiona con trascendencia, y no sólo pensando en cómo cubrir hoy la deuda de la vivienda y el vehículo que recientemente cambié, está en peligro la carrera administrativa, y todo el sistema democrático, que se vería reemplazado por la burocracia, sistema que por siglos se ha intentado erradicar porque da concesiones, no a quienes tiene un derecho legítimo, sino a los amigos de mis amigos, por decirlo de alguna manera, que no hay peor enemigo que aquel que te hace mala persona y te lleva a vender tus principios.

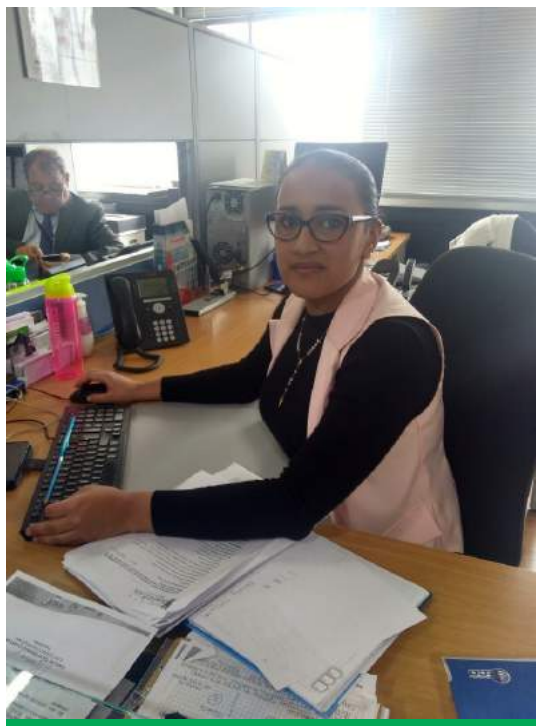
Estamos hablando de una estructura estatal brutalmente implosionada, como cualquier edificio en ruina, porque ahora las normas sólo tendrán valía en la medida que un juez ordene el cumplimiento de las mismas, y ya no tienen per sé ningún carácter obligatorio, o bien, se trataría de un contrato social destruido de manera irreflexiva y hecho pedazos, trayendo por contera una sociedad más que corrupta y verdaderamente delincuencial, en la que los buenos deben ser vilipendiados, rechazados y crucificados… se me hace familiar esta historia.

Todo esto genera además un ambiente de ilegalidad demencial, en el que cuando alguien dice que está mal obrar ilícitamente, que se debe propugnar por el cumplimiento de las normas y hacerse todo lo posible para que sea efectiva la observancia de los derechos legítimamente adquiridos, es blanco de todo tipo de críticas.

En suma, la corrupción tiene su origen en el egoísmo humano que nos lleva a buscar nuestros propios intereses y gustos, sacrificando cualquier otra cosa, incluso en el plano moral y espiritual, pero además, pasando por encima de los derechos de los demás, la estructura democrática, la armonía social, el orden y el bien. Con todo ello se destruye la sociedad y las personas, sobre todo si éstas no participan del CVY (cómo voy yo), pero lo peor de todo es creer que así todo está bien, como aquel taxista que iba por el carril contrario, desconociendo las normas de tránsito, poniendo en riesgo a los demás, y convirtiéndose en un obstáculo para los que hacían lo legalmente correcto, y sin embargo, logró su cometido, siendo de los primeros en la fila y sin que nadie pudiera hacer nada para sancionarlo, y con todo eso, duerme tranquilo… ¿cómo hacen para caminar por el lado izquierdo?.

La Junta Directiva Nacional, exalta la labor incansable que realizan nuestras colaboradoras Elizabeth y Viviana, quienes en el transcurso de la vigencia de ésta Directiva, han contribuido enormemente con el normal desarrollo de las actividades administrativas y contables que requiere una organización sindical tan numerosa como la nuestra.

Nuestros más sinceros agradecimientos a ellas, y esperamos que sigan contribuyendo con esta loable labor.



ANA ELIZABETH ZAPATA MUÑOZ
Auxiliar Administrativa

YUDY VIVIANA BAUTISTA DURÁN
Auxiliar Contable

Rincón Poético

por POLICARPO SALAZÁR GORDILLO

Hablar de JORGE LUIS BORGES ACEVEDO, es tener la absoluta certeza de uno de los autores esenciales del siglo XX, cuyos géneros cultivados son de reconocimiento magno, no sólo su obra poética, sino la narrativa y el ensayo, donde incursiono profusamente.

La literatura para Borges era *"...El lenguaje es la materia de la literatura, como los colores lo son de la pintura y la piedra de la escultura, pero una obra literaria es algo más que Una estructura lingüística, es el pensamiento que logra plasmarse en la palabra, es la intención del autor, es la cosmovisión que se desprende de esa arquitectura..."*

De su extensa obra, recordamos el poema LÍMITES, escrito en el año de 1960.

De estas calles que ahondan el poniente,
una habrá (no sé cuál) que he recorrido
ya por última vez, indiferente
y sin adivinarlo, sometido
a quien prefija omnipotentes normas
y una secreta y rígida medida
a las sombras, los sueños y las formas
que destejen y tejen esta vida.

Si para todo hay término y hay tasa
y última vez y nunca más y olvido
¿Quién nos dirá de quién, en esta casa,
sin saberlo, nos hemos despedido?

Tras el cristal ya gris la noche cesa
y del alto de libros que una trunca
sombra dilata por la vaga mesa,
alguno habrá que no leeremos nunca.

Hay en el Sur más de un portón gastado
con sus jarrones de mampostería
y tunas, que a mi paso está vedado
como si fuera una litografía.

Para siempre cerraste alguna puerta
y hay un espejo que te aguarda en vano;
la encrucijada te parece abierta
y la vigila, cuadrifronte, Jano*.

Hay, entre todas tus memorias, una
que se ha perdido irreparablemente;
no te verán bajar a aquella fuente
ni el blanco sol ni la amarilla luna.

No volverá tu voz a lo que el persa
dijo en su lengua de aves y de rosas,
cuando al ocaso, ante la luz dispersa,
quieras decir inolvidables cosas.

¿Y el incesante Ródano y el lago,
todo ese ayer sobre el cual hoy me inclino?
Tan perdido estará como Cartago
que con fuego y con sal borró el latinow*.

Creo en el alba oír un atareado
rumor de multitudes que se alejan;
son lo que me ha querido y olvidado;
espacio, tiempo y Borges ya me dejan.

POLICARPO SALAZÁR GORDILLO

ADMINISTRACIÓN CARRILLO "CERO" INJERENCIA POLÍTICA

por CARLOS ROMERO AGUILAR

CARLOS ROMERO AGUILAR

El pasado 11 de mayo del presente año después de la intervención que hiciera el señor Procurador General de la Nación, Doctor Fernando Carrillo, invitado especial al VII Consejo Consultivo organizado por el Sindicato de Trabajadores de la Procuraduría General de la Nación, quedé convencido de que en ésta administración los nombramientos y encargos se van a realizar con personas idóneas y con el perfil adecuado para el cargo; palabras más palabras menos, el jefe del Ministerio Publico nos manifestó a los presentes, que no tiene ninguna deuda con la clase política, y por consiguiente, cualquiera de nosotros puede informarle si se llega a dar un caso de nombramiento por recomendado político, en cualquier regional o en el nivel central de alguien que no cumpla con los requisitos.

Así como el doctor Fernando Carrillo hizo ese anuncio, que bueno sería que también se haga una depuración al interior de nuestra Entidad, revisando las hojas de vida de los jefes de cada Delegada y jefes de todas las dependencias del nivel central y regional y provincial; pues existen jefes de dependencia y profesionales con perfiles que no cumplen con los requisitos que exigen los cargos. Lo ideal es que los jefes que se nombren, tengan la idoneidad, las competencias y el perfil acorde a su cargo, para así poder cumplir con las funciones que requiere la respectiva dependencia.

> *"Estoy seguro que si contamos con profesionales aterrizados en el tema, puede la procuraduría tomar el rumbo del éxito sin traumas en su desarrollo institucional,*

ya que de ésta manera, los jefes pueden tomar el timón con conocimiento de causa y experiencia relacionada con los asuntos a su cargo; así su tripulación le corresponderá en sus requerimientos y tareas a ejecutar.

Soy contador público titulado, he tenido la oportunidad de estar por 6 meses instruyendo procesos; eso hace 18 años, pero para ésa época no me fue prorrogado el encargo por directriz del jefe del Ministerio Público de aquel entonces, aduciendo que los únicos que pueden adelantar o instruir procesos en la Procuraduría General de la Nación, son los profesionales en derecho; entendí esa directriz, pero lastimosamente no fue aplicada en todas las regionales y menos en el nivel central, pues allí se concentra el 70 % de la planta de personal, y desde esa época y hasta ahora existen personas laborando con profesiones diferentes a la de abogado instruyendo procesos disciplinarios. Entre ellos hay antropólogos, zootecnistas, agrónomos, psicólogos, administradores de empresa, incluso actualmente existen jefes de procuradurías delegadas con especializaciones y maestrías diferentes a la naturaleza jurídica de su cargo.

Dentro de la procuraduría existe gente con gran conocimiento, formación y experiencia en materia disciplinaria, solamente es darle una oportunidad a ese valioso talento humano que tenemos dentro de la institución, pero lamentablemente esto no se da. La problemática que les comento, se presenta solamente por capricho de cumplir con unas cuotas políticas, nombrando personas que no tienen la suficiente experiencia en los temas que maneja la Procuraduría General de la Nación, esos funcionarios que nombran por recomendados políticos no aportan gran cosa a la Entidad, pues solamente les interesa el cargo para sacar pecho en la región como jefes a la orden del político que los puso ahí, cuestión completamente ajena a su agenda y a los objetivos institucionales propuestos por el Procurador General de la Nación como máximo agente del Ministerio Público.

La Procuraduría General de la Nación es una Entidad de valiosa credibilidad ante los ciudadanos, por ende debemos permanecer a la orden de los desprotegidos, de la gente que necesita ese apoyo institucional, esa protección de los derechos humanos, no es más que una de nuestras competencias como Ministerio Público, por eso desde este rincón de nuestra querida Colombia invito al señor Procurador General de la Nación, a darle un cambio institucional a esta Entidad, nos llegó la hora de generar cultura institucional en su administración, doctor Fernando Carrillo Flores, muchos éxitos.

Integrantes del honorable Consejo Consultivo de SINTRAPROAN - Mayo 2018

POR EL HUMANISMO EN LA PROCURADURÍA

por ANNY MOLINA PATIÑO

ANNY MOLINA PATIÑO

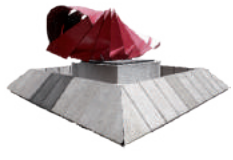
En sentido lato, el término humanismo, se refiere a la preocupación por el hombre y todo lo que concierne a lo humano. Vale la pena en estas épocas de tanto trajín, de stress laboral, donde hay tanta preocupación por los resultados y por las estadísticas, y menos preocupación por las necesidades del ser humano, revisar este tema, siendo necesario traer a colación esta frase:

> *"Digo del hombre lo que no es: No es cliente ni número ni expediente. Digo del hombre lo que tan solo es: Alguien que se alegra y sufre que crece y envejece, que es lobo y es cordero, que es frágil y es fuerte pero sobre todo es: alguien que tiene más necesidad de comunión humana que de calorías y de encuestas.*

¿Crees que puedes considerar como un cliente a quien recurre a ti?" (Tomado del libro Humanismo y Trabajo Social - Ezequiel Ander-Egg).

Dentro de estos parámetros, se debe hacer la reflexión sobre la necesidad de que los funcionarios de la Entidad que representamos con tanto orgullo y sentido de pertenencia, seamos tratados con humanismo, en aras no solo de lograr los resultados esperados desde la perspectiva de posicionar a la Entidad como la mejor del país como veedora del respeto de los derechos humanos, protectora del interés colectivo, garante del patrimonio público, etc., sino que se posicione también como una entidad que se preocupa por el bienestar y el logro de la felicidad de sus funcionarios; porque como seres humanos, no solo estamos inmersos en las magnitudes y complejidades del diario vivir, sino que gozamos de grandes talentos, valores, atributos y tenemos el inmenso privilegio de estar al servicio de la comunidad, de materializar esos valores que la entidad a través de sus directivas nos van trazando, de cumplir los mandatos Constituciones y Legales que se nos imponen día a día, pero sobretodo, hacemos parte de ese universo de personas, y como tal tenemos sueños, metas, familias, proyectos, etc., y sería muy interesante que la Entidad nos pensará como seres humanos en todo el sentido de la palabra.

Y para ello se hace necesario que la Procuraduría General de la Nación, nos reconozca como tal, que sus Directivas se concienticen de nuestro quehacer, de nuestro compromiso institucional, que sepan que cada uno de nosotros no solo tenemos la camiseta de la Procuraduría bien puesta sino que la portamos con orgullo a lo largo y ancho del territorio Nacional donde nos encontremos, que gracias a nuestro compromiso y esfuerzo se materializa el querer del señor Procurador de una Entidad "con los pies en el territorio" y lo hacemos con toda la entrega, y es por eso que tenemos presencia en distintos espacios, intervenimos ante Despachos judiciales de todo el país, estamos presentes en la entrega de tierras a las víctimas, acompañamos las diligencias de registro y allanamiento en las urbes y en las veredas, somos veedores de procesos electorales, somos la voz de los que no tienen voz, reclamamos la protección de los derechos colectivos, etc.



Sería muy interesante, que la Entidad nos piense como una pieza fundamental en este inmenso engranaje que es, para lo cual se hace necesario que se mejore el clima laboral, que se dé mayor motivación entre los empleados y colaboradores; vale la pena estimular la innovación, la creatividad y el trabajo colaborativo, ser flexible con los horarios y ofrecer un menú de beneficios que cobijen al funcionario y a su familia, y sería interesante aprender en este campo, de la experiencia de las empresas privadas, algunas de las cuales son consideradas como los mejores lugares para laborar.

Tal como lo afirma Mariana Leal, directora de recursos humanos de Michael Page Colombia, El sueldo no es lo único importante. El llamado salario emocional es vital para que los empleados estén felices y las empresas vean retribuido ese bienestar, de su conocimiento se toman algunas ideas que considero sería importante revisarlas y analizar la posibilidad de implementarlas en nuestra Entidad:

Ideas creativas:

1. Un día libre por el cumpleaños, una tarjeta de felicitación y entradas a cine gratis.
2. Día libre para la mudanza, la cual de por sí sola ya genera stress y requiere tiempo y cuidado.
3. Horarios flexibles. Algunas empresas incluso tienen tres horarios distintos para que la persona escoja el que más se ajuste a sus necesidades.
4. Fiesta de navidad y despedida de año en todas las Regionales.
5. Acceso a exposiciones, obras de teatro, conciertos y / u otros, gratis.
6. Mantener el servicio de aseo y cafetería en todas las oficinas de la entidad, esto genera mayor confort y evita enfermedades por contaminación en el ambiente.
7. Un día de sana convivencia

en cada Regional, con actividades lúdicas, académicas, etc., lo cual sirve de integración y se puede gestionar con la Caja de Compensación familiar.

8. Compensación de un día y medio por laborar el día de las elecciones, ya que la jornada es desde las 7:00 a.m. y hasta después de las 6:00 P.M.

9. Reconocimiento especial para los empleados que cumplan 5, 10, 15, 20 años y más al servicio de la entidad, con una atención especial para ellos con presencia del señor Procurador General y las Directivas de la Entidad y una placa de reconocimiento por su servicio y bonos para redimir en salud, recreación, estudio, etc.

10. Convenios con Universidades Públicas y Privadas para estudios de los Servidores de la Entidad y sus Familias, que se vean reflejados en rebaja en valor de la matrícula, y permisos para estudio.

11. Vacaciones recreativas para los hijos menores de edad de los servidores de la Entidad, en todas las Regionales.

Pero además de ello, algunos expertos sobre clima laboral dan cuenta de otras actividades importantes a tener en cuenta:

1. **Implementar pausas activas:** Gr

ant Study, realizó una encuesta en donde revela que el 78% de las personas que se sienten más felices realizan algún tipo de actividad física ya que la felicidad está relacionada con el movimiento del cuerpo.

2. **Crear espacios de capacitación:** El ser humano está en constante búsqueda de crecimiento y mejoría. Motivar y brindar las herramientas o espacios para que los trabajadores puedan desarrollar sus habilidades y crecer profesionalmente genera trabajadores comprometidos y felices.

3. **Tener una comunicación constante:** Mantener a los trabajadores informados de los cambios, evita que se generen rumores y tener una comunicación clara hace que se sientan tenidos en cuenta y que son importantes para la organización.

4. **Ambiente laboral:** Un estudio reveló que para el 17,6% de las personas el clima laboral es la clave para lograr la felicidad en el trabajo. Es fundamental preocuparse por la relación jefe-trabajador e igualmente entre compañeros. La comunicación interna puede marcar la diferencia.

Carlos Santana, ingeniero industrial, experto en talento humano, asegura que el 'employee engagement' es una estrategia de administración de recursos humanos que está tomando bastante fuerza en las organizaciones, cuyo fin es el incremento de la productividad. En términos simples, a este concepto lo podríamos definir como un esfuerzo adicional por parte de todos los empleados, incluyendo los directivos, para crear un compromiso y una implicación real con la organización, que se genera a partir del bienestar, el entusiasmo y la satisfacción que la compañía les brinde a sus colaboradores.

5. La firma Remica, experta en recursos humanos, explica que hay diversos factores que influyen en la gestión de la felicidad, sobre los que la empresa debe procurar los medios y las herramientas necesarias, como la confianza en la compañía, el reconocimiento y las recompensas y la confianza en el liderazgo. Para ello, es primordial establecer unos objetivos claros para la organización; Además, cada colaborador debe saber qué se espera de él, recibir una retroalimentación de las tareas que está desempeñando y conocer su importancia para la organización. Así mismo, debe existir un equilibrio entre el reto profesional al que se enfrenta y sus habilidades para afrontarlo.

6. De igual forma, la comunicación interna es fundamental para que se sientan involucrados, comprendan la estrategia de 'employee engagement' adoptada y se enteren de las medidas, beneficios y actividades que servirán para mejorar su bienestar y satisfacción laboral. Unos canales y procesos de comunicación de información adecuados permiten la construcción de una red efectiva de participación, colaboración y compromiso entre los empleados, que van a notar la preocupación de la dirección por hacerlos parte activa e importante del funcionamiento de la compañía. Esta comunicación debe ser moderna, eficaz e interesante, para que los empleados la usen cuando la necesiten. Las redes sociales y los blogs corporativos son alternativas útiles para lograr que la información corporativa, tendiente al mejoramiento del bienestar, la satisfacción y la productividad de los empleados, circule y se difunda correcta y ágil.

7. Tomar acciones que se adapten a las dinámicas de la organización generará sentido de pertenencia por la compañía. Valorar los esfuerzos, comunicar las decisiones e involucrar a los empleados en los procesos y decisiones serán puntos determinantes para consolidar una verdadera cultura organizacional y apuntalar la efectividad y los beneficios de una estrategia de 'employee engagement', concluyen los expertos.

Pero también es claro, que ser feliz también es una tarea de cada uno de los servidores de la Entidad, por lo cual se hace necesario que cada uno de nosotros asumamos nuestro rol y desempeñemos nuestra labor con excelencia.

ALGUNOS AVANCES DEL PLIEGO DE PETICIONES

En primer lugar debe destacar esta Junta que en los puntos negociados se logró la consecución de recursos para que presupuestalmente la Oficina de Bienestar Social de la entidad cuente con recursos propios dirigidos a los servidores que laboran en las Procuradurías Regionales y Provinciales, donde ha sido sentido el reclamo de la falencia en las actividades de bienestar para los trabajadores y su grupo familiar. Gracias a éste logro se realizaron las Olimpiadas.

En el tema de salud ocupacional no hemos visto materializado el mantenimiento y adquisición de las sillas ergonómicas. Elemento indispensable en el cumplimiento de las labores y que incide en el incremento de dolencias y afectaciones lumbares, musculares y en general en la salud de los servidores.

Respecto de los cometidos para nivelar los salarios y prestaciones sociales en nuestra entidad, sobre lo cual se plantearon diferentes fórmulas que apuntaron a conseguir una equidad salarial respecto de las demás entidades de control que gozan de mejores salarios, incentivos y sobre todo de prestaciones sociales, con primas de servicio y de diciembre por más del salario mensual devengado, se logró el reconocimiento salarial que todos conocemos.

Se logró la conformación del Grupo de Humanización y de Seguimiento a Matrices acordados en el Consejo Consultivo, en donde, aunque no se han visto buenos resultados, esperamos avanzar con mayo celeridad en procura del Bienestar Institucional.

Nuestra lucha sindical por la defensa de los derechos de los trabajadores de la Procuraduría General de la Nación sigue en pie y nos preocupa que ad portas de finalizar el período de la negociación 2017-2018, se presente por parte de la administración una actitud renuente y omisiva que puede desconocer el Decreto 160 de 2015 y el convenio 151 de la OIT.

Al tiempo hacemos un llamado a todos nuestros afiliados y los servidores de la entidad para que unamos voces en defensa de la institucionalidad de nuestra querida entidad de control, ante amenazas de reducción de la planta de personal, que de por sí lo que develan es el acrecentamiento de la corrupción en aras a impedir el control y reducir la eficacia mostrada por la Procuraduría General de la Nación.

OLIMPIADAS MELGAR 2018

DESPUÉS DE CUATRO AÑOS VUELVEN LAS OLIMPIADAS A LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN GRACIAS A SINTRAPROAN!

Deportistas

Listos para la competencia.

La selección de fútbol sala femenina “campeona nacional”

Clausura LA NOCHE AMARILLA.

Entrega de medallas y trofeos.

LOS MEJORES MOMENTOS...

de todas las delegaciones en la inauguración de los juegos.

Delegación de Bolívar.

Euforia de las delegaciones en la noche cultural.

Listos para la presentación.

Entrega de medallas y trofeos.

La Junta Directiva Nacional en la Noche Amarilla.

UNA SINCERA FELICITACIÓN A TODOS LOS

GANADORES

AJEDRÉZ FEMENINO			
1	ERIKA JOHANA UPEGUI RIVAS	RISARALDA	ORO
2	VIVIANA HIGUERA	BOYACÁ	PLATA
3	SILVIA LEÓN	VALLE	BRONCE
AJEDRÉZ MASCULINO			
2	ARISTOCLES CARCAMO CALDERÓN	CÓRDOBA	PLATA
3	DIEGO FERNANDO ARÉVALO	TOLIMA	BRONCE
ATLETISMO FEMENINO 100 METROS			
2	MARÍA FERNANDA RODRÍGUEZ	BOYACÁ	PLATA
ATLETISMO MASCULINO 100 METROS			
1	POLICARPO SALAZÁR GORDILLO	CUNDINAMARCA	ORO
3	FREDY SALAZÁR IBAÑEZ	ANTIOQUIA	BRONCE
ATLETISMO FEMENINO 4.000 METROS			
1	DIANA PATRICIA TORRES BERNAL	BOYACÁ	ORO
2	MARÍA FERNANDA RODRÍGUEZ	BOYACÁ	PLATA
ATLETISMO MASCULINO 4.000 METROS			
1	JHON JAIRO MONTERO SÁNCHEZ	BOGOTÁ D.C.	ORO
3	OSCAR ARLEY GÓMEZ BERRIO	ANTIOQUIA	BRONCE
ATLETISMO FEMENINO 4.000 METROS SUB 50			
1	ELSY DEL CÁRMEN LÓPEZ PALACIO	ANTIOQUIA	ORO
ATLETISMO MASCULINO 4.000 METROS SUB 50			
1	LUIS ARNOLDO VARGAS	ANTIOQUIA	ORO
3	CARLOS AUGUSTO NIÑO MORA	SANTANDER	BRONCE
BILLAR MASCULINO			
1	ANTONIO MARÍA CALAMBAS H.	CAUCA	ORO
2	CÉSAR AUGUSTO CÓRDOBA C.	ANTIOQUIA	PLATA
3	ÁLVARO SILVA	HUILA	BRONCE
BOLOS MASCULINO			
2	JAIME FERNANDO AGUDELO M.	BOGOTÁ D.C.	PLATA
3	JORGE ELÍ MONTES GONZÁLEZ	SANTANDER	BRONCE
BOLOS FEMENINO			
3	LIBIA RUTH DÍAZ JIMÉNEZ	BOGOTÁ D.C.	BRONCE
MINI TEJO FEMENINO			
2	OLGA HERRERA PERDOMO	HUILA	PLATA
3	MARTHA LUCÍA BUITRÓN F.	CAUCA	BRONCE
MINI TEJO MASCULINO			
1	JOSÉ DANIEL PARRA GÓMEZ	BOGOTÁ D.C.	ORO
3	RICARDO MITICANOY	BOGOTÁ D.C.	BRONCE
TEJO MASCULINO			
2	RODRIGO MERCHÁN HERNÁNDEZ	CAQUETÁ	PLATA
TENIS DE CAMPO FEMENINO			
1	OLGA LIZARAZO GALVIS	SANTANDER	ORO
TENIS DE CAMPO MASCULINO			
2	JOSÉ HANS BARRETO GONZÁLEZ	META	PLATA
TENIS DE MESA FEMENINO			
1	SONIA EDITH MANOSALVA RINCÓN	BOYACÁ	ORO
3	ALBA ROSA TAPIA CELY	BOYACÁ	BRONCE
TENIS DE MESA MASCULINO			
1	OSCAR EDILBERTO SANTANA F.	BOGOTÁ D.C.	ORO
2	ANDRÉS FELIPE MOSQUERA	ANTIOQUIA	PLATA
RECONOCIMIENTO ESPÍRITU DEPORTIVO CICLISMO RECREATIVO			
1	LIZ MABEL BECERRA MITOLA	CUNDINAMARCA	

DEPORTES DE CONJUNTO		
VOLEIBOL MIXTO		
1	BOGOTÁ D.C.	CAMPEÓN
2	ANTIOQUIA	SUB CAMPEÓN
3	BOYACÁ	TERCER PUESTO
BALONCESTO FEMENINO		
1	COLOMBIA	CAMPEÓN
2	META	SUB CAMPEÓN
3	ANTIOQUIA	TERCER PUESTO
FÚTBOL 5 FEMENINO		
1	TOLIMA	CAMPEÓN
2	NARIÑO	SUB CAMPEÓN
3	BOGOTÁ D.C.	TERCER PUESTO
MICROFÚTBOL MASCULINO		
1	BOGOTÁ D.C.	CAMPEÓN
2	RISARALDA	SUB CAMPEÓN
3	META	TERCER PUESTO
FÚTBOL 9 MASCULINO		
1	BOGOTÁ D.C.	CAMPEÓN
2	ANTIOQUIA	SUB CAMPEÓN
3	CAUCA	TERCER PUESTO

"El pasado 19, 20 y 21 de septiembre se dieron cita en la sede de CAFAM del Municipio de Melgar, cerca de 800 deportistas en las VIII Olimpiadas Deportivas y Recreativas de la Procuraduría General de la Nación – Melgar 2018

Para SINTRAPROAN es un honor ver que, gracias al arduo trabajo y dedicación de los Negociadores del Pliego de Peticiones, se logró institucionalizar en el acuerdo colectivo firmado en la ciudad de Medellín nuevamente éste magno evento el cual había desaparecido con la anterior administración, para que se realice de manera bienal, y así poder darnos cita los amantes del deporte y la camaradería.

Por lo tanto, felicita de manera especial a todos nuestros afiliados, quienes dejaron en alto sus regiones por su destacable entrega, compromiso y disciplina en dicho evento, pues su comportamiento estuvo a la altura de un acontecimiento como éstos, y rinde honor a las siguientes personas que estuvieron en el cuadro de medallería"

NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

por SONIA ASTRID SANCLEMENTE PARRADO

SONIA ASTRID SANCLEMENTE PARRADO

A diario vemos en los medios de comunicación como se está degradando el medio ambiente en nuestro país y en el mundo. La generación de residuos, la contaminación atmosférica, la contaminación de las fuentes hídricas por diferentes actividades, como la industria, la minería y el sector transporte, entre otros, hacen parte de las noticias con las que nos encontramos en la cotidianidad. También es sabido, que todos los seres humanos generamos impactos ambientales negativos, por eso cada vez es más común que en nuestros hogares hagamos separación en la fuente de los residuos sólidos. Pero y ¿qué pasa con nuestra Entidad?, en ella estamos día a día alrededor de 8 horas, más de 4000 funcionarios, esto deja una huella en el ambiente y ¿qué se está haciendo al respecto?

La Procuraduría General de la Nación en el año 2004 inició un proceso para la implementación de un Sistema de Gestión Ambiental. Lo primero que se hizo en esa época fue un estudio de los impactos ambientales asociados a las labores de la Procuraduría, las cuales básicamente son actividades de oficina, sin desconocer que se llevan a cabo otras de apoyo que tienen unos impactos particulares, como el uso de vehículos.

El resultado del análisis arrojó que los mayores impactos son la generación de residuos sólidos, el consumo de energía y agua y la generación de aguas residuales. Entre los residuos se encontró que los que se producen en la Entidad pueden dividirse en peligrosos como las bombillas de energía, los cartuchos de impresoras y fotocopiadoras, pero también las baterías de los vehículos al servicio de la Entidad y los residuos hospitalarios de los consultorios médico y odontológico que funcionan en Bogotá, así como los residuos producidos en los baños; y no peligrosos, como restos de papel, plástico, cartón y alimentos, entre otros, gran parte de éstos reciclables.

A partir de este análisis se diseñó un sistema de gestión que se denominó Ambiéntate, este sistema tenía tres programas: Reducción y Reutilización, Reciclaje y Compras Verdes.

En el año 2005 se expidió la Política Ambiental de la Entidad y se hizo el lanzamiento del sistema. Se hicieron una serie de capacitaciones por regiones y se buscó la manera de llegar a ellas con los programas.

A partir de lo anterior, se logró organizar el depósito de basuras de la sede central de la carrera 5 y se hicieron recomendaciones para hacer lo propio en la sede de la carrera 10. De igual manera, se logró que los desechos en estas sedes se separaran y se recogieran por pisos, lo que no se separaba en la fuente se hacía en el depósito de basuras por un empleado de una empresa de reciclaje, que finalmente recogía estos desechos. El trabajo fue arduo y desafortunadamente recayó en pocos servidores de la Entidad, que además tenían otras funciones a su cargo.

Llegó el 2009 y con el cambio de administración en la Entidad poco a poco este sistema de gestión quedó en el olvido, lo único que se continuó fue la recolección de residuos reciclables separados por pisos y la separación en el depósito de basuras por parte de un funcionario de una empresa recicladora, esto en el nivel central.

En el año 2017 quedó incluido dentro del acuerdo colectivo, como solicitud presentada por SINTRAPROAN, la implementación de un Sistema de Gestión en la Entidad, el cual sería dotado de recursos tanto físicos como humanos. Una funcionaria de la Entidad, que para la época era estudiante de Ingeniería Ambiental y se encontraba haciendo su tesis, se encargó de hacer un estudio de impactos ambientales. Se designó a la División Administrativa para coordinar lo relacionado con la gestión ambiental. La funcionaria, quien actuaba por interés propio sin renunciar a las funciones de su cargo, fue citada a varias reuniones con quienes se encargarían de la gestión ambiental; SINTRAPROAN fue invitado a una reunión, lamentablemente después de eso no volvimos a conocer el avance en la materia.

A la fecha no existe en la Entidad la asignación de recursos para desarrollar el sistema o programa de gestión ambiental, este tema, que debería ser relevante, requiere recursos, pero sobre todo voluntad y compromiso de la Administración para ejecutarlo de manera continua. Lamentablemente no hemos visto este compromiso; se han desarrollado algunas actividades de las cuales nos enteramos por los medios de divulgación internos, pero vemos que estas son aisladas, que hace falta coordinación. Nuestra Entidad al ser un órgano de control debería ser un ejemplo de responsabilidad ambiental y social.

Esperamos que al Procurador General le llegue este artículo y que se dé cumplimiento a lo acordado con las organizaciones sindicales. Confiamos también en que si se trazan desde la dirección de la Entidad las políticas para minimizar los impactos ambientales que generamos, los servidores contribuyamos para ser una entidad modelo en su gestión ambiental.

!CASOS Y COSAS!

LA LEY DEL EMBUDO “LO ANCHO PA´ ELLOS Y LO ANGOSTO PA´ UNO”

El doctor Fernando Carrillo, firmó dos memorandos, donde supuestamente congela la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación, mientras se agotan las listas de elegibles. Ello significa que, no se harán encargos, nombramientos en provisionalidad, ni traslados de funcionarios por el momento, para así permitir que la planta permanezca estable. Pero vaya sorpresa cuando uno observa, que el famoso memorando solo se aplica a nosotros, porque encontraron la excusa perfecta para no otorgar nombramientos en encargo a aquellas personas que en realidad se lo merecen. Pero cuando se trata de los amigos de la administración, “el tal memorando no existe”, o cuando se trata de soslayar los derechos de nuestros afiliados, se les olvida que la planta de personal tiene que estar estable.

Tal situación ocurrió con el compañero Luis Alberto García Álvarez, quien se venía desempeñando como Secretario Grado 10 de la Procuraduría Provincial de Cartagena, quien fue trasladado en forma inconsulta con funciones a la Procuraduría Provincial de El Carmen de Bolívar, sin motivación alguna, con el agravante de que en la Provincial de El Carmen de Bolívar, ya existe otro Secretario Grado 10 de Carrera, dejando acéfala la Secretaria de la Procuraduría Provincial de Cartagena. Cuál será el criterio que se tiene para tomar esas decisiones? Lo dicho, la ley del embudo.

EN DIVISIÓN DE REGISTRO Y CONTROL

Se hicieron unas modificaciones de procedimiento de la gestión documental de manera improvisada y sin la debida valoración de la experiencia consolidada en años anteriores que había demostrado su actividad y eficiencia, generándose un grave perjuicio para toda la entidad por la significativa acumulación de asuntos pendientes cuyo número se incrementa cada día más. Fuera de la grave política de hostigamiento laboral que emprendió la actual titular de la dependencia contra los servidores adscritos a esa División. Sería muy importante señor Procurador que se practicara una visita psicosocial a esa dependencia para determinar el alto grado de stress en la que se encuentran nuestros compañeros, los servidores de la represa hidroituango puedo afirmar que tienen un grado de stress muy inferior a los servidores adscritos a esa especie campo de concentración.

DISCRIMINACIÓN AL INTERIOR DE LA PGN

Como les parece, que el Coordinador Administrativo del Caquetá JOAQUÍN POLANIA CASTRO, salió a disfrutar de su periodo de vacaciones y para su reemplazo fue propuesto el compañero CARLOS ROMERO AGUILAR, quien cumple con todos los requisitos legales comportamentales para ocupar el cargo, ya que lleva 27 años en la institución, es Contador Público y se ha desempeñado en encargo como Profesional Universitario Grado 17, Coordinador Administrativo en la Regional Caquetá en 2 oportunidades y Coordinador Administrativo en la Regional Cauca. Sin embargo, cuando ya estaban dadas las cosas para su nombramiento, y para sorpresa de muchos, se desestimó de ipso facto su nombre para ocupar el cargo. ¿Las razones? pues a un funcionario de la Secretaría General se le ocurrió que nuestro compañero CARLOS, pese a tener toda la experiencia para el caso, no se le podía dar ese encargo por tener un cargo “TAN BAJITO” ya que actualmente funge como citador grado 4 de esa Regional. ¿Será que el Señor Procurador tiene conocimiento de lo que está pasando al interior de la PGN?. ¿Será que olvidan que ellos han nombrado como procuradores Provinciales o Regionales a funcionarios que no ostentan cargos profesionales, pero que aun siendo “MUY BAJITOS” si se les otorga el encargo, por el simple hecho de ser cercanos a la administración. Ese comportamiento es muy reprochable.

LO QUE PASA EN EL VICHADA

Rechazamos contundentemente la flagrante violación del debido proceso y dignidad humana a la que han sido sometidos los compañeros LUIS BARRIOS LOBELO, LUIS GABRIEL SANTAMARIA y FELIPE SANDOVAL LA ROTA con ocasión a la actuación apresurada por parte de la administración al trasladarlos de manera sorpresiva de su contexto laboral, familiar y cultural. Es cierto que en contra de ellos se adelanta una indagación preliminar por conductas disciplinarias, pero antes de proceder de esa manera, se les debió garantizar el debido proceso, debiendo esperar a que los compañeros ejercieran su derecho a la defensa. Se nota que el proceder de la

Administración fue por demás acelerada, al terminarles el encargo y ordenarles que regresen de inmediato a Bogotá, a sabiendas de que llevan varios años viviendo en el Vichada y su núcleo familiar está asentado en esa localidad. Los dirigentes de la Procuraduría no deben perder de vista ese principio de derecho que tanto le ha costado a la humanidad: la PRESUNCIÓN DE INOCENCIA.

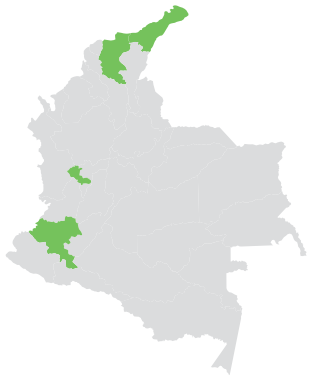
En la costa se están ejecutando las obras para la instalación de nuevos aires acondicionados, sin embargo, el contrato ha presentado dificultades durante su ejecución, hasta una tutela debieron interponer servidores de Barranquilla, esta situación ha generado que los funcionarios de la zona deban trabajar en condiciones climáticas adversas, pues a determinadas horas el calor se hace insoportable. En la foto el mensaje de una funcionaria de la Guajira escrito en Wayuu. Se requiere agilidad en la ejecución del contrato señor Procurador General.

Desde la Guajira nos mandan ésta señal de auxilio”

Parece que la tan anhelada nivelación salarial para los servidores de la Procuraduría General de la Nación, se ha convertido en una verdadera utopía; pues, luego del anuncio dado por el PGN en el marco del Consejo Consultivo relacionado con la prima de bonificación, muchas expectativas se crearon alrededor del tema.

Sin embargo, la expedición del Decreto 1498 de 2018 suscitó más sentimientos amargos que alegres, situación que nos llevó a reflexionar que por más que hagamos de tripas corazón, la administración siempre se saldrá con la suya. Y no es para menos, pues todos los empleados esperábamos una Decreto serio y generoso, donde se viera reflejada la recompensa a nuestro arduo trabajo que durante años hemos realizado; pero contrario de ello, estupefactos observamos como los directivos fueron sin quererlo, los más beneficiados con la gestión de SINTRAPROAN.

UN RECORRIDO POR LAS REGIONES



RISARALDA

Afiliados de la seccional Risaralda, acompañados de su Presidente DANIELA CARVAJAL y del Presidente Nacional CARLOS TULIO.

Afiliados de la seccional Risaralda, asistiendo al precongreso de derecho procesal.

Después de mucho tiempo de operar como comité, los asociados de esa región pasaron a ser Directiva Seccional. Luego de un arduo trabajo por unir fuerzas con los compañeros de Risaralda para conseguir la afiliación de varios funcionarios, se logró conseguir el número mínimo de afiliados para conformar la Subdirectiva y fue así como el 24 de julio del presente año, el comité de Risaralda se constituyó como Junta Directiva Seccional. En la asamblea donde se realizó la elección de la nueva Directiva contó con la presencia de nuestro Presidente Nacional, Carlos Tulio Franco Cuartas, quien fue un apoyo clave para lograr el objetivo en el proceso de transformación de Comité a Directiva Seccional.

GUAJIRA

Después de un largo periodo sin operar en la Guajira el Comité de esa seccional fue reactivado gracias a la gestión de la Junta Directiva Nacional, quienes se desplazaron hasta esa región del país y le tomaron juramento a los nuevos miembros del Comité Seccional de la Guajira, quienes se comprometieron a seguir luchando en pro de los derechos y las garantías de los afiliados a Sintraproan en esa parte del país

No se puede pasar por alto, que la presencia del compañero William Millán Monsalve, en ésta Regional, fue de gran ayuda para la reactivación del comité, pues su trayectoria como sindicalista y presidente de nuestra organización por varios periodos, fue fundamental. Esperamos que éste comité siga creciendo en número, y algún día llegue a ser Directiva Seccional.

Integrantes de la Seccional Guajira

Nuestro Presidente Nacional recordándole al nuevo comité sus obligaciones y compromisos como dirigentes sindicales.

CAUCA

Nueva junta Directiva de la Seccional.

El pasado 28 de septiembre en el Club los Andes de Santander de Quilichao, se eligió la nueva Junta Directiva Seccional del Cauca, donde resultó elegido el compañero Antonio Calambás como Presidente. Una sincera felicitación por dicha elección, y esperamos que su gestión, esté encaminada en pro de los derechos de los trabajadores del Cauca.

Es importante resaltar, que el compañero Carlos Tulio Franco, estuvo presente en dicho evento, donde los afiliados de esa seccional respaldaron la gestión que la Junta Directiva Nacional ha venido realizando en éste periodo. Del mismo modo, se aprovechó para dialogar con todos los asistentes, y despejar las dudas que se presentaron en diversos temas, demostrando de ésta manera que SINTRAPROAN, hoy está mas unido que nunca.

SANTA MARTA

En Sesiones de la Asamblea en Santa Marta.

Integrantes de la Seccional Santa Marta.

En la segunda semana del mes de noviembre, en Santa Marta, Magdalena, se llevó a cabo la Asamblea General de Afiliados del Magdalena, la cuál contó con la participación del presidente y la vicepresidenta de nuestra organización sindical, llevando a cabo la reactivación del Comité Seccional de esa región. Se felicita de manera especial a los miembros de nuestra organización en ese Comité y se les exhorta para que sigan trabajando con entusiasmo y valentía para llegar a ser nuevamente Subdirectiva.

Resulta pertinente mencionar, que la reactivación de éste comité fue una de las metas que la Junta Nacional se propuso para éste periodo. Por lo tanto, nos satisface en gran manera que tal suceso se haya dado.

¿EFICACIA: REALIDADES DIFÍCILES DE TRANSFORMAR?

por DAVID ESTEBAN ESTRADA SILVA

DAVID ESTEBAN ESTRADA SILVA

Sin duda este cuestionamiento es una reflexión que abarca, no solo situaciones que se perpetúan en el tiempo, sino además, el papel estatal, institucional, y normativo que impacta o no la sociedad.

Por eso, la pregunta sobre el cambio en los contextos, tiene que ver con la eficacia de las normas y con ella, de los compromisos que se adquieren desde la necesidad de su creación, su justificación, y las acciones posteriores a su promulgación, para su cumplimiento.

Aunado a ello, existen disposiciones que surgen directamente de la interpretación constitucional y adquieren peso, en la medida que obedecen a la protección directa a derechos fundamentales.

Sin embargo, el Derecho puede o no transformar la realidad, y los principios consagrados en normas tan importantes como la Constitución Política o tratados internacionales, pueden distar abruptamente de la realidad y el cambio.

Entre varios ejemplos, encontramos situaciones complejas sobre las cuales existen órdenes de altos tribunales que resultan insuficientes para cambiar la realidad; como las sentencias de tutela 153 de 1998 y 388 de 2013, sobre el estado de cosas inconstitucional en materia carcelaria, donde el Estado, dentro del ejercicio del ius puniendi, priva de la libertad de manera preventiva o como resultado de una pena principal, a coasociados, bajo condiciones insostenibles, vulnerando con ello derechos de carácter individual, pero que igualmente son desconocidos de forma general a quienes se encuentran dentro de cárceles y penitenciarías en estado de hacinamiento, carentes de efectivos programas de resocialización, espacios para el aprendizaje, salud e higiene.

Pero no solo son órdenes de corrección provenientes de los Jueces, sino que también existen instrumentos legales dispuestos para ello, como la Ley 65 de 1993 y la Ley 1709 de 2014; empero, como se ha visto a lo largo del tiempo, la situación no presenta mejoría significativa.

La pregunta por la ineficacia en este caso, conlleva al escenario de la eficacia instrumental y la eficacia simbólica; por ello, si existiendo instrumentos legales, jurisprudenciales que evidencian situaciones críticas como la carcelaria, el desplazamiento forzado, la alimentación en la Guajira, e incluso la ambiental, y aún más, creándose comisiones especiales de seguimiento y políticas públicas en torno a ella, ¿por qué no se logra el impacto esperado y los cambios a la realidad?

Tomando como referente un importante texto de Mauricio García Villegas, sobre la Eficacia Simbólica del Derecho, encontramos que

> *"la ineficacia de las normas no siempre puede ser explicada como un obstáculo que impide la realización de su objetivo, como relación entre lo realizable y lo irrealizable, sino que la ineficacia a veces corresponde a una estrategia, a algo deliberado, propuesto, lo que genera un sentimiento de crítica y desconfianza.*

Si los grandes problemas solo se cambian en el papel, pero la realidad no es transformada, o no lo es en una proporción suficiente, puede pensarse que los soluciones no cuentan con respaldo, generalmente presupuestal, que las avale, un espacio en la agenda política, o que la legitimidad que se adquirió fue insuficiente y el órgano que la emitió únicamente deseaba mostrar acciones formales, pero no trasfondos sociales transformados.

Contar con un instrumento de carácter legal (normativo), jurisprudencial o administrativo (una política pública diseñada), no es lo que verdaderamente impacta la realidad; es una parte importante de la transformación, indispensable; pero no la única o necesaria, el verdadero instrumento de cambio que conlleve a la eficacia normativa, es la voluntad de quienes diariamente deben aplicar la Constitución y la ley, para dejar atrás el ritualismo extremo y la aplicación a rajatabla del Derecho. La eficacia instrumental permite contar con elementos para la acción, como las sentencias o las leyes citadas, teniendo en cuenta que el papel de las instituciones que abanderan la protección de derechos, se torna fundamental.

No se puede ser ajeno a la diversidad de externalidades que impiden que un mandato constitucional, legal, judicial o administrativo, lleve a la obtención de resultados, pero tampoco se puede ser ajeno a que ciertos contenidos están compuestos por mandatos tan idealistas, que aún bajo la mejor de las disposiciones políticas, serían imposibles de atender. Ello lo vemos en las sentencias de declaratoria de estado de cosas inconstitucional o donde la Corte Constitucional ha ordenado el diseño de una política pública, algunas que requieren de grandes inversiones y de complejidad de actuaciones, que resultan sujetas a términos de cumplimiento indefinidos y de soluciones inconclusas.

Sin embargo, el panorama no siempre es desalentador, dado que la confianza en el cambio y las funciones institucionales, es la que permite cambiar la sociedad, ya que, sin lugar a duda, la norma no es el único elemento que transforma, sino que los actores del cambio son los sujetos y las instituciones.

El papel simbólico del Derecho crea percepciones, estimula otros litigios, transforma la opinión pública y la realidad social; en un contexto como el latinoamericano y el colombiano, donde la crisis no solo recae en el Derecho, sino también en las personas, en la corrupción y en el manejo interpretativo de los textos legales, lleva a preguntarnos con mayor frecuencia, por la importancia de la labor que a diario desempeñamos, por lo mucho que se logra desde el cumplimiento de nuestras funciones, por lo incansable que debe ser nuestro objetivo protector y el acercamiento continuo a la comunidad, a sus problemáticas sociales, a sus necesidades, a las soluciones y acompañamientos que están en nuestras manos..

CORTÍSIMAS

por CARLOS TULIO FRANCO CUARTAS

1. Para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria cuando sea reconocida o notificada la pensión, se hace necesario que ésta haya sido reconocida, notificada y el trabajador se haya incluido en la nómina.

2. Felicitamos a los compañeros de la Procuraduría Regional de Risaralda por la constitución de la Directiva Seccional la cual se llevó a cabo el 24 de julio de 2018. De igual manera felicitamos a la compañera Daniela Carvajal por su elección como presidenta y a todos los miembros de la Junta Directiva elegida.

3. El día viernes 10 de agosto de este año se realizó en la Procuraduría Regional de Sincelejo, la Asamblea Seccional donde se respaldó en forma unánime la gestión de la Actual Junta Directiva Nacional con las observaciones de rigor y se eligió nueva Junta Directiva Seccional, fue elegido como presidente el compañero Ángel Manuel Martínez.

4. El 9 de agosto se sostuvo reunión con los compañeros de la Subdirectiva de Montería, la cual fue presidida por el compañero Roland Castellar, presidente de la Subdirectiva, en la cual se presentó un informe detallado de la Junta Directiva Nacional y se invitó a los compañeros a respaldar la gestión de la Directiva Nacional, solicitud que fue respaldada por los compañeros de esas bellas tierras del Sinú.

5. El jueves 14 de junio del año que avanza se sostuvo reunión con el Señor Procurador General de la Nación y con el doctor Juan Carlos Cortés González a la cual asistieron además las organizaciones sindicales Procurar y representantes del Colegio de Procuradores Judiciales, allí Sintraproan fijó su posición respecto a la asignación de carga disciplinaria a los procuradores judiciales. Estamos pendientes que se fije nueva fecha por parte de la administración para la continuación de la misma.

6. La jornada de reflexión y protesta programada para el día 21 de agosto se suspendió a solicitud del señor Procurador General de la Nación, quién invitó a nuestra organización al diálogo abierto y sincero, reunión que se llevó a cabo en esa misma fecha y cuyos resultados fueron sintetizados en el comunicado 014 de 2018.

7. Esperamos que nuestra Entidad implemente el teletrabajo pues las nuevas tecnologías han permitido el surgimiento y crecimiento de nuevas formas de gestión del trabajo y vemos que en esta materia estamos atrasados frente a otras instituciones del Estado.

8. Esperamos que se cumplan por parte de la Entidad todos los requisitos para celebrar contratos de prestación de servicios, ya que consideramos que la Entidad cuenta con el personal idóneo y suficiente para cumplir con esas funciones, o ¿acaso van a desaparecer la División de Registro y Control?

9. Exigimos el respeto de la dignidad humana para todos los servidores de la división de registro y control de nuestra entidad que durante largos años han prestado un magnífico servicio.

10. Esperamos que la Entidad renuncie a los esquemas piramidales, las últimas decisiones adoptadas en relación con la planta de personal son bastante desacertadas y las organizaciones sindicales han sido desconocidas, ya está en curso una demanda de inexequibilidad del artículo 1, del decreto 1512 de 2018 “por el cual se modifica la planta de personal de la Procuraduría General De La Nación”, y Sintraproan presentó ante la honorable Corte Constitucional su intervención dentro de dicho proceso.

11. El día viernes 28 de septiembre de 2018 en el Municipio de Santander de Quilichao (Cauca), se realizó la Asamblea Seccional del Cauca, allí fue elegido como presidente de la Subdirectiva Antonio Calambas, la reunión se desarrolló dentro del mejor ambiente y cortesía, se aclararon las diferencias y salió fortalecida nuestra organización sindical.

EDAD DE RETIRO FORZOSO

por CARLOS TULIO FRANCO CUARTAS

A partir del 30 de diciembre de 2016 entró en vigencia la Ley 1821 de 2016, que modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas de sesenta y cinco (65) a setenta (70) años. Esta ley reza:

"ARTICULO 1°. La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñan funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegrados bajo ninguna circunstancia.

Lo aquí dispuesto no se aplicará a los funcionarios de elección popular ni a los mencionados en el artículo 1° del Decreto-Ley 3074 de 1968.

ARTICULO 2°. La presente ley no modifica la legislación sobre el acceso a la pensión de jubilación. Quienes a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. A las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la presente ley, no les será aplicable lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003.

En consecuencia, esta ley amplia de sesenta y cinco (65) años a setenta (70) años la edad máxima para desempeñar funciones públicas en el Estado Colombiano, a los servidores públicos que prestan sus servicios en las ramas del poder público, órganos autónomos e independientes, órganos de control, entidades o agencias públicas y a los particulares que cumplen funciones públicas, con excepción de los funcionarios de elección popular ni a los mencionados en el artículo 29 del Decreto Ley 2400 de 1968, modificado por el artículo 1 del Decreto-Ley 3074 de 1968.

Ahora bien, con respecto a la aplicación de la Ley 1821 de 2016, el Gobierno Nacional elevó la consulta al Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, la cual emitió concepto el 8 de febrero de 2017, radicación número 2326, precisando lo siguiente:

"Como se observa, esta parte de la norma, a pesar de las deficiencias que presenta en su redacción, contiene un supuesto de hecho y una consecuencia jurídica. El supuesto de hecho consiste en que una persona, a la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, "acceda al ejercicio de funciones públicas o se encuentre ejerciéndolas y haya cumplido o cumpla los requisitos para adquirir el derecho a la pensión de jubilación. La consecuencia jurídica, por su parte, consiste en que tal persona puede permanecer en el ejercicio de su cargo o de las funciones respectivas, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social. Aunque la norma no dice explícitamente hasta cuándo podría permanecer aquella persona en su cargo o en el ejercicio de funciones que ejerce, la integración de esta disposición con él artículo 1° de la misma Ley, permite deducir, sin mayores esfuerzos, que puede hacerlo hasta llegando a la edad de retiro forzoso que la Ley 1821 de 2016 establece en setenta (70) años.

En este sentido, "la opción voluntaria de permanecer en el cargo" a que se refiere el artículo 2° de la Ley 1821 de 2016, no es otra que la posibilidad de mantenerse en el empleo o en el ejercicio de funciones públicas hasta cumplir la edad de retiro forzoso, a pesar de haber completado los requisitos para pensionarse, en lugar de retirarse para disfrutar de la pensión de jubilación.

Así quedo consignado además, en los antecedentes legislativos de la norma, tal como se explicó en el aparte b) de este concepto".

A su vez, el Decreto 1083 de 2015, señala sobre el retiro por pensión lo siguiente:

"ARTICULO 2.2.1.1.1.4. Retiro por pensión. El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad, o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o la reglamenten.

De conformidad con lo señalado en el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, que modificó el artículo 33 de la ley 100 de 1993, se considera justa causa para dar por terminada la relación legal y reglamentaria del empleado público que cumpla con los requisitos establecidos en este artículo, para tener derecho a la pensión.

El empleador podrá dar por terminada la relación legal y reglamentaria cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si éste no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel, Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.

Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2 de la ley 1821 de 2016, para quienes hayan cumplido los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y que voluntariamente manifiesten su decisión de permanecer en sus cargos hasta que cumplan la edad de retiro forzoso. A las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la citada ley, les asiste la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social integral y no les será aplicable lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 9 de la Ley 797 de 2003".

En conclusión,

> *"los servidores públicos que antes de la entrada en vigencia de la ley 1821 de 2016 no hayan cumplido la edad de 65 años y aunque hayan completado los requisitos para el reconocimiento de la pensión de jubilación, no se les ha reconocido la pensión y no han sido incluidos en nómina de pensionados, les será aplicable la nueva reglamentación.*

Por lo tanto, si el empleado desea continuar en el ejercicio de funciones, deberá comunicar a la administración su voluntad de permanecer en el ejercicio de su cargo máximo hasta los setenta (70) años, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social.

PREVENCIÓN DE RIESGO CARDIOVASCULAR

RIESGO CARDIOVASCULAR

Es la probabilidad que tiene un individuo de sufrir una de estas enfermedades dentro de un determinado plazo de tiempo y esto va a depender fundamentalmente del número de factores de riesgo que estén presentes en un individuo. Los factores de riesgo se clasifican en 2 grandes grupos: factores modificables (podemos intervenir para evitarlos) y factores no modificables (no podemos intervenir).

Un 45 % de la población trabajadora, tiene un riesgo moderado de adquirir estas enfermedades por varios factores, muchos de ellos relacionados con hábitos o comportamientos que se pueden modificar y otros tantos por factores propios del individuo como la herencia, el tipo de raza o el género de la persona.

Factores de Riesgo Modificables
- Sobrepeso
- Malos hábitos alimenticios
- Estrés laboral
- Sedentarismo

Factores de Riesgo no modificables
- Edad
- Antecedentes Familiares
- Género

Enfermedades cardiovasculares
- Arterioesclerosis (engrosamiento de arterias)
- Hipertensión arterial (presión arterial alta)
- Infarto de miocardio (ataque cardiaco)
- Accidente cardiovascular (trombosis, embolia y hemorragia cerebral).

VALORES NORMALES DE PRESIÓN ARTERIAL

Edad	Sistólica (mmHg)	Diastólica (mmHg)
0-3 meses	70-86	
3-12 meses	86-93	60-62
1-9 años	95-101	65-69
9-14 años	101-110	68-74
adultos	120-129	80-84
Hipertensión a partir de	140	90

por
Mariana Angélica Ariza Yepes
Yesica Angúlo Garzón

UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos

https://www.riojasalud.es/ciudadanos/catalogo-multimedia/nefrologia/que-es-el-riesgo-cardiovascular?showall=1&limitstart=file:///C:/Users/MARIANA/Downloads/BOLETIN%206%20RIESGO%20-%20CARDIOVASCULAR.pdf

Hoy somos una gran familia y eres parte de ella, por eso queremos expresar nuestros más sinceros deseos de Paz y Prosperidad en esta Navidad y Año Nuevo 2019

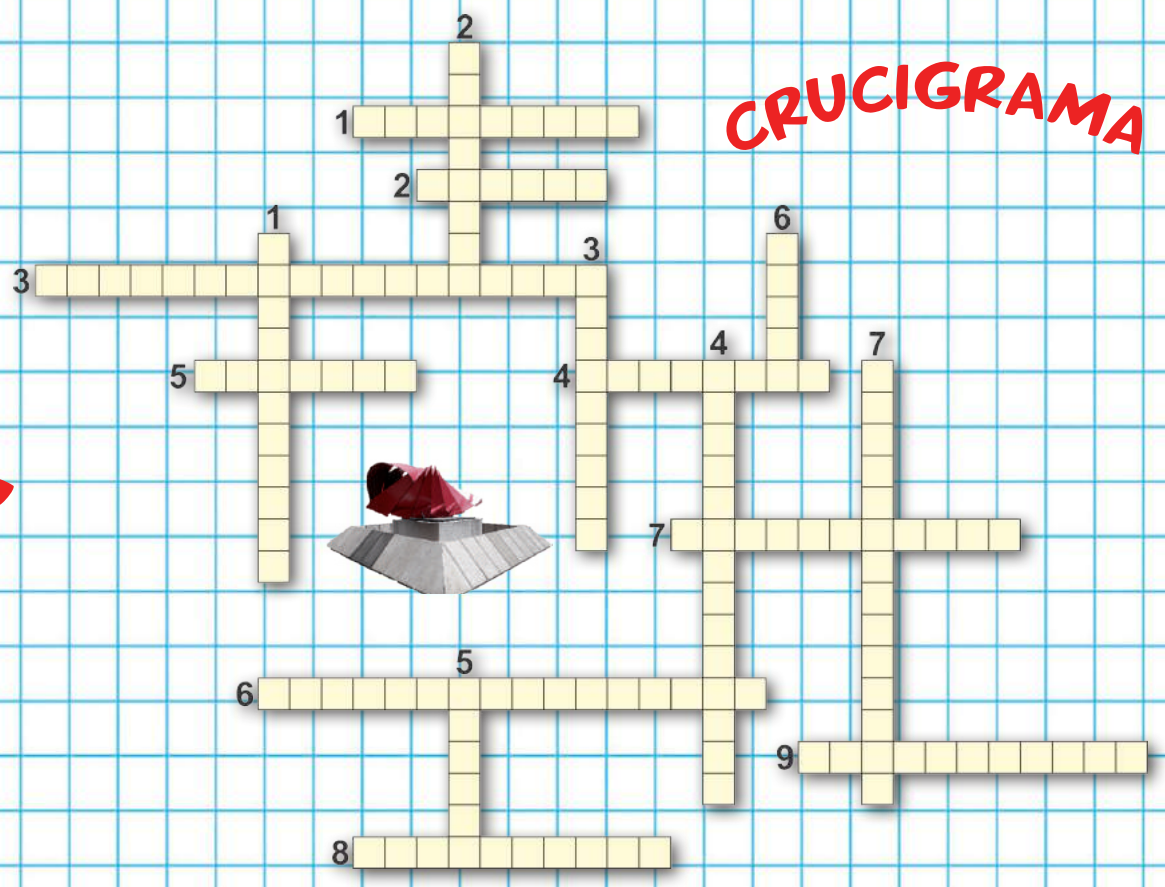
CULTURA & PASATIEMPOS

DIVIÉRTETE JUGANDO

SUDOKU

			9					
7				2	1			3
2			7	8	4		6	
		5			6		9	
	8	9	4			3		
	5							
				4		9		
1		3		7			2	

CRUCIGRAMA



VERTICALES

1. NUESTRA ORGANIZACIÓN SINDICAL ES DE
2. IMPONE SANCIONES A LOS AFILIADOS CUANDO INCURREN EN UNA FALTA
3. ORGANIZACIÓN QUE VELA POR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
4. OBLIGACIÓN QUE ADQUIERE EL EMPLEADO AL AFILIADO Y POR TANTO DEBE CANCELAR MENSUALMENTE UNA
5. TIENE DERECHOS A
6. PARA SER PARTE DE LA JDN DEBE TENER UNA ANTIGÜEDAD NO MENOR A
7. ASUME LA PRESIDENCIA DE LA ASOCIACIÓN POR FALTAS DE TEMPORALES O DEFINITIVAS DEL PRESIDENTE

HORIZONTALES

1. EN ASAMBLEA NACIONAL LOS ESTATUTOS SE PUEDEN...
2. PROPORCIÓNE EL NÚMERO DE ASISTENTES QUE SE REQUIEREN PARA QUE LA REALIZACIÓN DE UNA ASAMBLEA ART.16.
3. EL SINDICATO SERÁ INTEGRADO POR
4. LA ORGANIZACIÓN VELA POR
5. TIENE DERECHO A SER
6. ES LA MÁXIMA AUTORIDAD DEL SINDICATO
7. PRINCIPIO ART. 2 DE NUESTROS ESTATUTOS
8. UNA DE SUS FUNCIONES ES CITAR POR ORDEN AL PRESIDENTE, DEL FISCAL O LA MAYORÍA DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA NACIONAL A REUNIONES ORDINARIAS O EXTRAORDINARIAS.
9. COMISION ENCARGADA DE INTERPONER ANTE EL EMPLEADOR LAS SOLICITUDES DE LOS AFILIADOS

SOPA DE LETRAS

1. SINDICATO
2. EQUIDAD
3. FAMILIA
4. CONSTITUCIÓN POLÍTICA
5. CST
6. SERVIDOR
7. AFILIADO
8. DERECHO
9. ASAMBLEA NACIONAL
10. PGN
11. JUNTA DIRECTIVA
12. COMITÉ
13. DEBER
14. DELEGADO

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