

Utracun



ÓRGANO INFORMATIVO DE LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE CUNDINAMARCA

Aniversario 50 años de vida jurídica SINALTRAFLO



El pasado 13 de abril del 2024 se celebró el aniversario de los 50 años de vida jurídica de Sinaltraflor, evento que se llevó a cabo en las horas de la mañana con eventos muy significativos.

VER PAG. 12



PRIMER TORNEO DE BOLIRANA UTRACUN 2024

Así se llevó a cabo el primer proyecto de deportes de Utracun en el año 2024, el torneo de bolirana organizado por Utracun en la sede de Funza, el inicio de una jornada deportiva grande que se aproxima este año.

P13



PUNTOS CLAVE DE LA REFORMA PENSIONAL

Con 49 votos por el sí y 4 por el no, la plenaria del Senado de la República aprobó en segundo debate el proyecto de reforma pensional que hace parte de las iniciativas que el Gobierno Nacional tramita en el Congreso de la República.

P15



DERECHO LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

El punto de vista de la doctora Magda Alberto, asesora de despacho del Ministerio del Trabajo en temas para la equidad de género y derechos de las mujeres, sobre la reforma laboral con enfoque de género, en donde expone cual es la gestión de la actual ministra de trabajo, Gloria Inés Ramírez, como están desarrollando las dinámicas de género y cuál es el propósito actual del Ministerio de Trabajo frente a las situaciones actuales del país.

P11

ANUNCIE AQUÍ

Su marca se verá muy bien

Utracun frente a las actividades sociales del año 2024

Juan de Dios Bautista Bonilla
Presidente Utracun

CAPACITACION

Este año en Utracun hemos avanzado un poco más en los procesos de capacitación brindados a nuestros afiliados haciendo que los mismos se desarrollen de una forma moderna incluyendo formación digital como lo son cursos como “Derecho laboral para no abogados” y “Seguridad y salud en el trabajo de 50 horas”, teniendo en cuenta la importancia que tienen estos temas en el mundo sindical formando líderes con habilidades aptas para atender a todo el que lo requiera como también a nuevos cuadros, junto con esto buscamos concientizar y que desde los sindicatos puedan crear un proyecto de fortalecimiento en los conocimientos tanto básicos como especializados que sirvan a estos para responder de mejor forma las necesidades del sindicato, a sus afiliados y en general como líderes sindicales, con esto buscamos que cada sindicato ayude, proponga y promueva los temas de especialidad que podemos trabajar desde Utracun para ustedes, enfatizando el compromiso de las bases por capacitarse dentro del mundo laboral.

Con respecto al tema de las asesorías lo que buscamos desde la federación es emplear una forma en la que se puedan cubrir las asesorías de todos los sindicatos independientemente de sector, modelo en el cual se puedan adecuar asesorías personalizadas, las mismas brindadas por grupos de especialistas con experiencia, complementándolas con profesionales en temas como el derecho laboral, en pro de que cada área se vea respaldada y sobre todo guiando todo hacia el camino del diálogo social, que es nuestra mejor herramienta acompañada de un buen conocimiento.

Desde Utracun invitamos a cada uno de nuestros afiliados a que si necesitan algún tipo de asesoría remitan un mensaje o un correo electrónico, con el fin de que cada uno de ustedes cuente con el apoyo necesario para cualquier situación laboral, este proceso digital permitirá que los encuentros sean mucho más oportunos y productivos tanto para ustedes como para nosotros, para brindarles el mejor servicio por parte de nosotros.

REFORMA PENSIONAL

Utracun en apoyo total a las reformas, este es el punto clave para poder tener la oportunidad de modificar el sistema pensional que ha sido unos de los puntos más difíciles de debatir en los últimos años, junto con el avance de la reforma ante la plenaria del senado y tan consecutivo al primero de mayo decidimos acompañar nuestro mensaje del día del trabajo con un apoyo a la reforma pensional con el cual buscamos incentivar desde Utracun un proyecto de concientización a nuestros jóvenes una idea de lo que podrá ser la nueva forma de cotizar a pensión y en general la seguridad social enfocándonos un poco más en los proyectos para los jóvenes aún más viendo el régimen público.

PRIMERO DE MAYO

Como es bien sabido el primero de mayo es un día de vital importancia para el mundo sindical y en esta ocasión pudimos contar con el respaldo de senadores, ministros y el presidente en el cual nosotros como organización sindical podemos visualizar el gran apoyo a las organizaciones y queremos que se vea reflejado en el trabajo la lucha por el crecimiento constante de los derechos fundamentales sociales y laborales de todo los trabajadores, como Utracun seguimos trabajando para brindarles a cada uno de ustedes las mejores actividades sociales teniendo para el crecimiento como líderes de todos los que conforman Utracun.

Deportes

En el proyecto de deportes queremos compartir con ustedes la expectativa que tenemos y es que se realicen eventos de integración social en puntos de acceso para ustedes así podamos realizar actividades en diferentes modalidades y deportes como son bolirana, tejo y buscando la posibilidad y que se requieran nuevos deportes para llevar a cabo, también buscamos otros tipos de actividades de integración en las cuales aceptamos los comentarios de todos ustedes para la mejora constante de estos eventos.

Utracun

ÓRGANO INFORMATIVO DE LA UNIÓN DE
TRABAJADORES DE CUNDINAMARCA

Comité Ejecutivo

Presidente

Juan de Dios Bautista Bonilla

Primer Vicepresidente: Juan David Bautista Reyes

Segundo Vicepresidente: Jhon Jairo Santana Ballen

Tercer Vicepresidente: Luis Ernesto Ortega

Secretario General: Álvaro Antonio Calderón Peña

Secretaria De Finanzas: Ana Julia Moreno Garzón

Fiscal: Álvaro Humberto Castillo Muñoz

Secretarías

Formación: Eder Fidel Verano Sierra

Organización: Luis Alfonso López Espitia

Contratación: Colectiva Gloria Parra

Economía Solidaria: Claudia Sarmiento

Agroindustrial: Sandra Milena Ramírez

Asuntos jurídicos: Leonardo Rocha González

Asuntos Femeninos: Martha Reyes González

Seguridad Social: Julio Enrique Cano González

Deportes: Carlos Wilson Martínez Mahecha

Gremiales: José Ricardo Bautista

Utracun

ÓRGANO INFORMATIVO DE LA UNIÓN DE
TRABAJADORES DE CUNDINAMARCA

Editor Jefe: Liz Stefanny Socha Fajardo

Redactor 1: Juan David Bautista Reyes

Diseño y Diagramación: Angie Lorena Quijano

redesutracun@utracun.org

contacto@utracun.org

Oficinas: Bogotá D.C., Av calle 19 No 12-61 piso 3

Tel: 2826982 Cel: 322 3961678

Una máquina puede hacer el trabajo de 50 hombres corrientes, pero no existe ninguna máquina que pueda hacer el trabajo de un hombre extraordinario

Elbert Hubbard

AGRÍCOLA CUNDAY, FINCA CUNDAY Y FINCA TÍBAR, FINALIZAN NEGOCIACIONES, ESTO FUE LO PACTADO



Culminaron de manera exitosa las negociaciones de los sindicatos Agrícola Cunday, Finca Cunday y Agrícola Cunday, Finca Tíbar, las negociaciones finalizaron en buenos términos y en los términos establecidos por la ley, en cuanto a salarios, primas y auxilios se aplicó el 12,9%. Para los asperjadores se pactó un auxilio de 300.000 pesos para cada uno y durante el tiempo de labor, también se lograron nuevos contratos a término indefinido y algunos de los auxilios pactados son: auxilio por escolaridad, auxilio funerario, auxilio deportivo, auxilio para anteojos, auxilio para pensionados, y se logró el mejoramiento de los refrigerios también frente al almuerzo en el casino se pactó que el 65% del valor del almuerzo lo asumirá la empresa y el 35% restante lo asumirá el trabajador.

FUENTES: Informa asesora Utracun, Lucía Rojas

INFORME COMPLETO ASAMBLEA SINTRAMETACOL, ACUERDOS Y MÁS COMPROMISOS.

El 4 de abril se realizó la Asamblea General Ordinaria de SINTRAMETACOL, donde se entregó el informe de la gestión realizada por la Junta Directiva durante el último año, también se dio informe de la Comisión Negociadora y de los resultados de la negociación de la Convención Colectiva, el presidente Nelson Nonsoque informo a la honorable Asamblea de la problemática que se está presentando con la renuncia de los compañeros al Sindicato, la cual es motivada por la empresa y algunos exdirigentes sindicales, invito a los compañeros a no dejarse convencer por falsas informaciones y permanecer en el Sindicato ya que el día que este se acabe, lo más probable es que la empresa empiece a quitar los pocos logros que se han conseguido a favor de los trabajadores en los últimos años. También informo que se instauró una querrela contra la empresa ante el Ministerio del Trabajo, ya que estando en negociación hizo un aumento por encima de lo convenionado a unos trabajadores y también se aceptaron renuncias donde estos trabajadores se siguen beneficiando de la Convención, esto con el fin de motivar la desvinculación al Sindicato.

Se hizo la propuesta a la base para afiliarse como Sindicato al "Sindicato Nacional de Industria SINTRAMETAL", lo cual les dará un mayor respaldo y garantías en las futuras negociaciones, se quedó en hacer la revisión de los estatutos de "SINTRAMETAL" y se socializara con todos los afiliados para tomar la decisión sobre esta propuesta.

También se realizó la elección de la nueva Junta Directiva para el periodo 2024-2025 la cual quedo conformada así:

Presidente	Nelson Nonsoque Mesa
Vicepresidente	Rufino Antonio Orjuela Rincón
Secretario General	Héctor Alonso Nova Bernal
Tesorero	Mauricio Ortiz Prieto
Fiscal	Jorge Enrique Pinilla Virguez
Primer Suplente	Héctor Daniel Ramírez Plazas
Segundo Suplente	Julio Cesar Bohórquez Bedoya
Tercer Suplente	Jaime Alexander Turriago García
Cuarto Suplente	Néstor Alexander Santos Vásquez
Quinto Suplente	Luis Antonio Ahumada Villegas

En la comisión de reclamos quedaron los señores Grigelio Campos y Juan Hernández.



FUENTES: Informa comité ejecutivo Utracun, Eder Verano

ANUNCIE AQUÍ

Su marca se verá muy bien





UTRACUN FRENTE A LAS ACTIVIDADES SOCIALES DEL AÑO 2024

Utracun por medio de una invitación hace presencia en el encuentro nacional de trabajadores informales donde se ha podido compartir experiencias por los diferentes compañeros del sector de diferentes lugares de Colombia aquí podemos ver que la asociación sindicales es una lucha incansable alrededor de Colombia no solo aquí en la capital y alrededores, así podemos ver que la lucha de las agremiaciones informales a través del país se guían hacia la justicia ordinaria impartiendo decisiones dictadas por los derechos fundamentales muchas veces violadas. con eso podemos ver que los derechos algo muy vulnerado en los casos en los que sabemos que simplemente son personas intentando llevar un diario a su casa, donde no hay un ingreso fijo que lo hace con necesidad y muchas veces con el impulso de la vida por sobrevivir, en este tipo de encuentros se busca compartir diferentes puntos de vista llevados por los diferente lideres que en muchos de los casos esas experiencias vividas en el sector de la verdura y legumbre pueda ser algo que le ayude de alguna forma a personas del gremio de los plásticos y situaciones así de alianza y convenio con otras organizaciones lo que hace es que en un futuro podamos unir ideas para luchar por un bien común.



FUENTES: Informa líder sindical, Juan de Dios Bautista

SE LOGRO LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS BAÑOS EN CORABASTOS, PARA TRABAJADORES INFORMALES.

Sinalcabamotobiacol de la mano de Juan David Quintero lograron la implementación de los baños para los coteros, braceros, pucheros y demás compañeros que ejercen sus labores diarias en Corabastos, gracias a las denuncias que se hicieron en el Consejo de Bogotá y a la buena voluntad que ha demostrado la actual administración frente a las denuncias de higiene, salubridad que se han presentado durante años y solo a día de hoy se les da respuesta a las mismas, hoy se cuenta con acceso a los baños en Corabastos un punto clave en el proceso de protección de derechos humanos y salud pública, sabemos que la batalla no acaba y esperamos pronto con la ayuda de Corabastos se pueda volver a habilitar un espacio digno para consumir alimentos (casino), como el que ya se tenía, teniendo en cuenta que con la clausura del mismo bastantes compañeros tuvieron que recurrir a otros medios nada sostenibles por su modelo de trabajo, desayunos y almuerzos que no son costeables en la situación de trabajo informal, que existe dentro de Corabastos, considerando también que trabajamos las 24 horas del día los 7 días de la semana, esperamos pronto poder gozar todos de un espacio laboral integro, de espacios de consumo de alimentos óptimos, procesos que ya se han plasmado en mesas de dialogo junto con la personería de Bogotá, la administración de Corabastos y la Secretaria de Salud.



FUENTES: Informa líder sindical, Juan David Bautista



Utracun

Asesorías


en temas:

**Laborales, Pensionales,
Seguridad Social y Digitales**

 www.utracun.org

 @utracunoficial

 contacto@utracun.org

 utracun



EL TIEMPO EMPLEADO EN TRASLADARSE A UNA SEDE DE TRABAJO DIFERENTE A LA HABITUAL DEBE SER REMUNERADO



El desplazamiento del trabajador desde su lugar de residencia habitual hasta su lugar de trabajo habitual no se considera jornada laboral y, por lo tanto, no se compensa. Sin embargo, cuando el empleador ordena que el trabajador se desplace a otro lugar que no es el lugar de trabajo habitual, el empleador debe pagar el tiempo de desplazamiento en proporción al tiempo que el trabajador dedicó a cumplir la orden del empleador hasta el inicio de la jornada laboral.

Dicha remuneración se hace con el salario ordinario devengado por el trabajador sin considerarlo trabajo suplementario o de horas extras, pues no forma parte de la jornada laboral en estricto sentido, sino que es tiempo de descanso del trabajador que dedica para cumplir las órdenes impartidas, razón por la que la jurisprudencia ha considerado debe ser remunerado con el salario ordinario en proporción al número de horas destinadas para el efecto. Esta obligación de pago de salario ordinario proporcional al tiempo utilizado por el trabajador de su tiempo libre para cumplir la orden obedece a que debe existir igualdad entre los trabajadores, lo cual implica un trato diferenciado entre ellos cuando existe justificación objetiva y razonable según la finalidad perseguida por el empleador. No sería justo ni equitativo que un trabajador descansa las horas necesarias, mientras que el otro debe sacrificar horas de descanso para cumplir la orden sin remuneración. En este evento el trato diferenciado es justificado, ya que mientras que a un trabajador no se le remunera dicho tiempo cuando se desplaza desde la sede habitual de residencia hasta la sede habitual de trabajo al otro, a quien el empleador le ordena el desplazamiento a otra sede distinta a la habitual para cubrir la misma jornada laboral, deba remunerársele dicho tiempo con el salario ordinario proporcional al tiempo utilizado para cumplir el objetivo.³ En todo caso, precisó el Ministerio del trabajo, la situación es distinta a la obligación del empleador de otorgar viáticos y transporte cuando ordena dicho desplazamiento, pues las horas a remunerar con el salario ordinario son las utilizadas por el trabajador para el desplazamiento desde la sede de su residencia habitual hasta el sitio geográfico en el que iniciaría la jornada laboral cuando se ordena hacerlo en otro sitio distinto al habitual de trabajo.

FUENTES: *Ámbito Jurídico*

ENCUENTRO SINDICAL “SINTRAE LIOT”, REFORZANDO EL DIALOGO SOCIAL

El día 02 de abril de 2024 se llevó a cabo una reunión en la sede sindical de “Sintraeliot” de protocolo con presentación y diálogo social dónde estuvieron presentes el 90% de la junta de la organización, por parte de 3F se hizo presente el director internacional, el compañero Yesper Nelsen, el representante a nivel Latinoamérica el compañero Wilber Sabala, representante de Honduras la compañera Laura y por Colombia el compañero Manuel Tellez, por la federación Utracun el presidente y compañero Juan de Dios Bautista, y por la empresa Manufacturas Eliot la doctora María Teresa Gutiérrez. La organización 3F expreso la intención de capacitar y fomentar la participación en los diálogos para mejorar las condiciones de las organizaciones sindicales de la rama textil nacional.



FUENTES: *Informa líder sindical, Antonio Calderón*

CULTIVANDO BIENESTAR, CICLO DE FORMACIÓN PARA SINDICATOS DEL SECTOR FLORICULTOR

Durante el mes de marzo en la sede de Utracun en Funza se llevó a cabo un ciclo de formación para los sindicatos de los trabajadores del sector floricultor "CULTIVANDO BIENESTAR", de la mano de PACT COLOMBIA – VAMOS TEJIENDO – SINALTRAFLOR, las sesiones se enfocaron en identificar los riesgos psicosociales y su forma de prevención, se abordó el impacto de los riesgo en el entorno laboral, se estipularon cuáles son las habilidades



Vamos Tejiendo

Comunidades y aliados
construyendo puentes de EQUIDAD

para tener un buen dialogo social y hacerlo de forma, efectiva, constructiva y respetuosa, enfatizando en habilidades como negociación, liderazgo, pensamiento crítico, solución de conflictos, gestión del estrés y la comunicación esto incorporando herramientas digitales para hacer más interactivo y expansivo el movimiento sindical. Agradecemos la promoción de estos espacios que son vitales para seguir capacitando a todos los compañeros sindicalistas.



FUENTES: Informa Junta Directiva Utracun



Av. Calle 19 #12-61 Bogotá - Colombia
Carrera 13 #11-79 Funza - Cundinamarca

313 206 87 23
305 367 82 45

Tenemos convenio con los salones de eventos Utracun

@LicoreraPlatino

Licorera Platino

DONDE CADA TRAGO CUENTA UNA HISTORIA

SERVICIOS

- Ventas al por mayor y al detal

- Surtimos tu negocio

- Venta de licores nacionales e importados

- Pedido por encargo



MANEJAMOS TODO TIPO DE SURTIDO CONTACTANOS YA!!!!

TODO LO QUE TIENE QUE SABER DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Mediante Resolución 652 de 2012 El Ministerio del Trabajo establece la obligatoriedad para todas las empresas privadas y públicas para conformar el Comité de Convivencia Laboral, el cual identificará e intervendrá frente a los riesgos psicosociales en el trabajo causados por el estrés ocupacional y acoso laboral.

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA.

El Comité de Convivencia está compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes. Por un lado, el empleador, podrá designar directamente a sus representantes y los representantes de los trabajadores deberán ser elegidos por votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público. El período de los miembros del Comité será de 2 años y no podrán ser reelegidos.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral. Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes.

Las quejas presentadas por acoso laboral están establecidas en la Ley 1010 de 2006 la cual tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. 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 inte-

gridad 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.

2. 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.

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

4. 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.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. 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.

Cuando el trabajador quiera presentar una queja por acoso laboral, deberá dirigirse al Comité de Convivencia y solicitar un formato de queja, donde hará una descripción detallada de la causa del acoso laboral y la influencia en su entorno laboral.

En el Comité de Convivencia Laboral, deberán darle un tratamiento confidencial a la queja. Luego, deberán proceder a escuchar a las partes involucradas y en la misma reunión llegar a acuerdos de convivencia y a la formulación de planes de mejora. El tiempo máximo para iniciar el proceso después de interponer una queja es de quince (15) días hábiles.

Si el Comité de Convivencia no otorga una solución al caso, la víctima puede acudir al Inspector de Trabajo, Inspectores de Policía, Personeros Municipales o a la Defensoría del Pueblo del lugar de su domicilio. A ellos se les debe presentar una copia de la solicitud enviada al Comité. La autoridad que reciba la denuncia, hará un llamado al empleador para que despliegue los procedimientos confidenciales internos.





Compra con tiempo tus próximas vacaciones

4 meses antes **40% dto.** | 3 meses antes **30% dto.** | 2 meses antes **20% dto.**

aplica en alojamientos de **domingo a jueves** en **temporada baja.**

- Restaurante temático Jurásico
- Acceso ilimitado al Parque Acuático
- Bioparque y Parque de Mitos y Leyendas

Y recibe grandes descuentos para reservas en Cafam Melgar

Consulta más

Reserva al **601 3077011 Opc. 2**, en Centrales de Servicio o con tu asesor.

Aplican términos y condiciones. Alójate hasta el 31 de enero del 2025. Aplica para viajar desde la noche del domingo con salida el viernes en temporada baja. El descuento no aplica para la noche del viernes. Sujeto a disponibilidad. Tarifa diferencial según categoría de afiliación. RNT: 169173, 4241, 4246, 4277. Ley 679 de 2001. Ley 1333 de 2009. Ley 1185 de 2008.

Kualamaná
Hotel & Centro de Convenciones
Melgar - Tolima - Colombia

HOTEL ALMIRANTE
Melgar - Tolima

Casas Vacacionales

CAFAM

cafam.com.co



GRAN CAMPEONATO DE FUTSAL 2024

Feliz mes y día de la niñez

Polideportivo Barrio 12 de marzo Comuna sexta Soacha.

Gracias a Dios y a la colaboración de la J.A.C. del barrio 12 de marzo Y UTRACUN "Unión de trabajadores de Cundinamarca".

PATROCINA RECREACIONES Y UNIFORMES MALAY. Tel. 3212504238

INVITAN:

A los clubes y comités deportivos etc. Escuelas de formación y padres de familia en general para que inscriban sus equipos y participen, ya que el deporte es salud y cultura, con el lema "No a las drogas y sí al deporte" apoyen a los niños y jóvenes.

Se jugaran los domingos, prestamos los petos.

Inicia el 05 de mayo del 2024.

Cupos limitados hasta el 03 de mayo de 2024.

El delegado del equipo firma mayor de edad.

EIDADES POR CATEGORIAS			INSCRIPCION Se cancela en 1 y 2 fecha. \$25.000 por equipo \$30.000 por Equipo \$30.000 por Equipo \$30.000 por Equipo	GRAN PREMIACION: Uniformes Primero y Segundo puesto para todas las categorías.
Masculino o Mixto	Pañales	De 5 a 7 años		
Masculino o Mixto	Pre-infantil	De 7 a 9 años		
Masculino o Mixto	Pre-Infantil	De 10-11-12 años		
Masculino o Mixto	Infantil	De 13-14-15 años		

Por favor contactarse con **Luis Alfonso López Espitia** organizador cel.: 3194128857 Barrio Comfenalco para entregar las planillas de inscripción de igual para que las entreguen para programarlos a jugar pronto. Apoyemos a los niños y a los jóvenes en el deporte ya que es salud y cultura.

El pasado 09 de marzo, Utracun conmemoró el día de la mujer y celebró el día del hombre, en un evento para los sindicatos afiliados que reunió aproximadamente a 300 personas, contamos con la capacitadora en temas de género del Ministerio de Trabajo, Magda Alberto, quien se refirió a las mujeres en pro de empoderarlas y resaltar la lucha de décadas del género,

agradecemos la participación de los sindicatos en este evento que es de todos y para todos y continuamos haciendo énfasis en la importancia de la capacitación en todos los temas. Feliz día de la mujer y del hombre les desea UTRACUN. También puedes visualizar el en vivo del evento escaneando el siguiente código QR:





Utracun

ALQUILER DE SALONES PARA RECEPCIONES Y REUNIONES



BOGOTÁ D.C

AV CALLE 19 # 12-61

Cuenta con 90 sillas y tiene capacidad para 110 personas, sistema de sonido y baños.

Valor: \$133.300 Hora



FUNZA CENTRO

Utracun



CARREA 13 #11-79

cuenta con capacidad de 300 personas, 85 sillas, 2 baños, cocina y Bar.

Valor: \$ 71.400 Hora

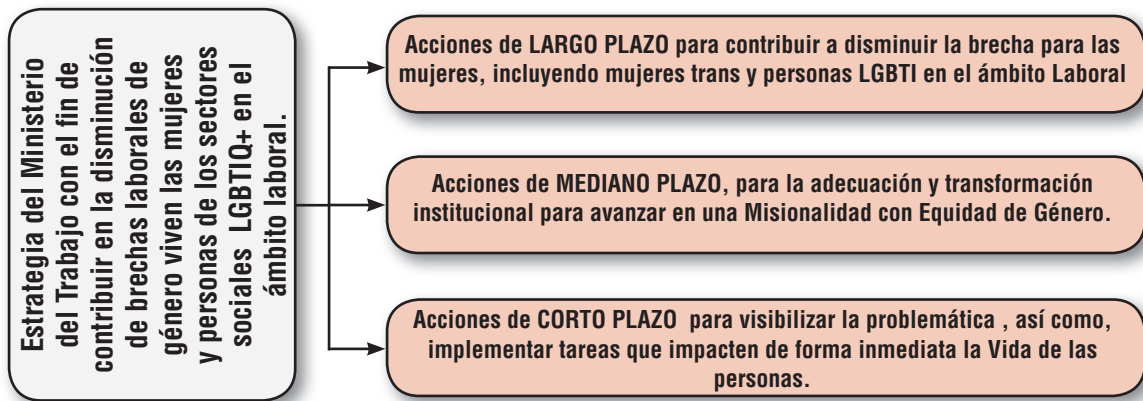


DERECHO LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO



La actual ministra Gloria Inés Ramírez, es una mujer sensible no solo a las necesidades de los y las trabajadoras, sino, que su caminar por la paz en Colombia le permitió un especial encuentro con los **derechos de las mujeres**, por ello, con su llegada al Ministerio del Trabajo se ha propuesto institucionalizar una Política de Género que haga una mirada diferenciada sobre los derechos de las mujeres y el Movimiento Social LGTBQ+ en el ámbito laboral.

En este contexto, la ministra y su equipo han identificado que persiste una brecha de más de 20 años de leyes, convenios y sentencias que han instado y obligan a esta Cartera Ministerial a proteger de forma especial los derechos de las mujeres, sin embargo, se reconoce, que este accionar ha sido mínimo, no ha sido decidido y ha contado con acciones aisladas. Por ello, hay un propósito institucional para reducir de forma decidida las brechas de género en los entornos laborales, orientada desde la **POLITICA DE GÉNERO** que el PND “*Colombia Potencia Mundial de La Vida*”, Ministerio estableció:



Para avanzar en este objetivo hemos realizado alianzas nacionales e internacionales, sindicales, rurales, territoriales, empresariales, con organizaciones de mujeres y del movimiento social LGTBQ+ que han permitido de manera colectiva fortalecer el tejido institucional para la **promoción y protección de los derechos laborales con enfoque de género** de las y los trabajadores del territorio nacional a través del Gobierno Potencia Mundial de la Vida. Nos hemos **propuesto transversalizar el enfoque de género y de derechos de las mujeres** en todas las acciones que implementa el Ministerio de Trabajo incluyendo las ***Reformas laboral y pensional con enfoque de género***. Las reformas laboral y pensional reconocen que las mujeres, en toda su diversidad incluyendo mujeres trans, al igual que las personas de los sectores sociales LGTBQ+, necesitan especial atención para superar las brechas que existen respecto a la garantía del derecho fundamental al trabajo, empleos dignos sin vio-

lencia de género y discriminación y el acceso a una pensión digna. -La incorporación del enfoque de género se logró a partir del diálogo social con mujeres de más de 100 organizaciones sociales, feministas, sindicalistas, y empresarias entre otras.

MAGDA YANETH ALBERTO CUBILLOS
Asesora de despacho del Ministerio del Trabajo en temas para la equidad de género y derechos de las mujeres.
PSICOLOGA Y PEDAGOGA. MAGISTER Y ESPECIALISTA EN TEMAS RELACIONADO CON ESTUDIOS DE GÉNERO. Defensora y promotora de la paz y los Derechos de las mujeres.
Con experiencia laboral en formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de Políticas Públicas con enfoque de género.
Se destaca su participación en diversos espacios de participación política y de representación de las mujeres.

Reforma Pensional Género

Reforma Pensional #CambioPorLaVejez
 Garantiza los derechos de las mujeres y personas de los sectores sociales LGTBQ+

¿Qué medidas tiene la Reforma Pensional para las mujeres y personas de los sectores sociales LGTBQ+?

- Reconocer el trabajo doméstico garantizando mecanismos para cotización por días o semanas y multiplicidad de empleadores.
- Reconoce el trabajo del cuidado generando beneficios en semanas de cotización para madres.
- Beneficios para madres y padres con hijos(as) con discapacidad.

Si las mujeres avanzan Colombia avanza

GEEG Grupo Elite por la Equidad de Género
 INSPECCIÓN Y FISCALÍA CONTROL
 #CambioConIgualdad

Reforma Laboral Género

La Reforma Laboral #TrabajoPorElCambio reconoce los derechos de las mujeres y de los sectores sociales LGTBQ+, propende por la atención diferenciada para superar brechas laborales de género.

Uno de los principios constitucionales en los que se basa la Reforma Laboral son:

Igualdad de oportunidades

- Prevenición, atención y sanción de acoso sexual y violencia de género en el mundo del trabajo según el espíritu del C190
- Formaliza el trabajo doméstico
- Aumenta las licencias de paternidad
- Estabilidad laboral reforzada para familias gestantes
- Fomenta la inclusión laboral de las personas LGTBQ+
- Jornadas flexibles de trabajo
- Promueve la participación paritaria de mujeres
- Otras licencias por ciclos menstruales incapacitante
- Protección especial para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar
- Protección especial para el trabajo de la mujer rural y campesina

GEEG Grupo Elite por la Equidad de Género
 INSPECCIÓN Y FISCALÍA CONTROL
 #CambioConIgualdad

ANIVERSARIO 50 AÑOS DE VIDA JURÍDICA SINALTRAFLO

"Un sindicato digno de imitar"

El pasado 13 de abril del 2024 se celebró el aniversario de los 50 años de vida jurídica de Sinaltraflor, evento que se llevó a cabo en las horas de la mañana con las siguientes actividades: Misa de aniversario de acción y gracias a cargo del párroco de la parroquia de Nuestra Señora de las Nieves de Bogotá, se entonaron las notas marciales del himno de la República de Colombia seguidamente se entonó el himno de la federación Utracun, se dio la bienvenida a los que participan en el evento de aniversario de 50 años de Sinaltraflor a cargo del señor Álvaro Humberto Castillo presidente de Sinaltraflor. Se rindieron los agradecimientos por su presencia y participación a la Junta Directiva Nacional, a la Junta Directiva Seccional Funza, Junta Directiva Seccional Madrid, se rindió un agradecimiento especial al señor presidente de la Federación Utracun, Juan de Dios Bautista y su comité ejecutivo y equipo de trabajo, también a la doctora Paula Felisa Forero, inspectora de trabajo de la Dirección Territorial de Cundinamarca de Facatativá y a la doctora Nargy Lugo psicóloga; al doctor Jorge Cendales gerente general de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Crediflores" y al señor Rafael Neuta, gerente de la agencia de Teusaquillo de "Crediflores". Y a los compañeros de los diferentes comités sindicales de Sinaltraflor de las distintas empresas:

- *Flores De Funza Finca Funza.
- * Flores De Funza Finca Bosque
- *Agrícola Cunday Finca Bacatá.
- *Agrícola Cunday Finca Cunday
- *Agrícola Cunday Finca Tíbar.
- *Floramérica.
- *Floramérica De Jardines De Colombia.
- *Floramérica Colombian Carnation.
- *Flores San Juan.

INVITADOS ADMINISTRATIVOS

ANTONIO TRUJILLO gerente general de Flores De Funza Finca Funza Y Finca Bosque

Dra. LIBIA ELVIRA ARROYO directora de gestión humana del grupo Flores De Funza.

Dra. FLOR MARLENE MARTÍNEZ jefe recursos humanos de Flores De Funza Finca Funza.

DRA. CAROLINA COLLAZOS jefe de recursos humanos de Flores De Funza Finca Bosque.

Dra. PAULA FERNÁNDEZ. Directora de gestión humana grupo Cunday.

Dra. ADRIANA CAMELO jefe de recursos humanos Agrícola Cunday Finca Bacatá.

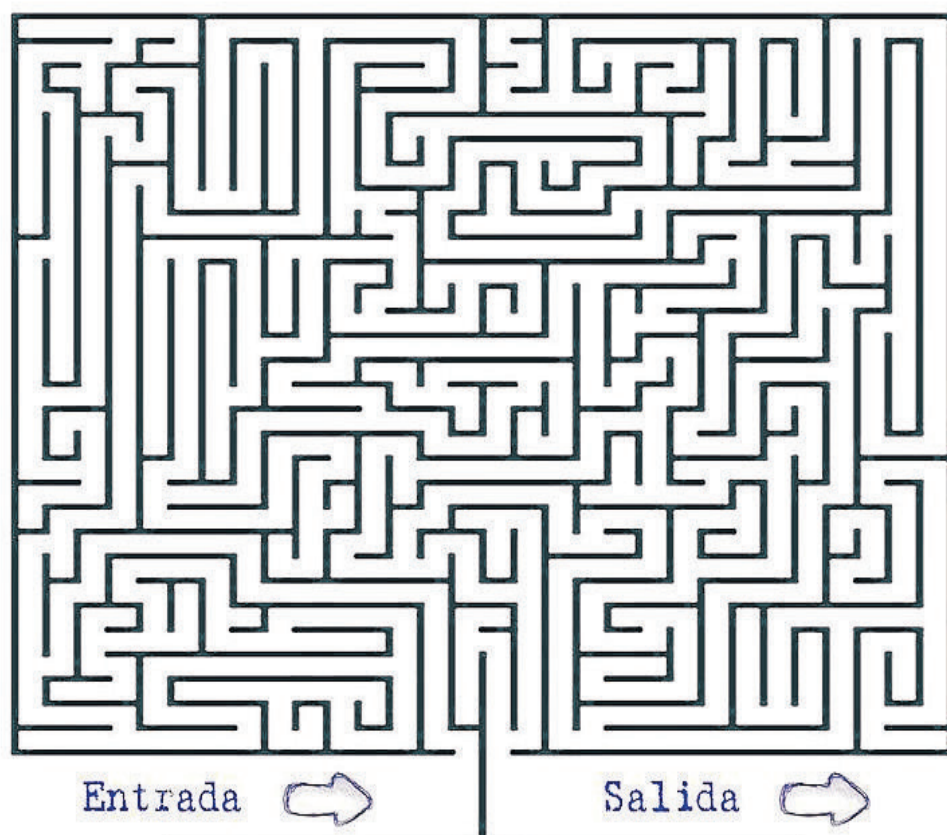
Dra. JENNIFER CUESTA jurídica de la empresa Flores La Conejera.

GRUPO DANZAS.

Grupo danzas Base-prejuvenil del centro cultural Bacatá de Funza.



LABERINTO



CONOZCA QUE ORGANISMOS PROTEGEN LOS DERECHOS EN COLOMBIA

Existen ciertos atributos de dignidad que nos son otorgados por nuestra condición de personas, que nos permiten vivir como queremos, vivir bien, y vivir sin humillaciones. Su denominación no es otra que los derechos humanos, que deben ser respetados y organizados por los Estados. La Constitución Política de Colombia y los tratados internacionales respaldan su protección. Algunos tienen una naturaleza más individual y otros más colectiva. Aunque esos derechos pueden ser civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, colectivos, del medio ambiente, de los pueblos, del desarrollo y de la paz, todos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí, conociendo que son los derechos humanos es fundamental conocer que organismos los protegen en Colombia.

Instancias de protección:

Instancia	Función
Corte constitucional	Conservar la supremacía y la integridad de la constitución.
Defensoría del Pueblo	Velar por la promoción, ejercicio y divulgación.
Procuraduría General de la Nación	Velar por el correcto ejercicio de las funciones de los servidores públicos.
Contraloría	Vigilar la gestión fiscal de la administración pública y los particulares o entidades que manejan fondos o bienes de la nación.
Consejo Nacional Electoral	Ejercer el control y vigilancia de la organización electoral.
Registraduría Nacional del Estado Civil	Competente del registro y la identificación de los colombianos, y de la administración de los procesos electorales.
Personería Municipal	Velar por la defensa y promoción de los DD. HH, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas en la ciudad/municipio.
Oficinas Permanentes de DD. HH	Prestar atención en DD. HH en ciudades o sitios donde se considere que hay un creciente número de violaciones a los DD. HH.

PRIMER TORNEO DE BOLIRANA UTRACUN 2024

El día 07 de abril del año en curso en la sede de Utracun en Funza se llevó a cabo el primer proyecto de la secretaria de deportes para el año 2024, un torneo de bolirana, el cual mayormente conto con la participación de los sindicatos del sector floricultor, el torneo con participación abierta y se premió con un 80% de lo recaudado de las inscripciones, los ganadores fueron la pareja "Tú y Yo", agradecemos la participación en estos eventos tan fructíferos y los invitamos a seguir participando de los eventos deportivos de la federación.



Fuente: Informa secretaria de deportes, Utracun

CONSULTA NUESTRO SITIO WEB



www.utracun.org

CALCULADORA LABORAL APLICATIVO DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Mi Calculadora

El Ministerio del Trabajo presenta la Calculadora Laboral. Una herramienta pedagógica de fácil uso, con la que todos los trabajadores y empleadores de Colombia podrán:

- Generar estimativos de liquidación de prestaciones sociales
- Simular las provisiones mensuales que los empleadores deben tener en cuenta al contratar un trabajador.

Instrucciones

Si quiere calcular su liquidación, ingrese la fecha de inicio y de fin de su contrato o relación laboral usando el calendario. Tenga en cuenta que el estimado de liquidaciones y costos se calculan por año calendario, también tiene que ingresar su salario.

Tenga en cuenta que:

- Las liquidaciones se calculan y efectúan año a año. La Calculadora no permite ingresar periodos que superen el año calendario.
- Recuerde indicar si recibe o no auxilio de transporte. Los trabajadores que devenguen más de dos salarios mínimos no tienen derecho a auxilio de transporte.
- El salario devengado no puede ser inferior al Salario Mínimo.



Utracun

Más Información:
Tel: 2826800
☎ 322 396 1678
contacto@utracun.org

Utracun te recuerda que ya tenemos disponibles el libro de legis en físico y la plataforma habilitada para consultas en nuestras oficinas.



MinTrabajo República de Colombia

PROSPERIDAD PARA TODOS

CALCULADORA LABORAL
La calculadora del trabajador Colombiano

- 1 FECHA DE INICIO DEL PERIODO A LIQUIDAR: 2013-01-01
- 2 FECHA FINAL DEL PERIODO A LIQUIDAR: 2013-01-01
- 3 INGRESE SU SALARIO MENSUAL: 589.500
(Por defecto esta cifra corresponde al SMLV para el año ingresado)
- 4 ¿TIENE DERECHO A UN AUXILIO DE TRANSPORTE? SI NO

CALCULAR LIQUIDACIÓN | CALCULAR SALARIO X HORAS | CALCULAR PARA EL EMPLEADOR

Conéctese en @MinTrabajoCol
www.mintrabajo.gov.co

Este aplicativo tiene algunas restricciones estas son las siguientes:

Esta herramienta es válida para todos los trabajadores del sector privado vinculados con un contrato laboral directo.

No aplica para:

- Servidores públicos
- Trabajadores vinculados por un contrato de prestación de servicios de carácter civil.
- Trabajadores que reciben salario integral, es decir más de 10 salarios mínimos, más un factor prestacional equivalente a un 30% del salario recibido, caso en el cual solamente se liquida el descanso remunerado.
- Trabajadores NO cobijados por la ley 50 de 1990, que tengan derecho al pago retroactivo de las cesantías.

Esta calculadora sólo aplica para simular liquidaciones en los eventos en los que el contrato de trabajo termina con justa causa o por cualquiera de las causas legales que NO dan origen a indemnizaciones de ninguna índole.

Recuerde: cuando exista conflicto respecto de los derechos del trabajador, deberá acudir a la justicia laboral ordinaria.

Para acceder al aplicativo mi calculadora puede hacerlo escaneando el siguiente código QR:

<https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/tramites-y-servicios/mi-calculadora>



5 PUNTOS CLAVE DE LA REFORMA PENSIONAL

Con 49 votos por el sí y 4 por el no, la plenaria del Senado de la República aprobó en segundo debate el proyecto de reforma pensional que hace parte de las iniciativas que el Gobierno Nacional tramita en el Congreso de la República, ahora, el proyecto deberá pasar, antes del 20 de junio, dos debates más en la Cámara de Representantes antes de convertirse en ley.

Cinco puntos clave de la reforma.

1. Umbral de cotización obligatorio en Colpensiones.

La reforma del Gobierno busca unificar el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (Rais) en el que están las administradoras privadas de fondos de pensión (AFP), el régimen público o régimen de prima media (RPM), administrado por Colpensiones, con el fin de que estos, en lugar de que compitan, se complementen a través del sistema de pilares propuesto.

Si bien el Gobierno había establecido el umbral en cuatro salarios mínimos, y luego en la ponencia para el primer debate lo bajó a tres, tras los ciertos acuerdos se acordó que este quedaría 2,3 salarios mínimos.

2. Fondo del pilar contributivo en manos del Banco de la República.

En la plenaria del Senado se aprobó que expertos del Banco de la República sean quienes administren el fondo de ahorro del pilar contributivo. Adicionalmente, el texto establece que los dineros del fondo se usarán solamente para pagar las pensiones de los cotizantes y afirma que estos no pertenecen a la Nación ni a las entidades que los administran y no se podrán destinar ni utilizar para fines distintos a los del sistema pensional.

En lo aprobado por el Senado, además, se resalta que las inversiones deben ser diversificadas y que deberán buscar únicamente generar la mejor mesada pensional que sea estable y razonablemente previsible.

3. Régimen de transición que determina a quiénes aplica la nueva reforma.

Según lo aprobado en Senado, la reforma regirá para las mujeres que tengan menos de 750 semanas cotizadas y a los hombres que tengan menos de 900 semanas. Adicionalmente, quienes cotizaron en Colpensiones por encima del umbral y les aplica el nuevo régimen, podrán recibir un bono pensional. Este nuevo sistema entrará en vigencia el 1 de julio del 2025. Es decir, si se aprueba antes del 20 de junio, en poco más de un año Colpensiones pasará a tener casi cuatro veces más afiliados de los que atiende hoy.

4. Sistema de subsidios para los que no lograron pensionarse.

La reforma establece un ingreso estable por el resto de su vida basado en las contribuciones que cada persona hizo. Esto aplicará para aquellos que cotizaron entre 300 y 1.000 semanas y para quienes están en condición de pobreza. Para aquellos que no aplican, su ingreso de por vida contemplaría una adición de 3 % de rentabilidad y un subsidio del 30 % para las mujeres y del 20 % para los hombres.

Aquellos que coticen menos de 300 semanas recibirán la devolución de la plata basada en una fórmula por las cotizaciones que hicieron en Colpensiones, más su saldo en los fondos.

5. El esfuerzo por reducir la brecha de género en el acceso a pensión.

Según el Gobierno, el proyecto pensional amplía un 22 % la probabilidad de que una mujer en Colombia logre la pensión, para esto se reducirán en 25 semanas desde 2025 hasta llegar a las 1.000 semanas en 2036.

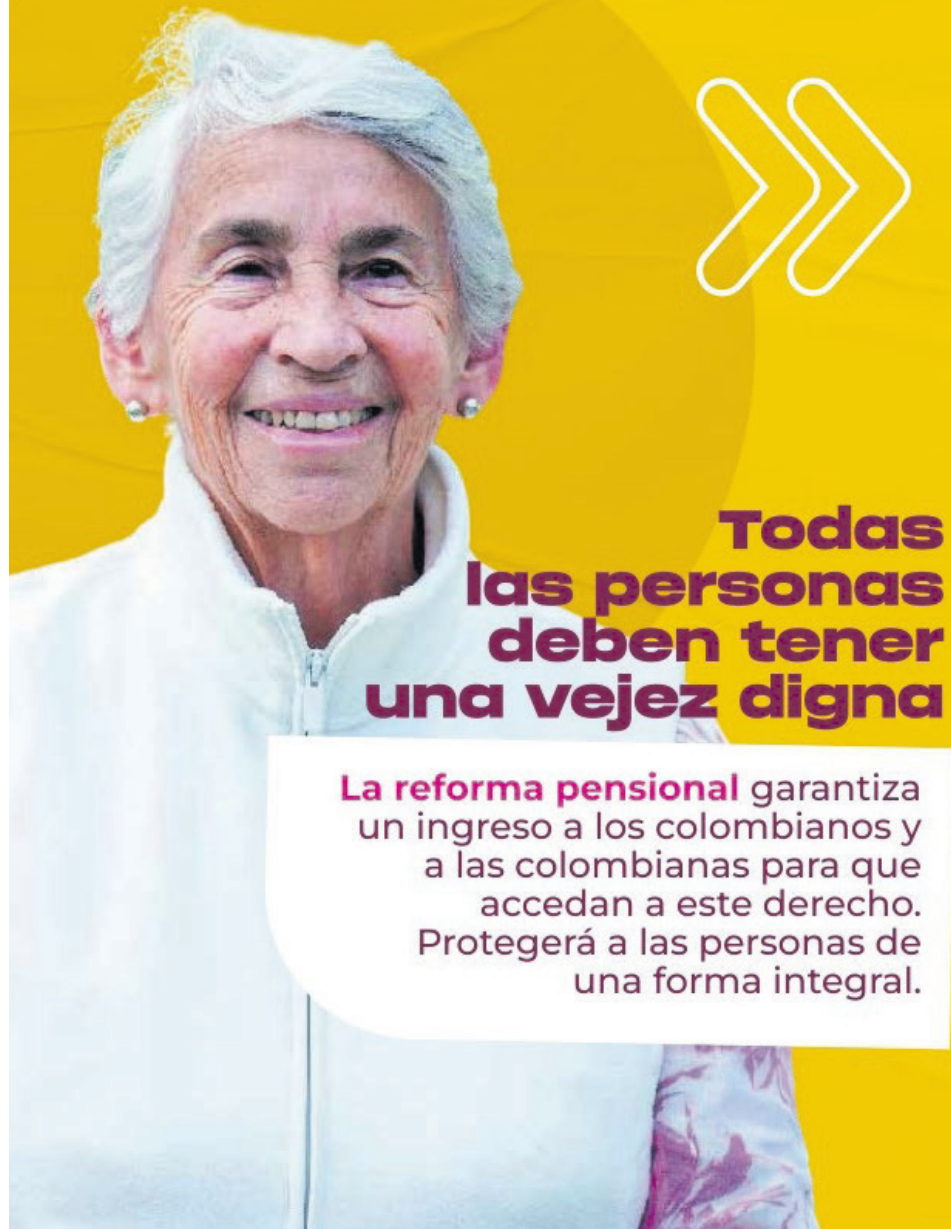
En el pilar solidario las mujeres podrán recibir el subsidio si tienen 60 años, mientras que en los hombres será 65 años. Además, la reforma plantea que las mujeres que no alcancen a completar las semanas requeridas para pensionarse podrán descontar 50 semanas por cada hijo que tengan, hasta llegar a un mínimo de 1.150 semanas por un máximo de tres hijos.



Abecé REFORMA PENSIONAL

CAMBIO
POR LA

VEJEZ

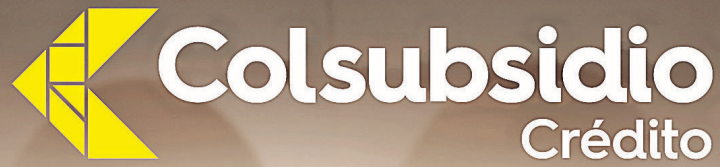


Todas
las personas
deben tener
una vejez digna

La reforma pensional garantiza un ingreso a los colombianos y a las colombianas para que accedan a este derecho. Protegerá a las personas de una forma integral.

ANUNCIE AQUÍ

Su marca se verá muy bien



CONVIERTE tus planes en realidad

Solicita tu **Crédito de Libre Inversión**

- Hasta \$150 millones*
- Plazos flexibles de de 6 hasta 60 meses
- Tasas desde 1.90% N.M.V. según categoría de afiliación

Escanea el código
para más información



*Aplican términos y condiciones. Monto de aprobación aplica según capacidad de endeudamiento y las tasas de interés son válidas del 1 al 30 de abril de 2024.