

Utracun



ÓRGANO INFORMATIVO DE LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE CUNDINAMARCA

Diferencia entre justicia privada y justicia ordinaria



En los últimos tiempos se han evidenciado muchas dudas para saber en qué se diferencian la justicia ordinaria de la privada aquí nos tomaremos el tiempo para explicar las partes fundamentales para entender esta información.

[VER PAG. 15](#)



IMPORTANCIA DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Para desarrollar esta idea es importante resaltar que al menos el 60% de la población mundial trabaja esto según cifras de la ONU, esto nos lleva a la primera conclusión que es que la población en general necesita trabajar para poder sobrevivir.

[P 6](#)



TORNEO DE FÚTBOL CINCO DE PLASTILENE S.A.S.

El día 10 de agosto se dio inicio al torneo de FUTBOL CINCO en la empresa Plastilene S.A.S., para lo cual la empresa alquila unas canchas sintéticas para prevenir la accidentalidad de los compañeros

[P7](#)

INDICE

NOTAS QUE PODRÁS ENCONTRAR EN ESTA EDICIÓN

Asesorías Utracun, nuestro principal proyecto 2024

[Página 2](#)

Taller de capacitación dictado por el SENA

[Página 3](#)

Conmemoración y desfile día de la virgen del Carmen

[Página 9](#)

Funciones de los dirigentes sindicales y sus responsabilidades

[Página 11](#)

Aspectos claves sobre la jornada laboral

[Página 12](#)

ANUNCIE AQUÍ

Su marca se verá muy bien

Asesorías Utracun, nuestro principal proyecto 2024

Juan de Dios Bautista Bonilla
Presidente Utracun

Compañeros de Utracun en estos meses de julio y agosto, la federación ha podido dar comienzo a su nuevo ciclo, una nueva etapa en este proceso de actualización, se ha dado un salto en el modelo de atención a nuestros afiliados, debido a que como es de conocimiento para los sindicatos más participativos, estamos implementando las asesorías jurídicas a nuestros afiliados y a los sindicatos que lo requieran. En esta ocasión nos alegra compartir con ustedes uno de los hitos más satisfactorios para nosotros en los últimos años y es poder transformar nuestra federación en un espacio de ayuda con el fin de fortalecer todas las situaciones que promueven el movimiento sindical, por ello la implementación de las asesorías, enfatizando en el fortalecimiento de la solidaridad y compañerismo también como banderas para cada una de las organizaciones sindicales, hoy nos enorgullece que nuestra sede principal en Bogotá es bastante visitada factor que nos motiva cada vez más a reforzar el servicio y atención a cada uno de los sindicatos. Resaltamos la participación y el aprovechamiento que le han podido dar a este servicio de asesorías, las organizaciones sindicales a todos los sectores, por eso destacamos la participación de sindicatos como Sintraeliot, Sintracolempaques, Sinaltraflor, Sintrafiberglass, Sintralene, Sintrametacol y Sinalcabamotobiacol, organizaciones sindicales que se han visto beneficiadas de los servicios de asesorías con la federación junto con la firma de abogados encargados de prestar el servicio.

Gracias a este apoyo se han podido realizar recursos, derechos de petición, solicitudes en el ámbito laboral, asesorías en temas convencionales, recursos para procesos de salud ocupacional, seguridad social, calificación de enfermedades laborales y pensión.

Todo esto nos lleva a pensar que estamos retomando el objetivo principal del movimiento sindical, que nos ayuda a contribuir a la mejor gestión del movimiento sindical en cada una de las organizaciones e incluso de nuestra federación.

Adicionalmente queremos destacar que el proceso de asesorías viene siendo una de las funciones más destacadas que brinda actualmente Utracun y que se ha implementado con bastante esfuerzo, reconocemos que la federación lleva más de 5 años sin ningún tipo de asesoría jurídica impartidas por los respectivos profesionales, por tal razón el resultado de las asesorías en la actualidad es la notoriedad de la confianza que transmiten los actuales abogados con

el extenso conocimiento que poseen y en cada recurso que remiten.

Dicho esto, para nosotros es fundamental extenderles la invitación a nuestros afiliados, a que se hagan partícipes de estas asesorías y además puedan visualizar todo lo que conlleva la actividad sindical en general. También en la federación se desarrollan actividades recreativas-deportivas como asimismo de formación a las cuales todos nuestros afiliados pueden hacerse partícipes, por lo tanto, es fundamental es trabajo de los dirigentes sindicales en la facilitación de información para toda la junta directiva y la base.

Para que estén siempre informados de convocatorias, actividades, procesos y demás los invitamos a unirse a nuestro grupo informativo por medio del código QR que podrá encontrar en esta misma edición o solicitando el link de acceso a través del WhatsApp de la federación, les recordamos que nuestros canales de atención están completamente disponibles para atender cualquier tipo de solicitud, no siendo más Utracun invita a todos ustedes a ser parte de la familia Utracunista.

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
Secretaría 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

TALLER DE CAPACITACIÓN DICTADO POR EL SENA "CENTRO DE DISEÑO Y METROLOGÍA" EVENTO DE DIVULGACIÓN TECNOLÓGICA (EDT)



Desarrollo de habilidades en el manejo y resolución de conflictos laborales

Taller realizado el día 26 de julio de 2024 en las instalaciones de la UTRACUN, con el apoyo del SENA, enfocado en el desarrollo de habilidades blandas de los líderes para un buen manejo y resolución de conflictos tanto en el ámbito laboral como en todas las actividades del día a día.

Las habilidades blandas son el resultado de una combinación de características sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras dimensiones, que forjan a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros.

Las habilidades blandas son importantes para el éxito de la mayoría de empleadores. Después de todo, casi cualquier trabajo requiere que los trabajadores se relacionen con otros de alguna forma.

De manera similar son muy importantes en trabajos orientados al cliente. Estos trabajadores están en contacto constante con los clientes. Por ende, se requieren muchas habilidades blandas para escuchar a un cliente y ofrecerle un servicio atento y útil.

A diferencia de las habilidades técnicas que se aprenden, las habilidades blandas son capacidades interpersonales que se ejercitan a través del trato y las relaciones con los demás. Estas son mucho más difíciles de aprender y evaluar, al menos en un salón tradicional.

Algunos tipos de habilidades blandas incluyen:

- Adaptabilidad
- Comunicación
- Pensamiento creativo
- Fiabilidad
- Ética de trabajo
- Trabajo en equipo
- Positivismo
- Gestión del tiempo
- Motivación
- Resolución de problemas
- Pensamiento crítico
- Resolución de conflictos.

COMUNICADO OFICIAL 01 BOGOTÁ D.C 21 DE AGOSTO DE 2024

Por medio del presente comunicado expresamos a los trabajadores, carreteros y VTH manifestamos el total rechazo y desaprobación a la convocatoria que viene realizando un colectivo dentro de la central de CORABASTOS, citando a un supuesto paro de carreteros el día 22 de agosto. Rechazamos esta convocatoria ya que es un chantaje, amenaza y manipulación hacia CORABASTOS, no tenemos conocimiento con que finalidad se está haciendo esta convocatoria. Desde SINALCABAMOTIBIACOL, queremos dejar en claro que esta convocatoria no cuenta con nuestra aprobación ni participación y no nos representa, quien participe en esta marcha lo hace bajo su responsabilidad personal, asumiendo las consecuencias que esto pueda tener ya sea de índole penal, laboral entre otros. A toda la comunidad de CORABASTOS queremos indicarle que no promovemos hechos que puedan afectar el normal funcionamiento de CORABASTOS. Sin otro particular SINALCABAMOTIBIACOL. ASORINCORABASTOS Y DEMÁS ORGANIZACIONES UNIDAS RECHAZAMOS ESTA CONVOCATORIA

REUNIÓN JUNTA DIRECTIVA DE SINTRAMETACOL REFORMA ESTATUTARIA



El día 24 de agosto se reunió la mayoría de la Junta Directiva del Sindicato de Metalúrgica Construcel S.A. Metacol - "SINTRAMETACOL", en las instalaciones de Utracun, para hacer la revisión y modificación de los Estatutos del Sindicato. Se conto con la participación activa de todos los asistentes para la lectura y evaluación de todos los Capítulos y Artículos, para debatir su aplicación actual al entorno laboral, ya que los estatutos Actuales fueron aprobados en Asamblea en el año 1997 y según la Junta Directiva hay varios Artículos que están obsoletos o desactualizados. La revisión se realizó en compañía de Eder Verano, funcionario de Utracun, quien aclaro ciertas dudas que se tenían y que fueron modificadas para presentar a la Asamblea General en el mes de septiembre para su aprobación o desaprobación.

PUEDES SEGUIR ESTOS TIPS PARA ACCEDER A ASESORÍAS JURÍDICAS GRATUITAS CON ORGANISMOS GUBERNAMENTALES

En este momento las herramientas digitales han representado un papel fundamental en las actividades profesionales más representativas del país, pero cuando estamos hablando de servicios de un abogado de manera gratuita es algo mucho más complejo ya que actualmente no se tiene conocimiento de cómo adquirir este servicio de manera gratuita en el medio digital, pero algo que si tenemos presente es que la Alcaldía Mayor de Bogotá ha venido desarrollando desde hace bastante tiempo unos espacios donde podemos acudir cuando tenemos consultas jurídicas, en este momento conocidas como Casas de Justicia, Personería y Defensoría del Pueblo y demás, en ediciones anteriores de nuestro periódico te contamos dónde y cuándo puedes acudir dependiendo de la localidad en la que te encuentres.



Está es la primera opción, pero te hacemos varias recomendaciones para cuando vayas por una consulta jurídica con estos organismos.

- Asegúrate de llevar todos los documentos relevantes al caso, como contratos, cartas, identificaciones, y cualquier otra prueba o información que pueda ser útil. Esto ayudará a que la asesoría sea más precisa y rápida. Ten en cuenta que el espacio para las asesorías es corto y tienes que aprovechar cada momento.
- Es importante que expliques tu situación de manera clara y detallada. Prepara un resumen de los hechos y ten presente las preguntas o dudas específicas que tienes sobre tu caso.
- Llega a tiempo a tu cita y respeta los procedimientos establecidos. Recuerda que estos organismos atienden a muchas

personas, por lo que seguir las reglas y ser paciente es crucial.

- Si es posible, toma notas durante la consulta. Esto te permitirá recordar los consejos y recomendaciones del asesor y llevar un seguimiento adecuado de los pasos a seguir.
 - Después de recibir la asesoría, evalúa si necesitas consultar a un abogado especializado para obtener una opinión más detallada, especialmente en casos complejos o con implicaciones legales significativas.
 - Aprovecha los recursos gratuitos que ofrecen estos organismos, como talleres, charlas y materiales informativos, para entender mejor tu situación y las opciones legales disponibles.
 - Si tu caso involucra información sensible, pregunta por las políticas de confidencialidad del organismo para asegurarte de que tus datos estarán protegidos.
- Después de la asesoría inicial, mantente en contacto con el organismo si necesitas seguimiento en tu caso. Pregunta por los canales adecuados para hacer consultas adicionales o para actualizar tu situación.

Recuerda que aquí te brindamos la información de manera general pero lo que nosotros recomendamos es que este tipo de actividades intentemos llevarlos a cabo de manera presencial, también queremos recordarles a quienes son nuestros lectores que si hacen parte de la federación como afiliado a algún sindicato filial tienen acceso a asesoría jurídica especializada, para más información revise en esta misma edición.

Fuente: Alcaldía Mayor de Bogotá

SEGUIMOS EN LA LUCHA POR MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO EN CORBASTOS

En los últimos días estuvimos presenciando el debate que se llevó a cabo en el concejo de Bogotá liderado por el concejal Juan David Quintero donde él reclama en representación de las personas que laboran todos los días en Corabastos, nombrando que la mayoría de estos no tenían en ese momento acceso a un baño.

Y en acompañamiento con la personería de Bogotá se ha podido ver reflejado el arreglo de unos de los baños más importantes del sector

Teniendo en cuenta que el gremio de los carreteros liderado por Sinalcabamotobiacol sigue luchando en conjunto con el concejal por recuperar el casino que se perdió en pandemia mejorando la calidad de vida para los trabajadores que están allí día a día.

FUENTES: Junta Directiva Sinalcamotobiacol



Centro de
Diseño y Metrología
Regional Distrito Capital



SENA y Utracun te invitan a
participar en la introducción al curso
en **REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA**



Av Calle 19 #12-61 3er piso



Viernes 30 de Agosto

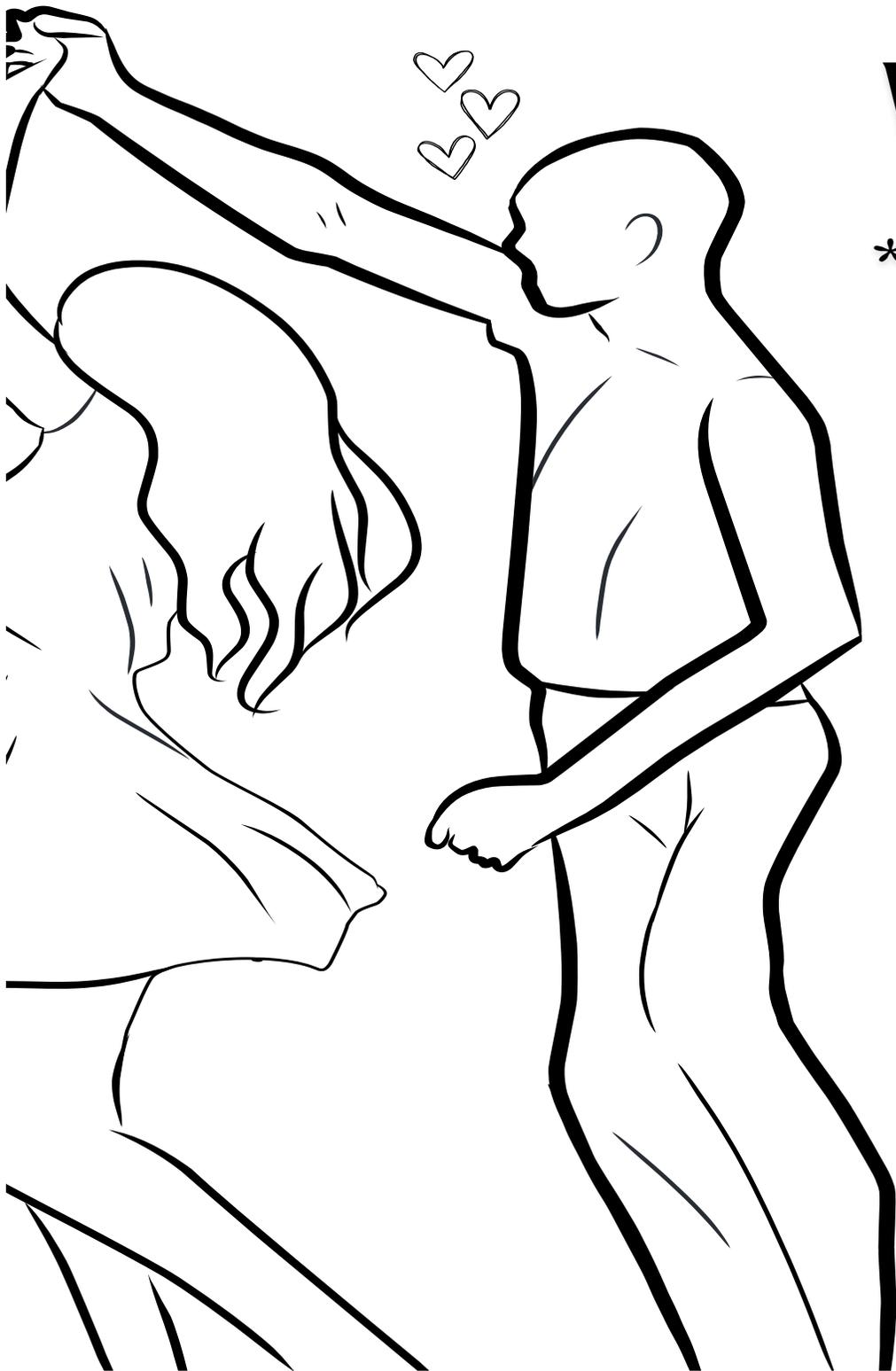


9:30 am



SENSACIONAL VIEJOTECA *utracun*

 CARRERA 13 #1-79
FUNZA, CUNDINAMARCA



VALOR DE LA BOLETA
\$10.000
*INCLUYE CERVEZA DE
BIENVENIDA*

14 DE SEPTIEMBRE
4:00 PM

**KARAOKE
RIFAS
Y MUCHO MAS**

BOLETERIA Y MÁS
INFORMACIÓN

3223961678
@UTRACUN

IMPORTANCIA DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Para desarrollar esta idea es importante resaltar que al menos el 60% de la población mundial trabaja esto según cifras de la ONU, esto nos lleva a la primera conclusión que es que la población en general necesita trabajar para poder sobrevivir y en muchos casos simplemente subsistir en esta sociedad, además contemplamos la realidad de que la mayoría de los espacios laborales que brindan las empresas están llenos de responsabilidades retadoras en entornos donde el ambiente se puede llegar a tornar pesado, sin embargo esto no significa que los espacios no se pueden hacer más tratables, claro teniendo en cuenta la salud mental de cada trabajador.

Aunque sabemos que la salud mental en el entorno social afecta directamente esta "salud mental en el trabajo" debe enfocarse a que el empleador brinde los espacios capacitados para que por más de que tengamos a cargo responsabilidades muy importantes, a que tengamos unas metas muy competitivas, no tengamos la necesidad de sobre exigir la salud mental del entorno y el equipo de trabajo, por ejemplo en los sectores priorizados de los sindicatos que pertenecen a Utracun se generan cargas prestacionales que muchas veces no son sostenibles por todas las personas, primero porque sabemos y reconocemos que todas las personas no tienen las mismas habilidades, pero sin embargo esta presión del entorno al darnos cuenta de que la empresa puede tomar decisiones que pueden tener gran repercusión en nuestra estabilidad



laboral, claro en el caso de que el equipo de trabajo no llegue a la meta, pero, ¿dónde se ha podido visualizar que la empresa preste atención a que el ambiente y sobre todo la salud mental de sus empleados sean óptimos?.

Aquí es donde estas situaciones pueden llevar a despidos innecesarios pero que se podrían haber evitado, como en casos

diferentes esto se ve reflejado en la salud física del

trabajador porque esta presión no solo hace que

la mente se sobre exija sino que también nos lleva a sobre demandar las capacidades del cuerpo

esto hace que el trabajador se debilite y

esto puede llevar a un accidente por repetición

sobre exigida o también al envejecimiento temprano, en este sentido

podemos observar que esto claramente

afecta al trabajador pero al empleador también

porque por más que este trabajador sobreponga toda su disposición

a que su función destaque o se mantenga dentro de las cuotas de producción, esta

situación llevará a que la persona a temprana

edad comience a ver muchas limitaciones en su

forma de laboral y también para seguir desem-

peñando las mismas funciones, y rápidamente dejan de ser efectivos en su trabajo aunque esté irónicamente es el mejor de los casos, suponiendo que la persona puede aspirar a una

pensión digna y de esta manera habrá valido la lucha y el desgaste de varios años.

Desafortunadamente los empresarios no tienen en cuenta que hay muchas personas que se ubican en un rango de edad de 10 años cercanos a la pensión que comienzan a hacerse la pregunta, ¿valió la pena tantos años de desgaste en una empresa que no valorara todo lo que conlleva más de 10 o 15 años de trabajo?, teniendo en cuenta que no existe una compensación más allá de la pensión o quizás un bono de pensión, y eso solo aplicaría a los que lo tienen por convención, pero en realidad existe una compensación que valga la pena por tanto desgaste a la salud mental, y teniendo en cuenta que en este análisis no estamos enfocando en la salud física con la que sale un trabajador pensionado.

pero concluyendo esta idea proponemos que las empresas que están interesadas en evitar estas situaciones y además que los líderes sindicales que quieran promover la defensa de la salud

mental de los trabajadores desarrollen el proyecto de inversión donde se proyecte a administrativos y trabajadores de base, promulgando los capacitaciones y formaciones que se puedan dedicar en base a la prevención y reparación de todo lo que pueda representar un riesgo para la salud mental de los trabajadores en general, teniendo en cuenta que en este momento no solo es responsabilidad del empleador y los líderes sindicales sino que también representa la responsabilidad y la importancia que cada trabajador se sienta dispuesto a invertir, que no solo va a representar una mejora de manera personal, sino que además ayudara a pulir un entorno esperamos prácticamente libre de una calidad baja de salud mental en el trabajo.

pero concluyendo esta idea proponemos que las empresas que están interesadas en evitar estas situaciones y además que los líderes sindicales que quieran promover la defensa de la salud

mental de los trabajadores desarrollen el proyecto de inversión donde se proyecte a administrativos y trabajadores de base, promulgando los capacitaciones y formaciones que se puedan dedicar en base a la prevención y reparación de todo lo que pueda representar un riesgo para la salud mental de los trabajadores en general, teniendo en cuenta que en este momento no solo es responsabilidad del empleador y los líderes sindicales sino que también representa la responsabilidad y la importancia que cada trabajador se sienta dispuesto a invertir, que no solo va a representar una mejora de manera personal, sino que además ayudara a pulir un entorno esperamos prácticamente libre de una calidad baja de salud mental en el trabajo.

pero concluyendo esta idea proponemos que las empresas que están interesadas en evitar estas situaciones y además que los líderes sindicales que quieran promover la defensa de la salud

mental de los trabajadores desarrollen el proyecto de inversión donde se proyecte a administrativos y trabajadores de base, promulgando los capacitaciones y formaciones que se puedan dedicar en base a la prevención y reparación de todo lo que pueda representar un riesgo para la salud mental de los trabajadores en general, teniendo en cuenta que en este momento no solo es responsabilidad del empleador y los líderes sindicales sino que también representa la responsabilidad y la importancia que cada trabajador se sienta dispuesto a invertir, que no solo va a representar una mejora de manera personal, sino que además ayudara a pulir un entorno esperamos prácticamente libre de una calidad baja de salud mental en el trabajo.

pero concluyendo esta idea proponemos que las empresas que están interesadas en evitar estas situaciones y además que los líderes sindicales que quieran promover la defensa de la salud

mental de los trabajadores desarrollen el proyecto de inversión donde se proyecte a administrativos y trabajadores de base, promulgando los capacitaciones y formaciones que se puedan dedicar en base a la prevención y reparación de todo lo que pueda representar un riesgo para la salud mental de los trabajadores en general, teniendo en cuenta que en este momento no solo es responsabilidad del empleador y los líderes sindicales sino que también representa la responsabilidad y la importancia que cada trabajador se sienta dispuesto a invertir, que no solo va a representar una mejora de manera personal, sino que además ayudara a pulir un entorno esperamos prácticamente libre de una calidad baja de salud mental en el trabajo.

pero concluyendo esta idea proponemos que las empresas que están interesadas en evitar estas situaciones y además que los líderes sindicales que quieran promover la defensa de la salud

mental de los trabajadores desarrollen el proyecto de inversión donde se proyecte a administrativos y trabajadores de base, promulgando los capacitaciones y formaciones que se puedan dedicar en base a la prevención y reparación de todo lo que pueda representar un riesgo para la salud mental de los trabajadores en general, teniendo en cuenta que en este momento no solo es responsabilidad del empleador y los líderes sindicales sino que también representa la responsabilidad y la importancia que cada trabajador se sienta dispuesto a invertir, que no solo va a representar una mejora de manera personal, sino que además ayudara a pulir un entorno esperamos prácticamente libre de una calidad baja de salud mental en el trabajo.

pero concluyendo esta idea proponemos que las empresas que están interesadas en evitar estas situaciones y además que los líderes sindicales que quieran promover la defensa de la salud

mental de los trabajadores desarrollen el proyecto de inversión donde se proyecte a administrativos y trabajadores de base, promulgando los capacitaciones y formaciones que se puedan dedicar en base a la prevención y reparación de todo lo que pueda representar un riesgo para la salud mental de los trabajadores en general, teniendo en cuenta que en este momento no solo es responsabilidad del empleador y los líderes sindicales sino que también representa la responsabilidad y la importancia que cada trabajador se sienta dispuesto a invertir, que no solo va a representar una mejora de manera personal, sino que además ayudara a pulir un entorno esperamos prácticamente libre de una calidad baja de salud mental en el trabajo.

pero concluyendo esta idea proponemos que las empresas que están interesadas en evitar estas situaciones y además que los líderes sindicales que quieran promover la defensa de la salud

mental de los trabajadores desarrollen el proyecto de inversión donde se proyecte a administrativos y trabajadores de base, promulgando los capacitaciones y formaciones que se puedan dedicar en base a la prevención y reparación de todo lo que pueda representar un riesgo para la salud mental de los trabajadores en general, teniendo en cuenta que en este momento no solo es responsabilidad del empleador y los líderes sindicales sino que también representa la responsabilidad y la importancia que cada trabajador se sienta dispuesto a invertir, que no solo va a representar una mejora de manera personal, sino que además ayudara a pulir un entorno esperamos prácticamente libre de una calidad baja de salud mental en el trabajo.

pero concluyendo esta idea proponemos que las empresas que están interesadas en evitar estas situaciones y además que los líderes sindicales que quieran promover la defensa de la salud

Régimen Laboral Colombiano

- Jurisprudencia
- Doctrina
- Comentarios

legis

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.



Droguerías

En Droguerías Cafam,
te escuchamos y valoramos tu bienestar.

Por eso, disfruta todos
los miércoles de un

10 %
dto.
en nuestra droguería.

**Además, si eres afiliado a la Caja de Compensación
Familiar Cafam,**

¡Aprovecha!

20 %
dto.
en medicamentos los días miércoles

15 %
dto.
los demás días de la semana

Tu bienestar y el de tus seres queridos es nuestra prioridad.



Ingresa a
drogueriascafam.com.co

Válido los días miércoles del 2024. Aplican terminos y condiciones, consúltelos en www.drogueriascafam.com.co sección descuentos reglamentos y promociones.

Vigilado Supersubsidio

TORNEO DE FÚTBOL CINCO DE PLASTILENE S.A.S.

El día 10 de agosto se dio inicio al torneo de FUTBOL CINCO en la empresa Plastilene S.A.S., para lo cual la empresa alquila unas canchas sintéticas para prevenir la accidentalidad de los compañeros. Hay que resaltar el compromiso de la empresa Plastilene S.A.S., por brindar espacios de recrea-

ción seguros, sano esparcimiento e integración familiar para todos los trabajadores que disfrutan de esta actividad. Esperamos que estos espacios sean bien aprovechados por los trabajadores y deseamos los mejores éxitos en el desarrollo del torneo.



SEGUNDO TORNEO DE BOLIRANA UTRACUN

El pasado 03 de agosto de 2024, se llevo a cabo el campeonato interno de Bolirana Relámpago en parejas en las instalaciones de Utracun.

Pareja Campeona

- Los Canecos
Guillermo Sandoval
Stiven Sandoval

Pareja Subcampeona

- Los Pollos
Camilo Calderón
Héctor Patiño

El evento fue un total éxito organizado por el comité de deportes.

- Stefanny Socha
- Carlos Wilson Martínez

Fuentes: Secretario de deportes,
Carlos Wilson Martínez



SOPA DE LETRAS

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

@Utracun

1. Sinaltraflor
2. Utracun
3. Sintrafiberglass
4. Sinalcabamotobiacol
5. Sintracliot

@Utracun

6. Federación
7. Negociación
8. Asesorias
9. Salud
10. Sena

CONMEMORACIÓN Y DESFILE DÍA DE LA VIRGEN DEL CARMEN

El día 20 de julio se conmemoró junto a una gran cantidad de nuestros afiliados la celebración de la Virgen del Carmen en Corabastos, acto que ha sido costumbre por más de 30 años y se realizó el desfile representativo de las organizaciones sindicales del sector informal, en esta oportunidad pudimos llevar a cabo actividades de competencia donde se premió las 3 carretas mejor pintadas y adornadas para la ocasión y se compartió con

todos los compañeros un refrigerio y una actividad de integración. Desde Sinalcabamotobiacol les agradecemos a los compañeros que pudieron suspender sus actividades para hacerse partícipes, entendemos que no es sencillo, también agradecemos el acompañamiento de Utracun en el evento. Les recordamos que seguimos en la lucha para la mejora de las condiciones laborales en nuestro sector.





En Utracun vamos a contar con las asesorías para afiliados de la firma de abogados Defenser



• Carolina Beltrán

Contadora Pública de la UMNG, Especialista en Derecho Tributario y en Derecho Laboral y Relaciones Industriales de la Universidad Externado de Colombia Magister en Derecho de Seguros y Risk Management de la Universidad de Murcia Cofundadora y Gerente Financiera en Zarabanda Beltrán y en Defenser. Ha asesorado por más de 10 de años a empresas privadas que tienen relación con entidades públicas y privadas, así como; a personas naturales

Horario: martes - (8:00 am a 5:00 pm)
Agenda tu cita por medio del Whatsapp de la Federación.

Agendamiento de citas sujeto a disponibilidad

CONTACTANOS
contacto@utracun.org
redesutracun@gmail.com
Whastapp: 3223961678

Ellos nos asesoraran en:

- Procesos de tipo disciplinario
- Responsabilidad fiscal y penal,
- Derecho laboral de tipo administrativo, colectivo e individual.



• Edgar Zarabanda

Abogado y Especialista en Derecho Penal y Ciencias Criminológicas de la Universidad Externado de Colombia. Especialista en Derecho Sancionatorio de la UMNG Especialista en Derecho de Seguros de la Universidad del Rosario. Cofundador y Gerente Jurídico en Zarabanda Beltrán y en DEFENSER. Ha trabajado por más de 14 años en entidades del sector público de nivel nacional, municipal y distrital.

INICIO DEL CURSO INTENSIVO SOBRE HABILIDADES BLANDAS Y MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Estamos emocionados de informarles a todos los compañeros de Utracun que el pasado 21 de agosto se dio inicio a un punto importante en nuestro programa de formación, que hoy se hace en articulación con el SENA, un curso totalmente gratuito en el desarrollo de habilidades blandas y resolución de conflictos en el espacio de trabajo, esto una estrategia de apoyo a poblaciones vulnerables Full Popular del SENA, estamos orgullosos de trabajar en articulación con el SENA y ser parte de esta estrategia que promueve la capacitación para todos los sectores priorizado, les contamos q que estamos realizando el curso en jornadas continuas de 8 horas, también resaltamos y agradecemos el compromiso de los compañeros de los diferentes sindicatos que vienen participando activamente en el curso y esperamos para el próximo año podamos abrir más espacios de capacitación en otras temáticas de interés de nuestros afiliados.



FUNCIONES DE LOS DIRIGENTES SINDICALES Y SUS RESPONSABILIDADES

Todo dirigente tiene una responsabilidad ante el sindicato, y goza de no ser despedido al tener fuero sindical, esto con el objetivo que luche por los derechos de los trabajadores, sea quien los representa, tiene que estar capacitado en todo sobre la legislación laboral, decreto 2351, ley 50 de 1990 código de procedimiento laboral, y normas que rijan el marco laboral colombiano.

Para ser miembro de la Junta Directiva, se requiere:

- Ser miembro del SINDICATO mínimo de # meses de antigüedad como afiliado y estar a paz y salvo con la organización;
- Hacer parte de una plancha que previamente haya inscrito un programa con sus propuestas de trabajo, que deberá ser divulgado por el SINDICATO con un mes de anticipación entre los afiliados

Son funciones y obligaciones de la Junta Directiva:

- Dirigir y resolver los asuntos relacionados con el SINDICATO dentro de los términos que estos estatutos lo permitan

LA CONFORMACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

Los cargos de la Junta Directiva serán por lo menos los siguientes: Presidente, Vicepresidente, Secretario General, Tesorero, Fiscal; Educación, Cultura, Recreación y Deporte; de Mujer; de Seguridad; Relaciones Laborales y Negociación Colectiva (de no querer nombrar las secretarías se puede principales y suplentes, y comisión de reclamos) se recomienda el nombramiento de secretarías para que los afiliados se puedan dirigir de acuerdo con sus necesidades en el sindicato

PRESIDENTE

El presidente o presidenta de la Junta Directiva tiene la representación legal del SINDICATO y sus posibles funciones estas pueden ser delegadas por la asamblea en la incorporación de los estatutos

- Celebrar contratos y otorgar poderes con autorización de la Junta Directiva.
- Presidir sesiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva, elaborar el orden del día y dirigir los debates.
- Convocar sesiones ordinarias o extraordinarias de la Junta Directiva.
- Rendir informes mensuales a la Junta Directiva sobre sus labores y responder a solicitudes de información.
- Informar a la Junta Directiva sobre fallas de los asociados para la imposición de sanciones.
- Firmar actas aprobadas y órdenes de retiros de fondos y gastos junto con el tesorero/a y fiscal.
- Coordinar y poner en funcionamiento comisiones accidentales decididas por la Junta Directiva.

DEL VICEPRESIDENTE/A:

Son funciones del vicepresidente/a:

- Desempeñar todas las funciones que le competan al presidente en sus faltas temporales y presidir las sesiones de la Asamblea o Junta Directiva cuando éste tome parte en las discusiones.
- Orientar todos los asuntos referidos a la gestión administrativa y de personal del sindicato.

DEL SECRETARIO/A GENERAL:

Son funciones y obligaciones del secretario/a General:

- Coordinar en asocio con el presidente, las actividades del SINDICATO.
- Mantener información actualizada de los Afiliados/as.
- Citar por orden del presidente/a sesiones extraordinarias de la Junta Directiva
- Contestar la correspondencia de su competencia.
- Servir de secretario/a de la Asamblea General y de la Junta Directiva.
- Firmar las actas que hayan sido aprobadas y todas resoluciones o decisiones que se acuerden en la junta directiva.
- Informar a los demás miembros de la Junta Directiva, de toda irre-

gularidad en la disciplina o en la administración del SINDICATO.

8. Ser órgano de comunicación de terceros con el SINDICATO e informar de toda petición que hagan.
9. Llevar el archivo y mantenerlo debidamente ordenado y actualizado.
10. Informar ante las autoridades respectivas, en asocio del presidente, todo cambio total o parcial de la Junta Directiva.

TESORERO (A)

Son funciones y obligaciones del Tesorero/a.

1. Prestar en favor del SINDICATO una caución para garantizar el manejo de los fondos de acuerdo con estos estatutos.
2. Orientar, coordinar y verificar los procesos de pago de cuotas ordinarias y extraordinarias.
3. Orientar y coordinar los procesos contables del sindicato de acuerdo con las normas legales.
4. Rendir cada mes a la Junta Directiva, un informe detallado de las sumas recaudadas, gastos efectuados y estado de caja;
5. Permitir la revisión de los libros y cuentas a los miembros de la Junta Directiva, a los afiliados, al Fiscal y así mismo a la comisión permanente de control fiscal.
6. Realizar programas para la conservación y mejor administración del patrimonio de la organización
7. Orientar y coordinar, con el secretario general, el manejo administrativo y financiero del SINDICATO.
8. Alertar sobre cualquier irregularidad de ingresos de dineros que puedan ser irregulares.

DEL FISCAL

Son funciones y obligaciones del Fiscal:

1. Vigilar porque la postulación de candidatos a la Junta Directiva, se haga cumpliendo las disposiciones estatutarias.
2. Vigilar porque el programa de trabajo de la Junta Directiva aprobado por la Asamblea General se cumpla a cabalidad;
3. Velar por el estricto cumplimiento de las obligaciones, deberes y derechos de los afiliados;
4. Dar su concepto acerca de todos los puntos que se sometan a su consideración por la Asamblea general y por la Junta Directiva.
5. Visar las cuentas de gastos, bajo el principio de control posterior, incluidos en el presupuesto y las de aquellos que pueden ser ordenados por la Asamblea o por la Junta Directiva
6. Refrendar las cuentas que debe

rendir el Tesorero, si las encontrara correctas, e informar sobre las irregularidades que encuentre.

7. Controlar las actividades generales del SINDICATO e informar a la Junta Directiva de las faltas que encontrare a fin de que este las enmiende.
8. Informar a la Junta Directiva acerca de toda violación de los estatutos, de cualquier miembro sea afiliado y directivo
9. En aras que los cargos de dirección del sindicato no cumplan con su respectiva función, se solicitara a la junta directiva hacer la respectiva revisión, evaluar el caso, y de no llegar a cumplir los requisitos que se le exige en el cargo, dado que está bajo protección de fuero sindical, para que cumpla con su función, se le realizara el respectivo procedimiento, y de resultar favorable para el remplazo, se apartara del cargo hasta la respectiva asamblea para remplazar el cargo.



ASPECTOS CLAVES SOBRE LA JORNADA LABORAL

Jornada laboral: Es el período durante el cual el trabajador realiza sus labores asignadas en el lugar de trabajo, de acuerdo con los términos y condiciones de su contrato laboral. Esta jornada no puede ser superior a la máxima legal.

Este es el ABC de la jornada laboral.

El Código Sustantivo del Trabajo -CST- regula la jornada laboral. Esta regulación es esencial para establecer límites en cuanto al tiempo que un trabajador debe dedicar a sus labores en el lugar de trabajo. La regulación de la jornada laboral está intrínsecamente vinculada con el derecho al descanso del trabajador.

La regulación de la jornada laboral es una medida que garantiza el equilibrio en las relaciones laborales, asegurando que los deberes y derechos de ambas partes estén claramente definidos y respetados. Así mismo, protege la productividad y el bienestar del trabajador al establecer períodos adecuados de trabajo y tiempo libre.

La ley laboral establece al menos cuatro modalidades de jornadas laborales: jornada ordinaria (de común acuerdo), jornada máxima legal, jornada por turnos de trabajo y jornada flexible.

Jornada laboral ordinaria: Las partes de la relación laboral tienen plena libertad para fijar, de común acuerdo en el contrato de trabajo, la jornada laboral que más se ajuste y favorezca sus necesidades. El artículo 158 del CST define la jornada laboral ordinaria como la jornada acordada por las partes; si no se llega a un acuerdo, se considera que la jornada ordinaria será la máxima legal.

Entonces, la jornada ordinaria puede ser cualquier jornada que las partes acuerden, siempre y cuando no exceda la jornada máxima legal. Por ejemplo, si la jornada máxima, según la implementación gradual de la reducción de la jornada laboral, es de 47 horas semanales, las partes pueden fijar libremente una jornada ordinaria de 46, 45, 42 o 40 horas semanales, etc., siempre y cuando no supere las 47 horas semanales.

Jornada laboral máxima legal: La jornada máxima legal es el tope máximo que pueden fijar las partes como jornada ordinaria de trabajo. Será considerada ineficaz cualquier cláusula en el contrato de trabajo que estipule una jornada laboral ordinaria superior a la jornada máxima legal.

El artículo 161 del CST, modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, señala que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas semanales, que pueden ser distribuidas de común acuerdo entre las partes en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

Excepciones a la jornada máxima legal: Es importante destacar que, según el artículo 162 del CST, la regulación de la jornada laboral máxima no se aplica para los siguientes trabajadores:

- Aquellos que ocupan cargos de dirección, confianza o de manejo en una empresa.



- Los trabajadores domésticos internos, siempre y cuando la jornada laboral no exceda de 10 horas diarias.

- Los que desempeñan tareas intermitentes o discontinuas, así como los encargados de tareas de vigilancia, siempre que vivan en el lugar de trabajo.

Jornada laboral por turnos de trabajo: De acuerdo con la ley laboral, la jornada por turnos de trabajo se presenta en tres modalidades, cada una regulada por normas con requisitos y condiciones diferentes, adaptándose así a las necesidades del empleador:

1. Jornada por turnos de trabajo sucesivos

La jornada de trabajo por turnos de sucesivos está regulada por el literal "c" del artículo 161 del CST y contempla una jornada laboral máxima de seis (6)

horas diarias de trabajo y treinta y seis (36) horas semanales, siempre y cuando se presenten dos condiciones:

1. Que el empleador y el trabajador la hayan acordado expresamente de forma temporal o definitiva.
2. Que haya necesidad de implementación de turnos sucesivos, cuando se requiera operar en la totalidad de la empresa o en áreas específicas sin interrupción.

Así mismo, la adopción de esta modalidad de jornada por turnos tiene las siguientes características:

- No se reconocen horas extra ni recargos nocturnos, dominicales o festivos.
- Debe concederse el descanso dominical remunerado que puede o no coincidir con el domingo.
- El trabajador no puede realizar la ejecución de dos turnos durante el mismo día, aun con su consentimiento.
- Aunque esta modalidad contempla una jornada inferior a la máxima legal, el trabajador no puede recibir una remuneración inferior a 1 smmlv.
- Para la adopción de esta modalidad no se requiere la autorización del Ministerio del Trabajo.

2. Jornada por turnos de trabajo no sucesivos

Esta modalidad está regulada por el artículo 165 del CST y contempla una jornada laboral que puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias o en más de la jornada máxima legal semanal, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres semanas (21 días) no sea superior a la jornada máxima legal en horas efectivamente trabajadas.

La extensión de la jornada bajo esta modalidad no constituye trabajo suplementario o de horas extra. Sin embargo, lo que exceda del promedio de las horas de trabajo para un período de 21 días sí se tendrán como trabajo suplementario, de conformidad con el artículo 168 del CST.

Esta modalidad, establecida en el artículo 166 del CST, se puede aplicar cuando el empleador requiera que sus trabajadores laboren en forma continua, en la cual los turnos sucesivos de los trabajadores no pueden exceder de cincuenta y seis (56) horas a la semana.

Jornada flexible: La jornada flexible está dispuesta en el literal "d" del artículo 161 del CST y contempla la posibilidad de que las partes puedan acordar que la jornada máxima semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio.

El empleador puede optar por este tipo de jornada, siempre y cuando cumpla tres condiciones:

- Que las horas trabajadas puedan ser distribuidas en seis (6) días a la semana, pudiendo ser cuatro (4) horas consecutivas o nueve (9) horas diarias, sin que haya lugar al pago de horas extra. Conviene subrayar que, de acuerdo con la implementación gradual de la reducción de la jornada laboral, hasta que la jornada laboral no sea de 42 horas semanales, el empleador podrá seguir aplicando la jornada flexible de máximo diez (10) horas diarias.
- El empleador debe conceder un día de descanso semanal remunerado (puede o no coincidir con el día domingo).
- Las horas laboradas no pueden exceder la jornada máxima legal semanal.

“

No podemos cambiar, no podemos alejarnos de lo que somos hasta que aceptamos lo que somos, entonces el cambio parece llegar casi desapercibido.

CARL ROGERS

”

AGOSTO
2024

SE BUSCA CONSERJE EDIFICIO

Para formar parte de nuestro equipo.

- **Presencial:** Avenida Calle 19 #12-61 Bogotá
- **Horario:** (Rotativos) Lunes a Sabado 6:00 am - 1:00 pm - 1:00 pm - 7:00 pm. Domingos y Festivos 8:00 am - 4:00 pm
- **Contrato:** Termino fijo 6 meses
- **Salario:** Básico SMLV + Auxilio de transporte Todas las prestaciones y parafiscales.

FUNCIONES

- Apertura y cierre del edificio
- Control y manejo de parqueadero
- Control y registro de visitantes

REQUISITOS

Formación académica Bachiller, contar con uno o dos cursos en seguridad y vigilancia.

!!! ENVIA TU HOJA DE VIDA !!!

“
 ☎ 322 396 16 78
 ✉ contacto@utracun.org
 📍 Av. calle 19 #12-61
 ”

Union de trabajadores de Cundinamarca

DESARROLLO DE ACTIVIDADES SINDICALES EN SINTRAEIOT



CAPACITACIÓN

En Sintraeliot sabemos que el conocimiento es poder, continuamos con el proceso de aprendizaje por eso celebramos nuestra segunda capacitación sindical del año 2024.

Agradecemos a todos los asistentes por su compromiso y disposición de aprender y solucionar dudas e inquietudes que sabemos que a todos nos interesan.

PARTICIPACIÓN DE FUTBOL EN EL TORNEO INTERPRENSA



Empezamos la participación de las dos selecciones de PATPRIMO en el torneo de INTERPRENSA, cada equipo cuenta con 22 jugadores seleccionados por sus habilidades demostradas en procesos de selección previos.

Les apoyamos, animamos y deseamos grandes logros en su participación.

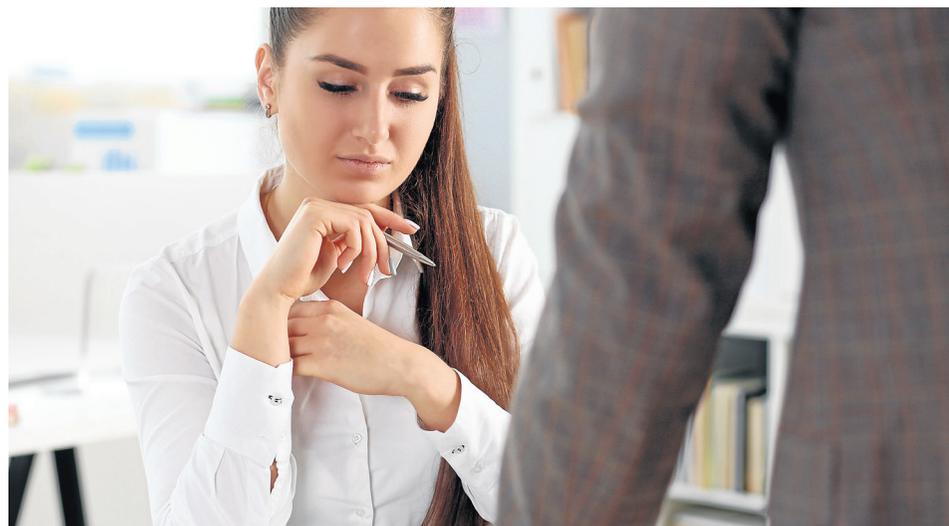


ORACIÓN DEL TRABAJADOR SEÑOR JESUS DIVINO OBRERO

Te ofrezco todos mis trabajos de
este día,
Mis luchas, mis goces y mis penas
Concédeme, lo mismo que a
todos mis
hermanos en el trabajo,
Pensar como tú, trabajar contigo
y vivir en ti
Dame la gracia de amarte con
todo mi corazón y de servirte
con todas mis fuerzas
Reina en el campo, en la fabrica,
en el taller, en la oficina y en el
hogar
Haz que las almas de los
trabajadores que
hoy van a encontrarse en
ocasión de pecado, permanezcan
en tu gracia. Y que, por la
misericordia de Dios,
los obreros muertos en el campo
de honor del trabajo,
descansen en paz, así sea.
Corazón de Jesús obrero bendice
a los trabajadores Corazón
de Jesús obrero santifica a los
trabajadores María Reina de los
apóstoles rogad por nosotros
San José patrono de los obreros
Protégenos



TRABAJO SIN VIOLENCIA



Se aprobó la ley 2365 de 2024 para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior; el Congreso de Colombia, con el objetivo de garantizar el derecho fundamental a la igualdad y prevenir la discriminación y violencia de género mediante medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral y educativo.

¿Qué se entiende por acoso sexual?

Se define como acoso sexual, todo aquel acto que tenga como finalidad perseguir, hostigar y/o que tenga una connotación libidinosa y que se exprese en las relaciones de poder, ya sea en razón de la edad, género, orientación sexual, posición económica, social o laboral, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral o educativo.

¿Dónde aplica esta norma?

Esta norma aplica tanto en espacios públicos y privados, trabajo en casa, remoto o teletrabajo, lugares de descanso, alimentación y sanitarios dentro del contexto laboral, así mismo en eventos, desplazamientos y actividades relacionadas en el trabajo, trayectos entre tu hogar y el lugar de trabajo.

Fuero de la estabilidad laboral Forzada

Si se denuncia o se presenta una queja, no se podría ser despedido/a ni contrato finalizado en los siguientes 6 meses; el despido sin justa causa en el contexto dará lugar a una multa de entre 1 y 5000 salarios mínimos legales vigentes y será impuesta por el ministerio de trabajo.

¿Cuáles son las garantías de protección para las víctimas?

Algunas garantías importantes dentro de esta ley serán:
Se protegerán tanto a las víctimas como a terceros que conozcan del hecho del acoso sexual, por medio de las siguientes garantías:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica.
- Pedir traslado del área de trabajo. (el empleador cuanta con 5 días hábiles para adoptar la solicitud realizada)
- Permiso para realizar teletrabajo si existen concisiones de riesgo para la víctima. (el empleador cuanta con 5 días hábiles para adoptar la solicitud realizada)
- Evitar asignar labores que generen interacción con la persona investigada. (el empleador cuanta con 5 días hábiles para adoptar la solicitud realizada)
- Terminar el contrato de trabajo o de prestación de servicios a solicitud del trabajador o contratista sin que opere ninguna sanción por preaviso. (el empleador cuanta con 5 días hábiles para adoptar la solicitud realizada)
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

DIFERENCIA ENTRE JUSTICIA PRIVADA Y JUSTICIA ORDINARIA

En los últimos tiempos se han evidenciado muchas dudas para saber en qué se diferencian la justicia ordinaria de la privada aquí nos tomaremos el tiempo para explicar las partes fundamentales para entender esta información

Justicia ordinaria

La justicia ordinaria se refiere al sistema judicial estatal establecido para resolver conflictos y administrar justicia de manera pública y formal. Sus características principales son:

Que esta estará gestionada y administrada por instituciones gubernamentales, como tribunales y jueces, que son independientes y están sometidos a un marco legal definido por el Estado, los procesos suelen ser altamente reglamentados, con procedimientos detallados para garantizar el debido proceso. Esto incluye la presentación de pruebas, la declaración de testigos, y la elaboración de sentencias basadas en la ley. Cualquier persona puede acceder a la justicia ordinaria, sin importar su estatus social o económico. El sistema está diseñado para ser imparcial y equitativo.

Este se basa en un cuerpo de leyes y normativas previamente establecidas que se aplican de manera uniforme a todos los casos. La resolución de conflictos se realiza de acuerdo con estas leyes y precedentes judiciales, además las decisiones tomadas por los tribunales de justicia ordinaria tienen carácter vinculante y deben ser acatadas por las partes involucradas.

Justicia Privada

La justicia privada, en contraste, se refiere a mecanismos de resolución de conflictos que no dependen directamente del sistema judicial estatal. Sus características principales son:

Está generalmente es gestionada y administrada por entidades privadas, como árbitros, mediadores, o instituciones de resolución alternativa de conflictos. Estas entidades operan fuera del sistema judicial estatal, los procedimientos suelen ser más flexibles y adaptables a las necesidades y acuerdos de las partes involucradas. No siempre siguen un marco legal riguroso, sino que pueden basarse en acuerdos contractuales entre las partes.

Normalmente el acceso a la justicia privada depende de la voluntad de las partes involucradas y de los acuerdos que hayan establecido. No todas las personas tienen acceso a estos mecanismos, y el costo puede ser un factor limitante.

Las resoluciones en justicia privada a menudo se basan en acuerdos entre las partes y pueden no seguir necesariamente las leyes estatales. En lugar de aplicar un conjunto uniforme de leyes, se busca una solución que satisfaga a ambas partes, es más las decisiones de la justicia privada pueden no ser vinculantes en el sentido legal estricto, aunque suelen ser aceptadas por las partes debido al acuerdo previo. En algunos casos, estas decisiones pueden ser luego homologadas por un tribunal para que tengan efectos legales.

En resumen, mientras que la justicia ordinaria es un sistema formal y público gestionado por el Estado, la justicia privada es una alternativa más flexible y privada que depende de acuerdos entre las partes involucradas. Ambos sistemas tienen sus ventajas y desventajas, y la elección entre uno u otro puede depender de la naturaleza del conflicto y de las preferencias de las partes involucradas, a continuación, explicaremos cuales son las ventajas y las desventajas de cada una de estas.

Ventajas de la justicia ordinaria

- Los jueces en el sistema de justicia ordinaria están obligados a actuar de manera imparcial y a seguir un marco legal preestablecido, lo que busca garantizar un trato equitativo para todas las partes.
- Los procedimientos suelen ser públicos y están sujetos a supervisión, lo que promueve la transparencia en la administración de justicia.
- Está disponible para todas las personas, independientemente de su estatus económico, y está diseñada para ser accesible a todos los ciudadanos.
- Las decisiones judiciales se basan en precedentes y en la interpretación de la ley, lo que puede proporcionar una mayor coherencia y previsibilidad en las decisiones.
- Las resoluciones están basadas en un conjunto de leyes y regulaciones claramente definidas, lo que asegura que las decisiones sean consistentes con la normativa vigente.

Desventajas de la justicia ordinaria

- No todas las personas tienen acceso a la justicia privada, especial-

mente si no pueden costear los mecanismos de resolución alternativa o si no hay acuerdos previos entre las partes.

- Las decisiones en la justicia privada no siempre crean precedentes legales, lo que puede llevar a una menor coherencia en la resolución de conflictos similares en el futuro.
- Las decisiones de la justicia privada pueden no ser automáticamente vinculantes o ejecutables por el Estado, aunque algunas pueden ser homologadas por tribunales para tener efectos legales.
- Dependiendo del mediador o árbitro seleccionado, puede haber preocupaciones sobre la imparcialidad, ya que los profesionales en justicia privada pueden tener sesgos o no estar sujetos a las mismas normas estrictas que los jueces estatales.
- Los procedimientos privados tienen menos supervisión pública y regulatoria, lo que puede afectar la percepción de justicia y equidad en algunos casos.

Ventajas de la justicia privada

- Los procedimientos en la justicia privada suelen ser más flexibles y pueden adaptarse a las necesidades y circunstancias específicas de las partes involucradas.
- Los mecanismos de resolución privada, como la mediación y el arbitraje, suelen ser más rápidos que los procedimientos judiciales ordinarios, permitiendo una resolución más ágil.
- Dependiendo del caso, los costos asociados con la justicia privada pueden ser menores que los de los procedimientos judiciales, aunque esto no siempre es el caso.
- A menudo, los procesos de justicia privada son confidenciales, lo que puede ser ventajoso para las partes que desean mantener la privacidad de su disputa.
- Las partes tienen mayor control sobre el proceso y la resolución del conflicto, ya que pueden elegir el mediador o árbitro y negociar los términos de la solución.

Desventajas de la justicia privada

- No todas las personas tienen acceso a la justicia privada, especialmente si no pueden costear los mecanismos de resolución alternativa o si no hay acuerdos previos entre las partes.
- Las decisiones en la justicia privada no siempre crean precedentes legales, lo que puede llevar a una menor coherencia en la resolución de conflictos similares en el futuro.
- Las decisiones de la justicia privada pueden no ser automáticamente vinculantes o ejecutables por el Estado, aunque algunas pueden ser homologadas por tribunales para tener efectos legales.
- Dependiendo del mediador o árbitro seleccionado, puede haber preocupaciones sobre la imparcialidad, ya que los profesionales en justicia privada pueden tener sesgos o no estar sujetos a las mismas normas estrictas que los jueces estatales.
- Los procedimientos privados tienen menos supervisión pública y regulatoria, lo que puede afectar la percepción de justicia y equidad en algunos casos.

Fuente: Informa Juan David Bautista, líder sindical

Uxacun

Puedes unirte GRATIS a nuestro Grupo Informativo



SCAN ME!

INFORMATE SOBRE TODOS LOS TEMAS RELACIONADOS CON LA FEDERACIÓN



**LA TÉCNICA
PARA ENTRENAR
NO SE ESCRIBE,
SE GRABA EN
LA MENTE**

**Ingresa a
deportescolsubsidio.com**



**JUNTOS
LO HACEMOS
POSIBLE**