Bogotá-Colombia edición 232 Junio de 2024 ISSN 1909-6828 Valor $ 500

# Utracun

ÓRGANO INFORMATIVO DE LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE CUNDINAMARCA

# Conformación de un sindicato, todo lo que tiene que saber



En circunstancias complicadas cuando los empleadores toman represarías injustas contra su recurso humano, los cuídanos colombinos tenemos derecho a constituir sindicatos como lo indica el ARTICULO 39 de la constitución nacional...

VER PAG. 7

## "EL TRABAJO DOMÉSTICO ES TRABAJO" CAMPAÑA PARA PROMOVER LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS



Con el apoyo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y en articulación con la Intersindical de Trabajo Doméstico, el Ministerio del Trabajo lanza la campaña "**El trabajo doméstico es trabajo"**, a través de esta iniciativa se busca que muchas más personas conozcan acerca de cuáles son y cómo se pueden proteger los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en nuestro país.

P10




## ¿QUÉ ES ESO DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA?

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, conozca cómo funciona.

P 3

CIF Centro Internacional de Formación

## CIF – CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA OIT

Acceda a cursos virtuales gratuitos y en español.
El Centro Internacional de Capacitación ha estado a la vanguardia del aprendizaje y la capacitación desde 1964. Como parte de la Organización Internacional del Trabajo, se dedica a lograr un trabajo decente mientras explora las fronteras del futuro del trabajo.

P15



# Avances en seguridad y salud en el trabajo y formación de Utracun

**Juan de Dios Bautista Bonilla**
*Presidente Utracun*

Queremos informar a cada uno de los miembros de nuestra federación que estamos trabajando desde hace un año aproximadamente en lograr el diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Por esto hemos iniciado un proceso de capacitación que ha traído consigo retos y estrategias para el adecuado funcionamiento de la Federación, antes que nada, queremos brindar información de interés de lo que se debe conocer de forma general de este tema:
Es importante conocer el ciclo Deming (PHVA) o mejora continua que es la base del funcionamiento del SG-SST, a partir de este se trabaja en cada una de sus fases para conocer y retroalimentarnos en lo que es relevante para la federación y cómo podemos contribuir desde cada uno de los cargos así:




En este momento la Federación hace parte del ciclo Hacer, con Planificación y estrategias de capacitación que han permitido avanzar en gran medida hacia el logro que se propuso que fue establecer el SG-SST de la federación para apoyar a todos aquellos que tuviesen dudas acerca de ¿cómo es? y ¿para qué sirve?, además de determinar la manera como se apoyara las actividades que tienen todas aquellas empresas ya sindicalizadas.
El equipo de trabajo de la Federación se viene capacitando en los espacios de trabajo para fortalecer sus conocimientos y con esto poder brindar una mejor asesoría a todas las personas que se acerquen a solicitar apoyo en materia laboral, tenemos un profesional que nos acompañara en el proceso y en quien nos apoyaremos para resolver no solo las dudas de la Federación sino también las de sus asociados.
Hemos escogido espacios en donde todos son bienvenidos a fortalecer nuestros conocimientos como lo hemos venido realizando constantemente en este 2024.
Adicional al trabajo del profesional del SG-SST les informamos que estamos en proceso de instalación de unos pasamanos que eran de primera necesidad parta la federación, este es un gran paso a la meta que tenemos en implementación en seguridad y salud en el trabajo, adicionando que con el apoyo del Sena también podemos brindarle unas inducciones en desarrollo de habilidades en el manejo y resolución de conflictos laborales también certificado, donde podrán participar afiliados de Utracun y también nuestros trabajadores de base aquí en la federación.



*Nuestro equipo de trabajo en el encuentro de reconocimiento de Brigadas. (fuente propia)*

Estos y muchos más cursos e inducciones que vamos a poder ir desarrollando con el Sena nos ayudaran a implementar el SG-SST y también desarrollar habilidades complementarias en algunas profesiones o en el área de emprendimiento pueden conocer más en el apartado de formación.
También queremos aprovechar unos de los recursos más importantes y que quizás no los hemos podido compartir tanto y son los cursos complementarios que ofrece el centro internación de formación derivado de la OIT en modalidad virtual ya que aquí podemos encontrar complementos en la formación, incluyendo el tema de seguridad y salud en el trabajo

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

# PRIMERA DEPARTAMENTAL 2024 – INFORMES DE TRABAJO

Se llevó a cabo en la sede principal de Utracun la primera departamental correspondiente al presente año, en esta hemos podido trabajar los temas relacionados al correcto funcionamiento de la federación teniendo en cuenta el mantenimiento del edificio y de la sede ubicada en Funza, Cundinamarca. Habilitando espacios muy importantes para el desarrollo del trabajo por la defensa de los derechos de los trabajadores, contando en este momento con los servicios de una firma de abogados llamada Defenser los cuales se encargaran de prestarnos el servicio de asesorías en diferentes temas de carácter sindical, laboral y demás, en esta oportunidad queremos aprovechar y unir el área de asesorías y formación por eso ellos harán parte de unas capacitaciones que les brindaremos a ustedes con base en sus necesidades.





En otras áreas podemos decir en este momento que estamos avanzando en seguridad y salud en el trabajo ya que nuestro equipo de trabajo ha estado participando en un curso de 50 horas de seguridad y salud en el trabajo por la plataforma de Unipymes la cual es completamente gratuita y tiene una metodología dinámica e intuitiva para desarrollar este curso, además, complementando con la implementación de unas barandas que nos hacían falta en la parte de las oficinas de nuestra sede en Bogotá

Unas de las áreas más importantes fue intervenida en esta reunión que ha sido la comisión de finanzas donde esta comisión queda encargada de todo el tema de contratación, cotización y a la cual todo trabajador contratista o empresa tendrá que rendir cuentas, esta se llamara comisión de finanzas y rendición de cuentas, de la cual harán parte Juan de Dios Bautista Bonilla, Ana Julia Moreno, Álvaro Castillo, Antonio Calderón, Eder Verano, Luis Ortega, Rubén Darío Quintero, Juan David Bautista, Cindy restrepo y Stefanny Socha.

En esta reunión también se ha charlado de la implementación de actividades lúdicas y recreativas para incentivar la participación de afiliados y sus familias, tales como los torneos de bolirana que ya se están implementando de hecho ya se tiene plateado uno más para el día 03 de agosto, además queremos ver la posibilidad de complementarlo con un torneo de tejo y queremos hacerlos en nuestras sedes, también complementando con otro tipo de actividades tales como viejotecas con artistas y promociones de participación adecuadas para los sindicatos.

*FUENTES: Juan David Bautista, delegado Junta Departamental.*

---

## INVITA: SINALCABAMOTOBIACOL

## CELEBRACIÓN
## DÍA DE LA VIRGEN DEL CARMEN

**HORA: 10:00 AM**

**SABADO 20 JULIO 2024**

Compañeros les recordamos que somos parte de la seguridad alimentaria por eso enfatizamos en la importancia del buen estado de los vehículos y el cumplimiento de la normatividad sanitaria

- Extendemos la invitación a todos los compañeros que movilizamos diariamente las miles de toneladas de alimentos en (VTH), en la central de acopio, Corabastos a asistir a nuestro tradicional desfile anual
- Agradecemos que los vehículos de (VTH) se encuentren en buen estado con previo mantenimiento y pintura.
- Asistir con una camisa blanca

**PREMIAREMOS LAS 3 VTH QUE TENGAN LA MEJOR PRESENTACIÓN**

CORABASTOS
COMPROMISO DE VIDA CON RESPONSABILIDAD SOCIAL

SINALCABAMOTOBIACOL
Personeria Juridica No 01689

UTRACUN

**ESPERAMOS LA SOLIDARIDAD DE PARTE DE CORABASTOS EN QUE LOS VEHICULOS DE VTH QUE SE HAN TENIDO RETENIDOS POR TANTOS AÑOS PUEDAN SER ENTREGADOS PARA RESTAURARSE Y QUE LOS COMPAÑEROS TRABAJADORES PUEDAN REINTEGRARSE A SUS FUNCIONES CON NORMALIDAD**

# FIRMA DE CONVENCIÓN COLECTIVA GRUPO C.I FLORES FUNZA

Nuevamente la organización sindical Sinaltraflor termina otra de sus negociaciones del grupo de trabajadores y trabajadoras de C.I Flores de Funza S.A.S - Finca Funza, el pasado 9 de mayo de 2024 se firma en las instalaciones de la compañía otra vez una convención colectiva de trabajo para una vigencia de 2 años 2024 - 2026, donde dirimieron un pliego de peticiones presentado por los trabajadores a través de su comisión negociadora integrada por los compañeros Jorge Garzón, Álvaro Castillo, Cenaida Forero, Néstor Mateus y Dagoberto Cifuentes, asesorados por la compañera Ana Lucía rojas de la federación UTRACUN.

En esta negociación se logra establecer un salario Superior al decretado por el gobierno nacional para aquellos trabajadores nuevos y para los demás trabajadores que tenían salarios por encima del mínimo de gobierno igualmente se logró incrementar su salario a cada uno de ellos durante la vigencia esta convención, también se incrementan las primas extra legales como son de navidad, vacaciones y primas de antigüedad por otro lado se incrementan los auxilios extralegales tales como: De educación cómo son primaria, secundaria y educación superior para los hijos del trabajador y del mismo, se logra otros auxilios extralegales para compra de lentes, auxilio por muerte de parientes del trabajador o de un trabajador, auxilio de movilización entre otros.

Por otro lado, se logra que la compañía siga manteniendo una buena estabilidad laboral a través de abrir nuevos contratos a término indefinido para que sigan teniendo un trabajo digno en lo laboral, social y económico para el bienestar cada uno de los trabajadores y trabajadoras y un mejoramiento continuo para todas las partes.




FUENTES: *Álvaro Castillo, presidente SINALTRAFLOR*




# ACLARANDO TODAS LAS DUDAS SOBRE LA REFORMA PENSIONAL

El pasado viernes 28 de junio en la sede principal de Utracun se llevó a cabo la capacitación sobre la reforma pensional, principalmente en pro de aclarar a todos los afiliados de la federación cuales son los puntos más importantes sobre la reforma, también el despeje de bastantes dudas que habían sobre esta nueva reforma, la capacitación se hizo de la mano de la entidad CORPEIS, y conto con el señor Felipe Ramírez por parte del Ministerio de Trabajo, encargado de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, Luis Castillo director de CORPEIS y el señor Luis Lancheros, sociólogo, Agradecemos a todos los compañeros que asistieron a este espacio y esperamos pronto habilitar mas espacios de dialogo para que todos podamos hacernos partícipes de las nuevas cosas que se vienen en materia laboral, social, pensional, entre otras.







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

**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.**



**• Carolina Beltrán**

**Contadora Publica de la UMNG, Especilista 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 mas de 10 de años a empresas privadas que tienen relación con entidades publicas y privadas, así como; a personas naturales**



**• 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.**

# TORNEO DE BOLIRANA

## POR PAREJAS

**PREMIAREMOS CON EL 70%**

**PREMIO PARA LOS 4 PRIMEROS PUESTOS**

**LA CITA ES EL 03 DE AGOSTO!!!!!!!**

**MAS INFORMACION CONTACTO@UTRACUN.ORG - WHP 322 396 1678**

**COMENZAMOS A PARTIR DE LAS 10:00 DE LA MAÑANA**

**$30.000**
**VALOR DE INSCRIPCIÓN**




**Avenida calle 19 #12-61 - Bogotá, Colombia**

Edición 232 junio de 2024

# ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA "SINTRALENE"

El día 19 de mayo de 2024 se realizó la Asamblea general ordinaria del Sindicato de Trabajadores de Plastilene S.A.S. "SINTRALENE", con el fin dar informes por parte de la Comisión Negociadora sobre el desarrollo de la negociación y los acuerdos y logros que se consiguieron después de transcurrir la etapa de arreglo directo y la prórroga estipuladas por la ley. El señor presidente German Valbuena informo de los inconvenientes que se tuvieron y como se logró llegar a acuerdos salariales que beneficiaron a todos los trabajadores, ya que para el primer año se lograron conseguir aumentos por encima de lo estipulado por el IPC y el aumento que dio el gobierno nacional. También se consiguieron beneficios extralegales como aumento en el auxilio para gafas, auxilios escolares, del fondo rotatorio aumento de la prima extralegal de vacaciones, aumento en los topes de préstamos de vivienda entre otros. También se hizo un llamado de atención por parte de la Junta Directiva a las bases para cuidar lo que se tiene y tener mucho cuidado con las faltas al Reglamento Interno de Trabajo.

Se hizo la toma del juramento a 22 compañeros que ingresaron directamente por la empresa.

El compañero Eder Verano hizo una invitación a los compañeros para que vayan mirando los perfiles de los nuevos lideres Sindicales, ya que, en la actual Junta, hay varias personas cerca a la edad de pensión y la idea es tener personas capacitadas y preparadas para suplir estos espacios.





*FUENTES: Informa líder sindical, Eder Verano*

# ¿CÓMO Y QUIÉN PAGA EL SALARIO DURANTE UNA INCAPACIDAD LABORAL?



**¿Qué debe hacer?**

1. El empleado debe acudir en primer lugar ante su empleador, para informar sobre su accidente o enfermedad y la incapacidad que se le ha ordenado por el médico tratante. Durante el tiempo que un trabajador se encuentre incapacitado, la empresa debe seguir cancelándole su salario y después realizar el cobro a la EPS, si es una enfermedad de origen común, o a la ARL, si es una incapacidad de origen laboral.
2. Las incapacidades de origen común son las derivadas de enfermedades o accidentes no relacionados con el trabajo. Los primeros dos días los debe pagar directamente la empresa, después del tercer día las paga la EPS y serán del 66.66% del salario hasta los 90 días de incapacidad; después de los 90 días serán del 50 % del salario; a partir de los 180 días las debe pagar el Fondo de Pensiones y entonces se entra a valorar la posibilidad de rehabilitación del trabajador o la procedencia de la pensión por invalidez.

   Las incapacidades de origen profesional o laboral son las que tienen que ver con enfermedades o accidentes relacionados con el trabajo que se realiza. Desde el primer día las debe pagar la Aseguradora de Riesgos Laborales -ARL-, y será del 100% del salario, por 180 días prorrogables por hasta por otro periodo igual si es necesario para su tratamiento o rehabilitación. Si no se recupera en ese periodo, se tendrá que entrar a valorar su grado de incapacidad para una pensión de invalidez.

   En todo caso, el monto de la incapacidad no podrá ser menor a un salario mínimo legal mensual vigente.
3. Cuando el trabajador sufra un accidente o enfermedad que le impida acudir a su trabajo, dando lugar a una incapacidad, debe informarlo al empleador y aportar la respectiva incapacidad emitida por la EPS.

   En caso de no hacerlo, podría ser despedirlo con justa causa.

Si existen problemas en relación con el reconocimiento o pago de salarios durante periodos de incapacidad, despido, o en general cualquier irregularidad en temas laborales, se puede acudir a la Inspección de Trabajo, quien tiene funciones de conciliación en materia laboral y de policía administrativa para obligar al cumplimiento o sancionar los incumplimientos a las leyes laborales. En caso de que persistan cada uno de los inconvenientes usted puede acudir ante el Juez Laboral para encontrar una pronta solución en relación con la incapacidad laboral. El trámite no tiene ningún costo y no se requiere ningún abogado para realizar dicho proceso.

*FUENTES: Ministerio de Justicia*

# CONFORMACIÓN DE UN SINDICATO, TODO LO QUE TIENE QUE SABER

En circunstancias complicadas cuando los empleadores toman represarías injustas contra su recurso humano, los cuídanos colombinos tenemos derecho a constituir sindicatos como lo indica el ARTICULO 39 de la constitución nacional; Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución, de esta manera la posibilidad de constituir la organización es con un numero de requisito de 25 trabajadores, lo cual la recomendación es que en el momento de su fundación es que se haga con un número superior a 25, para evitar que el empleador tenga la facilidad que al despedir un solo miembro se corra el riesgo de la disolución por no tener el número de ley para su conformación y existencia.
Dependiendo la actividad económica de la entidad a la que se le fundará el sindicato bien sea de empresa privada, estatal, o agremiaciones independientes, el Ministerio del Trabajo nos da las facultades legales para decidir que objeto social tendrá el sindicato, como las siguientes.

a) Sindicato de Gremio.
b) Sindicato de Empresa.
c) Sindicato de Industria.
d) Sindicato de Empresas varias.
d) Sindicato de Trabajadores Independientes, y ramas de sindicatos del estado.



Ya teniendo claro el número de afiliados para la conformación, la actividad económica de la empresa se procede a la fundación de la siguiente manera.

## DE LA FUNDACION DE UN SINDICATO EMPRESA PRIVADA Y ESTATAL

A- Reunir 25 y más personas empleadas de la misma empresa, no pueden ser de empresas y entidades diferentes a la cual se le funda; por ejemplo un trabajador de Coca-Cola no puede pertenecer a Postobón para su fundación, a excepción que sean empresas de una sola organización, por ejemplo la organización sanitas internacional está conformada por varias empresas pero esta es una sola, de esta categoría empresarial si se pueden trabajadores de las empresas socias, y para ello y conocer estas estructuras empresariales, se puede verificar en la cámara de comercio, allí se conocerá la empresa matriz, y si esta tiene sociedades o no, esto en caso que sean sociedades para tener trabajadores de toda la actividad económica, pero si la empresa es una sola, es con los trabajadores naturales de esta empresa, si estos requisitos no los tiene en cuenta la asamblea a la hora de fundar el sindicato, se corre el riesgo que la empresa los demande y un juez pueda decretar la irregularidad dado que no se cumplieron los requisitos de ley y esta corra riesgo de perder su personería jurídica y su posterior liquidación, y el resultado, el despido de todos los fundadores.

B- Al tener claras las reglas de cómo se funda un sindicato se procede a contar el número de asistentes, se hace una planilla de asistentes, se monta la asamblea, la misma nombra el secretario de la asamblea, el secretario nombra el presidente de la asamblea, ellos serán quienes dirigen la reunión y hacen el levantamiento del acta, se constituye el acta con un orden del día, esto de libre decisión de los asambleístas, se procede a nombrar los 12 cargos de los dirigentes que tendrán fuero sindical cargos de ley como lo son “presidente, vicepresidente, fiscal, tesorero, secretario general, en casos especiales cinco secretarias a libre función y/o suplentes nombrando dos de la comisión de reclamos.

C- Conformación de los estatutos, los cuales serán régimen interno y ley del sindicato a libre redacción, entre los cuales se obliga a nombrar los cargos de dirección del sindicato los cuales están en literal (B) y sus funciones, y acciones disciplinarias.

D- Redacción del pliego de peticiones, esto de acuerdo con las necesidades de la gente, sin embargo, es importante conocer los estados financieros de la empresa, su poder adquisitivo para hacer peticiones justas que benefician a los trabajadores, pero con el cuidado que la empresa pueda soportar esa sobre carga en materia económica.

E- Después de tener redactados los estatutos, la convención colectiva es claro para quienes van a dirigir el sindicato asumir la responsabilidad de los afiliados, en todas sus necesidades y problemas en la empresa, se procede al nombramiento por votación secreta de quienes conformaran la junta directiva, y la comisión de negociación del pliego de peticiones para conseguir beneficios, es responsabilidad de la asamblea quien es la máxima autoridad para decidir y nombrar cargos.

F- Finalizado este procedimiento se hace el acta se aprueba todo por mayorías, se procede hacer el acta pertinente para el ministerio del trabajo (solo es acta con lo esencial nombramiento de la junta directiva y su depósito, aprobación de estatutitos y su depósito y pliego de peticiones y su depósito, Nota, no se radica toda el acta, únicamente lo pertinente.

G- Todo este proceso se tiene que hacer en exclusivo secreto, ante el ministerio del trabajo del territorio bien sea presencial, y/o en la página del ministerio por PQR cinco (5) días hábiles después de la asamblea recomendable hacerla un viernes para tener sábado y domingo para tener tiempo de formalizar la documentación, radicar un lunes para así cualquier inconsistencia tener una semana completa para las correcciones.

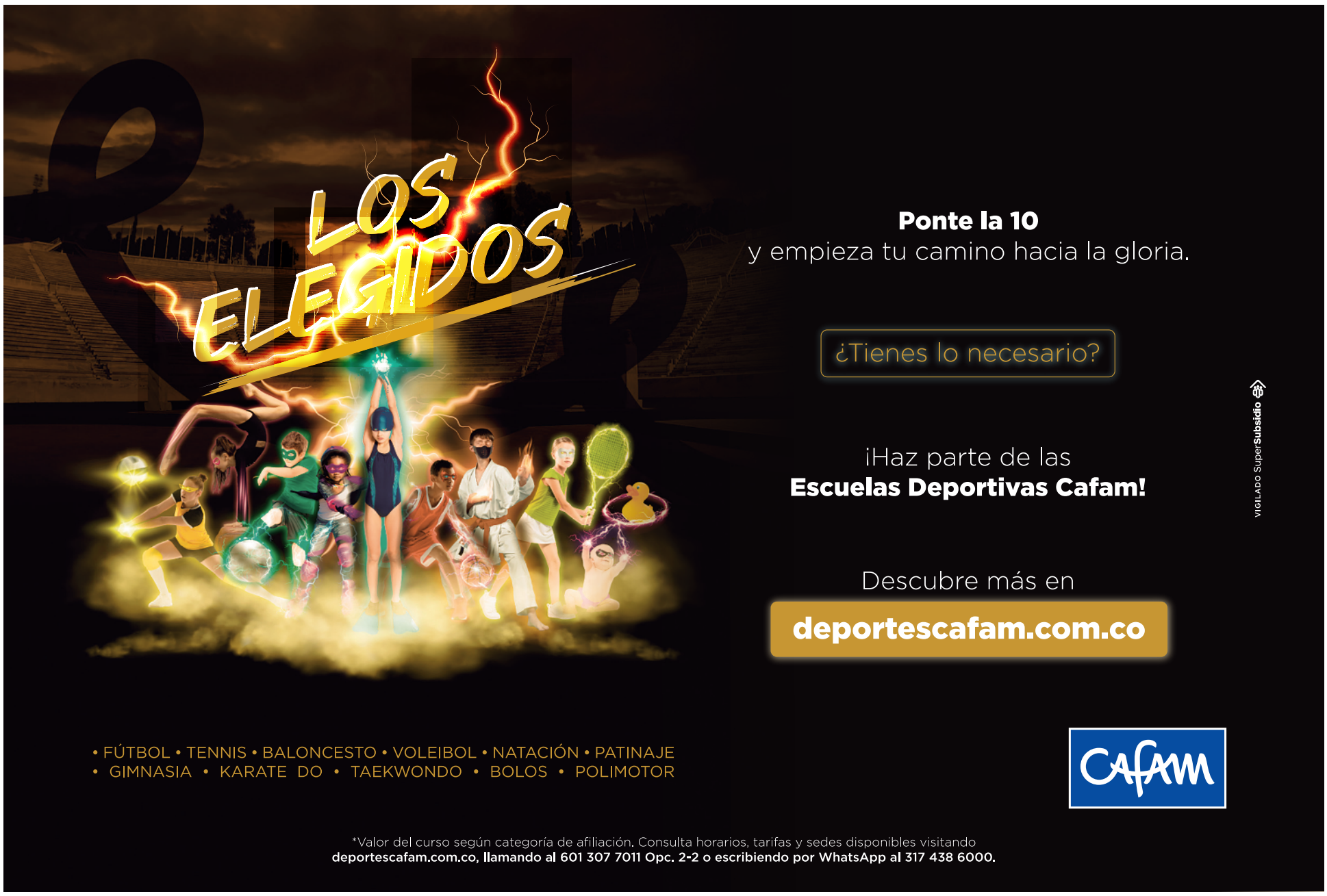
H- Finalizado este proceso ante el ministerio, la organización sindical queda fundada, con todos sus requisitos legales, y se procede a notificar al empleador para que este se entere que se fundó un sindicato y de ahí en adelante los lideres con fuero sindical son quienes enfrentaran los problemas, a esto se le llama conflicto entre empleador y sindicato, y automáticamente todos los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados entran a gozar de estabilidad laboral reforzada por fuero circunstancial, lo que quiere decir que nadie puede ser despedido sin justa causa, y de existir justa causa, el empleador la tiene que demostrar y pedir permiso al ministerio del trabajo, para que previo al despido la empresa tenga esta autorización de despedir cualquier trabajador con causa justa.

I- Después de radicado el pliego de peticiones la empresa cuanta con diez (10) días hábiles para entrar a negociar esas peticiones en un periodo inicial de 20 días, si en esos 20 días no se logra nada entre las partes, se nombran otros (20) días para lograr algún acuerdo, ahí sigue el fuero circunstancial hasta que se solucione el conflicto.

J- Si trascurridos esos cuarenta (40) días no se logra ningún acuerdo, de negociación como proceso voluntario se reporta al ministerio del trabajo para solucionar el conflicto, y es quien nombrara los árbitros y estos deciden por medio de laudo arbitral que beneficios tendrá que dar el empleador al sindicato.

K- Finalizado el conflicto se termina el fuero circunstancial, y es allí donde los trabajadores corren más riesgo hacer despedidos a excepción de los 12 dirigentes que gozan de fuero sindical por el periodo que decide los estatutos del sindicato.

**Finalizado y redactado por la administración y asesoría de Utracun**




# HIMNO DE UTRACUN

**CORO:**
Lealtad, servicio y honradez
UTRACUN eso es
un auténtico cambio estructural
UTRACUN Oh lo hará, oh lo hará.

I
La causa de obrero es la consigna
que alienta vigorosa nuestra unión
defensa, promoción, trabajo estable
banderas de conquista en la nación
banderas de conquista en la nación .

II
Sin alianzas secretas ni traiciones,
sin la ambicion politica voraz
marcharemos la frente levantada
libres como la brisa tropical
libres como la brisa tropical

III
sacrificio audacia y valentía
imponen nuestra lucha hasta triunfar
por torturas, promesas con prebendas
nuestros líderes jamás claudicarán
nuestros líderes jamás claudicarán

UTRACUN
Utracun
Unión de trabajadores de Cundinamarca

# EL DIALOGO Y EL ACUERDO PARA SOLUCIONAR EL PARO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO.



Completan hoy 13 días del paro de los trabajadores del Ministerio del Trabajo, esta es una jornada convocada por 14 de los 18 sindicatos que tiene el Ministerio del Trabajo, y cómo sabemos ella está desarrollada con pleno respeto a los derechos de asociación y el derecho a huelga que garantiza la Constitución y las normas en nuestro país.

Las importantes exigencias expuestas por los trabajadores y las trabajadoras del Ministerio, hubiese podido transitar por un mecanismo menos traumático, si entendemos el derecho al paro, como la última alternativa que se tiene por parte de los y las trabajadoras, ante la violación sistemática de derechos, en este caso por parte del Estado.

Destacamos que el paro, decretado en el ministerio del trabajo, se desarrolla en medio de la discusión de reformas cruciales y de largo aliento, que sin lugar a dudas son medulares en la lucha por los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en el país, y las cuales han concentrado la mayor energía del conjunto de la clase trabajadora.

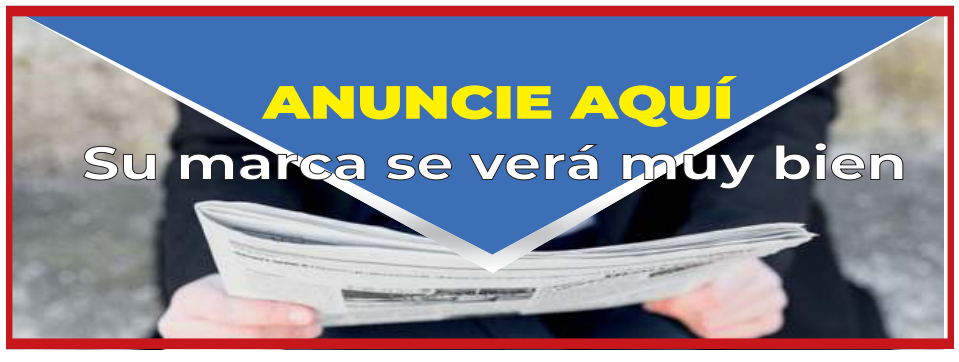
En consecuencia, la Corporación para el Desarrollo de la Educación y la Investigación social, CORPEIS hace un llamado a las organizaciones en huelga, como al Min trabajó, que, a partir del principio del diálogo y el acuerdo, lleguen a una pronta y efectiva solución de este conflicto laboral, haciendo que prevalezca las garantías laborales, al tiempo que se tenga en cuenta las circunstancias políticas en las que actualmente se desarrolla este movimiento reivindicatorio.

Es importante resaltar, que a diferencia de otros gobiernos, El presidente Gustavo Petro, está cumpliendo con su programa de gobierno al avanzar con los proyectos de Reforma Laboral y Reforma Pensional, las cuales hacen tránsito en el congreso, en medio de unos complejos debates, con sectores de la clase política tradicional, que intentan sabotear esas reformas, que sin lugar a dudas, obedecen a los intereses de la clase trabajadora por un trabajo estable y bien remunerado, igualmente al de acceder a una pensión digna; pues dichas reformas van en contravía de sus privilegios, como el de los grandes grupos económicos y empresariales del país, que se ha enriquecido a costa del sacrificio de la mayoría del pueblo colombiano.

Es por eso, que reiteramos nuestro llamado a fortalecer y a concentrar las luchas de la trabajadora en Colombia, en la defensa de la Reforma Laboral y Reforma Pensional, buscando construir los consensos políticos que favorezcan su aprobación en el congreso de la república. El debate sobre los derechos y las garantías laborales, adquieren una mayor relevancia, si estos se dan en la dinámica de la construcción de nuevos escenarios jurídicos de las relaciones laborales en nuestro país.



*FUENTES: Junta Directiva CORPEIS*






Edición 232 junio de 2024

# "EL TRABAJO DOMÉSTICO ES TRABAJO" CAMPAÑA PARA PROMOVER LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS.

Con el apoyo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y en articulación con la Intersindical de Trabajo Doméstico, el Ministerio del Trabajo lanza la campaña "El trabajo doméstico es trabajo", a través de esta iniciativa se busca que muchas más personas conozcan acerca de cuáles son y cómo se pueden proteger los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en nuestro país.

A través de este proyecto y de las mesas de trabajo, se han identificado las principales barreras que tienen las trabajadoras/es de este sector, 94% de ellas mujeres, para acceder a empleos justos y con todas las prestaciones. Además, se brindó asistencia técnica para facilitar el acceso a la seguridad social, a un contrato laboral y en proyectar y mejorar medidas que garanticen los derechos laborales.

La campaña que se ha venido difundiendo por redes sociales y en diferentes espacios públicos, le habla directamente a las y los empleadores, trabajadoras/es y funcionarios/as.



El trabajo Doméstico en Colombia involucra al menos 700.000 mil personas, el 94% de ellas son mujeres, y de ese total el 60% gana el salario mínimo o menos y solo el 17% tiene seguridad social. Es una actividad económica que sufre de alta informalidad.

Además de la sensibilización, este proyecto ha ayudado en el cumplimiento del convenio 189 de la OIT y la implementación de su plan de acción, que incluye avances en cuanto a formación a inspectores/as del trabajo y guía de inspección para este sector, pedagogía para la simplificación de trámites para mejorar el acceso a la seguridad social, certificación de competencias, diseño de modelos de contratos escritos, diagnóstico para posible registro de empleadores, campañas contra la violencia y el acoso, fortalecimiento de la mesa de seguimiento al Convenio 189 de la OIT, asistencia técnica a organizaciones sindicales y de empleadores, entre otros.

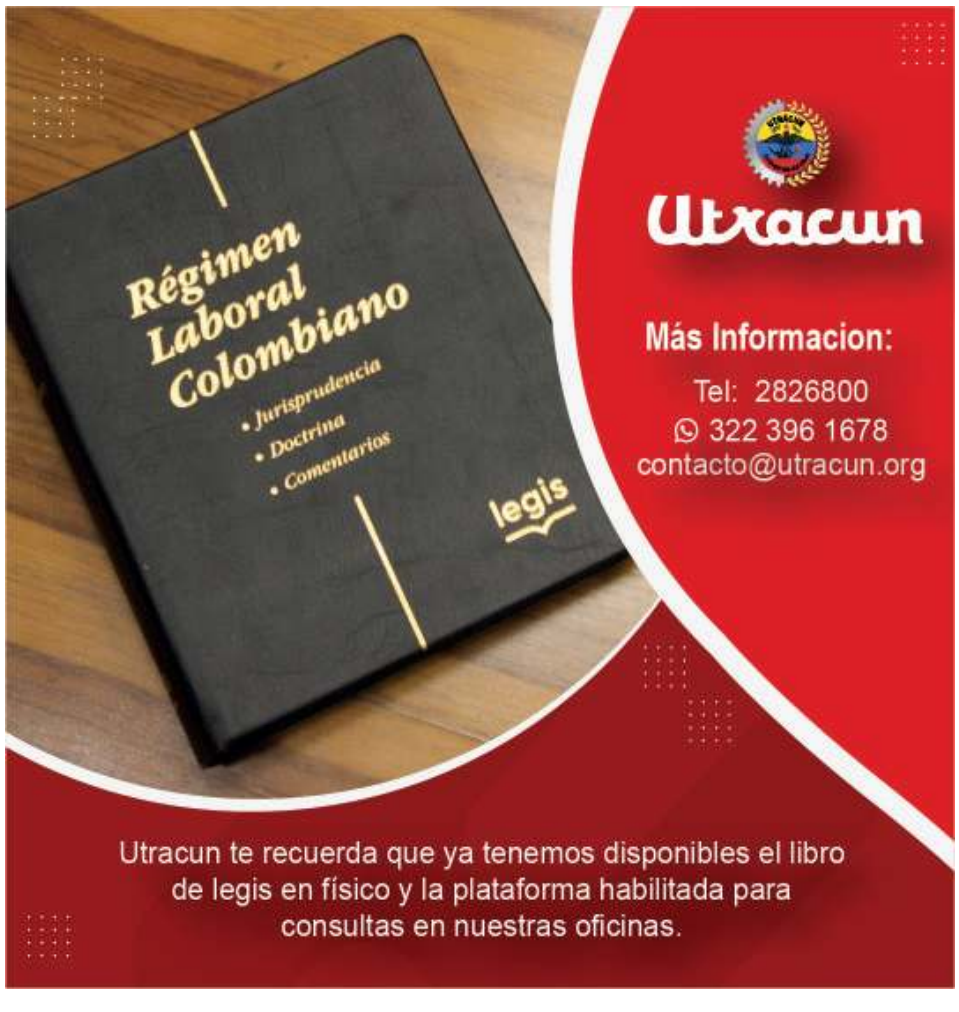
El trabajo doméstico ha sido históricamente menospreciado y poco reconocido en el país, ello se evidencia en la desprotección social y en la falta de derechos laborales que sufre está población. En el imaginario social se piensa que las mujeres que hacen trabajo de cuidado remunerado, "son personas que ayudan en los hogares y quienes las contratan les hacen un favor", en general en el país no se les considera trabajadoras con igualdad de derechos laborales.

Durante el 2024 se han realizado más de 30 eventos en 14 direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo impactando más de 1000 personas. Estos eventos están encaminados a sensibilizar y realizar pedagogía en temas de Trabajo Doméstico remunerado. Para ello, se han hecho acciones de pedagogía en calle y encuentros tanto con el sector empleador como con la parte empleadora.

Entre febrero y junio de 2024 se realizaron eventos en Chocó, Risaralda, Santander, Atlántico, Guajira, Vaupés, Huila, Bogotá, Medellín, Cundinamarca Boyacá y Casanare.

A través de la promoción y el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, se apoya la formalización de las mujeres trabajadoras que puedan estar en condición vulnerable y se avanza en la implementación de los acuerdos internacionales y la normativa nacional.

**Fuente:** *Ministerio de Trabajo*



# ¿CÓMO FUNCIONA LA CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS?







En el mundo se producen anualmente 2.010 millones de toneladas de residuos sólidos municipales, que con el ritmo de crecimiento actual podrían llegar a 3.400 millones de toneladas para 2050. En Colombia, de acuerdo con el DANE, se producen 24,8 millones de toneladas de residuos al año, de los cuales el 47% provienen de los hogares y se tiene una generación per cápita de 515 kilogramos. A su vez la tasa de reciclaje, que se refiere a la proporción de material reciclado sobre la generación total de residuos sólidos, es cercana al 11,82 %.

El país se acogió en 2015 a los Objetivos de Desarrollo Sostenible como marco estratégico para lograr el desarrollo sostenible y resiliente a 2030. En general, se pretende fomentar el reciclaje, reducir el impacto ambiental negativo de los residuos, apoyar la responsabilidad extendida del productor y mejorar la política integral de residuos.

En Colombia existen diversos tipos de residuos urbanos, ordinarios y con gestión diferenciada. Se estima que la mayor proporción de los residuos que producen los hogares corresponden a los denominados “orgánicos”. En segundo lugar, se genera material con potencial aprovechable, los cuales deben separarse limpios y secos para su reincorporación a la cadena productiva.

Colombia, mediante la Resolución 2184 de 2019 del Ministerio de Ambiente y del Ministerio de Vivienda, adoptó el Código Nacional de Colores para la separación de residuos sólidos en la fuente, determinado de la siguiente forma:

La separación de residuos aprovechables se realiza como parte de la actividad de aprovechamiento que es complementaria al servicio público de aseo y que, de manera integral, incluye la recolección de residuos aprovechables, el transporte hasta las estaciones de clasificación y aprovechamiento, y su clasificación y pesaje

Es obligación de los usuarios separar los residuos en la fuente tal como lo establezca el PGIRS del respectivo municipio o distrito. Se debe separar en bolsa blanca o negra como mínimo, en la verde solo si hay ruta de recolección y posterior tratamiento. Parte de los beneficios que se logran con esta separación en fuente, como menores impactos ambientales, mejor calidad en las fuentes hídricas y mitigación del cambio climático, son elementos de motivación para que el usuario la lleve a cabo.

CONSULTA NUESTRO SITIO WEB

www.utracun.org



Fuente: *Ministerio de Vivienda*

Edición 232 junio de 2024

# ¿QUÉ ES ESO DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA?




En uno de sus boletines, la Corte Constitucional precisó las reglas a tener en cuenta para implementar la estabilidad laboral reforzada en el país. Esta figura protege a los trabajadores con algún tipo de limitación, de ser despedidos sin justa causa; de hecho, en caso de que el empleador desee terminar la relación laboral debe acudir directamente al Ministerio de Trabajo.

El derecho de los trabajadores se vulnera cuando se despiden sin la autorización respectiva. En esta situación, se presume que el despido tiene motivos discriminatorios, y será responsabilidad del empleador demostrar que desconocía la enfermedad del trabajador y que su decisión de despedirlo se basó en una causa objetiva.

El Alto Tribunal resume las directrices para la estabilidad laboral reforzada así:

- Que el trabajador realmente se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.
- Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador antes de la desvinculación.
- Que no exista una justificación suficiente para dar por terminado el vínculo laboral, de manera que sea claro que la decisión tiene origen en una discriminación.

"El llamado de la Corte obedece al estudio de dos acciones de tutela en los que los demandantes invocaron el amparo a los derechos al trabajo, la salud, la igualdad, la dignidad humana, la estabilidad laboral y la seguridad social toda vez que los vieron vulnerados en el momento en que sus empleadores terminaron el contrato de trabajo sin justa causa, luego de que sufrieron accidentes que les generaron incapacidades en medio de su labor", señala la Corte Constitucional en el comunicado.

Cabe recalcar que este derecho aplica en todos los casos, ya sea por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, donde el trabajador realmente se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

*FUENTES: Informa, Eder Verano*






# MEDIOS DE DESINFORMACIÓN,
# AL SERVICIO DEL PODER ECONÓMICO



Los grandes medios de comunicación en Colombia cada día muestran su decadencia, de manera descarada se han puesto al servicio de los grandes grupos económicos que finalmente son los que pagan las nóminas de los "periodistas" para nada independientes, que utilizan los micrófonos, las pantallas y las páginas de los periódicos para llenar de mentira y miedo al pueblo colombiano.

Cada día, situándose desde la postura de víctimas alegan que son solo cumplen con el deber de informar a la ciudadanía, pero omiten que este ejercicio lo hacen de manera sesgada, dando mayor relevancia y tiempo de emisión a ciertas noticias, sobre las cuales hacen comentarios y entrevistas en "profundidad" siempre sesgadas y en los que, en pocas ocasiones, se permiten dar la misma cobertura a la otra opinión sobre un mismo hecho.

De esta manera construyen una opinión ciudadana manipulada, de acuerdo a los intereses de los dueños de los medios de comunicación y nunca o casi nunca, poniendo en evidencia todas las opiniones o puntos de vista sobre un mismo hecho.

Hoy, esos grandes medios de desinformación y periodistas influenciadores, hacen coro y se quejan de un gobierno de carácter democrático y progresista, que los responsabiliza de desinformar y manipular a la opinión pública, esos grandes medios han olvidado por completo, el compromiso ético del periodismo, como soporte de la democracia, cuyo deber principal es el de informar con imparcialidad, pero ello no puede hacerse porque a través de esos grandes medios solo se pone en conocimiento la opinión y el interés del dueño del medio de comunicación, en este caso los grandes grupos económicos y financieros del país.

Es importante señalar aquí, que Colombia en los últimos años ha permitido, por la ausencia de controles a la libertad de expresión, faculta a un periodista decir mentiras, amparado en la premisa democrática de la protección a la fuente, sin que este periodista se tome el trabajo de verificar la información, pero sí, corre presuroso, a hacer eco de lo que esa fuente manifiesta, según interesa a los todopoderosos dueños de los medios de comunicación, para destruir la imagen de un político, o de una organización, o de un movimiento social.

Olvidan o ignoran esos medios y sus periodistas, que ese derecho de libertad de informar, limita con la ética y también los derechos al buen nombre, la verdad y la dignidad.

También han olvidado esos grandes medios de comunicación que su deber no se limita a informar, sino que, hay una responsabilidad de autocrítica, precisamente por no haber hecho ese periodismo objetivo e investigativo que permitiera ir más allá de los hechos, que algún día, tal vez informaron de manera sesgada, hoy dan mucha vergüenza cuando se les escucha señalar a las personas, que la justicia, tras un largo proceso, responsabilizado de haber cometido crímenes o había estado comprometidos en hechos de alta corrupción, situaciones que en su momento la prensa no quiso verificar, ni investigar a fondo, ni mucho menos profundizar en el seguimiento de ciertas situaciones, la prensa tiene la obligación no solo de informar, sino de analizar a fondo aquellas noticias en las que resultan comprometidos o responsables sectores vinculados a las élites gobernantes y económicas que durante muchos años han dirigido el país.

La pregunta que hoy debe hacerse la ciudadanía, es porque estos grandes medios de comunicación, no hicieron su labor de informar a fondo sobre la condena al grupo aval, en un tribunal de los Estados Unidos por corrupción y soborno, será acaso, que los dueños del medio de comunicación implicado, les ordenaron a sus periodistas guardar silencio y ocultar esta verdad.

Nos preguntamos ahora, que algunos tribunales de la Jurisdicción Especial para la Paz, han empezado a dar a conocer algo de la verdad sobre el conflicto armado y la responsabilidad que la fuerza pública, políticos que por siempre gobernaron el país e incluso, algunos gremios económicos, como recientemente se ha conocido en el caso de la condena a “Chiquita Brands” condenada por financiar grupos paramilitares en Colombia, igual que han sido señaladas otras empresas y líderes políticos así como altos mandos militares, como autores materiales y aún como promotores en la comisión de crímenes de lesa humanidad en nuestro país; cuál fue el papel de la prensa para profundizar sobre estas situaciones, que hoy horrorizan la forma "democrática" en la que durante décadas han gobernado el país.

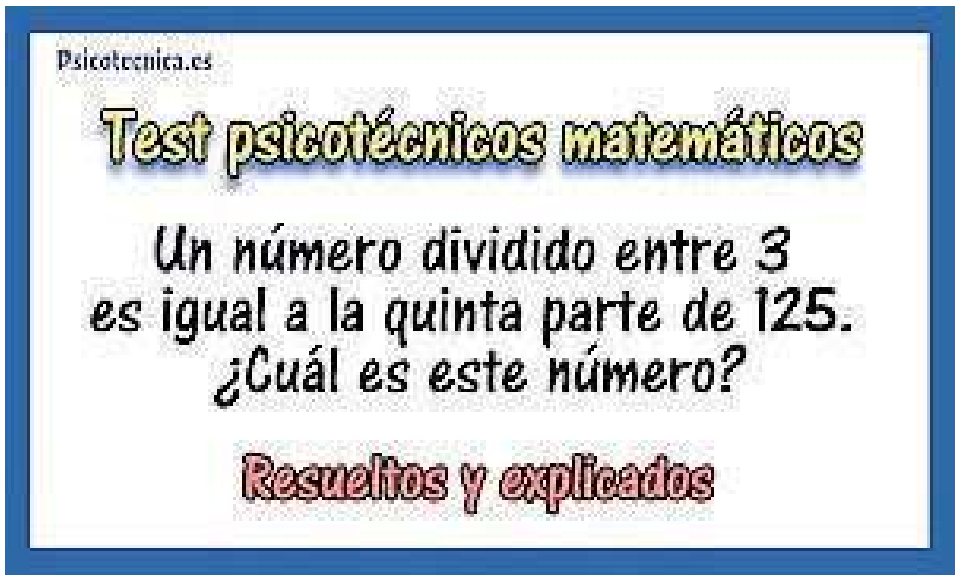
De esta manera, se pregunta uno, por qué los grandes medios de desinformación en Colombia no han hecho investigación en profundidad, qué permita saber qué es lo que pasa con la garantía del derecho a salud en nuestro país, más allá de mostrar las largas filas y trámites administrativos, que cada ciudadano debe hacer para que le autoricen un medicamento o un procedimiento quirúrgico, ¿quién está detrás de ese entramado que les niega a los colombianos el derecho a la salud? ¿será acaso que estos periodistas tan preocupados por informar, cumplen las órdenes de los dueños del medio que también son los dueños de las EPS?

De esta manera y con múltiples ejemplos más, puede uno concluir que los grandes medios de comunicación y periodistas como Gustavo Gómez, Julio Sánchez Cristo, Vicky Dávila Claudia Gürisati, Néstor Morales, la revista semana, caracol radio, RCN radio, caracol televisión, RCN televisión, Red + la W, Blue radio, el periódico El tiempo, no están verdaderamente comprometidos con el compromiso ético de informar de manera imparcial sino vendidos a los intereses de los grandes grupos económicos finalmente los dueños de los grandes medios de comunicación en Colombia. Y la única misión en la que están verdaderamente comprometidos, es en la de ocultar la verdad, que permita a los colombianos construir una opinión crítica de la realidad que vivimos, se han dedicado entonces a ocultar la responsabilidad que tienen los grandes grupos económicos y las clases dominantes que han gobernado este país por décadas, de la responsabilidad que ellos tienen en los crímenes cometidos contra el pueblo, el medio ambiente y fundamentalmente contra el derecho a la verdad a la justicia, de esta manera con el ocultamiento de la información imparcial han prohijado la impunidad la injusticia y en últimas de cuentas la profundización de la pobreza, la desigualdad y han negado al país la posibilidad cierta de edificar la democracia y la paz.

Desde estas páginas, profundizar el llamamiento para que el pueblo colombiano se organice, construya opinión crítica, consultando distintas fuentes, fortalezca el proceso democrático y la movilización ciudadana exigiendo garantía de derechos reales para un buen vivir.

**Fuente:** *Alfonso Castillo, defensor de los Derechos Humanos*

Edición 232 junio de 2024




# FALLECE ENRIQUE DANIES RINCONES, EXGOBERNADOR DE LA GUAJIRA Y EXMINISTRO



El pasado viernes doce (12) de abril 2024 – el empresario y político colombiano Enrique Eduardo Danies Roncones falleció a la edad de 95 años. Danies Rincones dejo un legado significativo en el ámbito empresarial y político de Colombia, siendo reconocido por su destacada trayectoria en diferentes sectores.

Nació el cuatro (4) de marzo de 1929 en Fonseca, Guajira, Danies Rincones se destacó por su liderazgo en diversas áreas. Educado en Universidad estatal de Luisiana – Graduado en Ingeniería Mecánica y Civil, desempeño roles clave en empresas de ingeniería y construcción en Estados Unidos antes de regresar Colombia.

En su carrera política, Danies Rincones ocupo cargos importantes como presidente de Carbones de Colombia, Gobernador del departamento de la Guajira y ministros de Comunicaciones de Colombia. Crea la empresa industrial metalmecánica 'Metalibec' en la capital de la Republica. Durante su gestión como presidente de Carbocol, Colombia inicio su desarrollo carbonífero a nivel mundial, marcando un hito en la historia del país.

Su labor como gobernador de la Guajira se caracterizó por sentar las bases de reformas administrativas y financieras en el departamento, así como por impulsar proyectos de desarrollo social y urbano. Además, como ministro del sector telecomunicaciones en Colombia.

La empresa 'Metalibec', mediante auto 4000011276 de 29 de agosto 2002 se decretó en liquidación obligatoria, es así como por iniciativa del sindicato de trabajadores de 'Metalibec'.

Sintrametalibec, se inicia la creación de la empresa de los trabajadores COLOMBIANA DE ENVASES INDUSTRIALES S.A. 'COLVINSA' – con aportes voluntarios de veintinueve (29) compañeros por valor de $27'400.000 pesos, como costa en la escritura N. 1502 de fecha agosto 5 de 2003 de la notaría sesenta y uno (61) del circuito de Bogotá.

¡A todo señor, todo honor! La huella que deja Enrique Eduardo Danies Rincones.

**FUENTES:** *Ministerio de Trabajo*

# REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA

El próximo 16 de julio empieza la aplicación de la Ley 2101 de 2021, por medio de la cual se reduce la jornada máxima laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario, ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores; es decir, se podrá laborar hasta 47 horas semanales.

La ley modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y establece la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de 42 horas a la semana. Actualmente, se hace referencia a la jornada de 48 horas. El cambio será de manera gradual así: desde el 16 de julio de 2023, una hora; desde el día 16 de julio del año 2024, será de 46 horas; en el día 16 de julio del año 2025, pasará a 44 horas y finalmente, a partir del 16 de julio de 2026, será de 42 horas semanales máximas.

La ministra del Trabajo, Gloria Inés Ramírez Ríos, precisó: "No es perjudicial para aquellos empleadores que quieran acogerse de forma anticipada a la reducción de la jornada máxima propuesta por la norma y se recuerda, que la reducción de jornada no implica una disminución salarial".

La ley 2101 de 2021 se refiere a la jornada laboral máxima de los trabajadores y trabajadoras del sector privado, es decir, a las personas naturales que han suscrito contratos laborales con empresas privadas y

no aplica para las y los servidores públicos salvo los que trabajen en empresas del Estado y cuyas relaciones laborales se rijan por el Código Sustantivo del Trabajo.

"Esta ley tampoco afecta o modifica las jornadas laborales inferiores de trabajadores con horarios especiales, como la de menores de edad que trabajan con contrato laboral y con permiso del Ministerio de Trabajo", explicó el viceministro de relaciones laborales e inspección, Edwin Palma.

Esta ley permite que Colombia se acerque a los estándares internacionales y a lo recomendado por la Organización Internacional del Trabajo, dará más tiempo libre a los trabajadores y trabajadoras y, mejorará la productividad en las empresas.



**FUENTES:** *Ministerio de Trabajo*

# CIF – CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA OIT

**Acceda a cursos virtuales gratuitos y en español**
**CIF - El brazo de capacitación de la Organización Internacional del Trabajo**

El Centro Internacional de Capacitación ha estado a la vanguardia del aprendizaje y la capacitación desde 1964. Como parte de la Organización Internacional del Trabajo, se dedica a lograr un trabajo decente mientras explora las fronteras del futuro del trabajo.

Los programas de capacitación en el Centro generalmente duran entre una y cinco semanas y están a cargo de expertos y especializados. Exploran los cursos, desde módulos autoguiados gratuitos hasta academias de varias semanas.

El Centro se extiende más allá del aula. Los participantes obtienen acceso a la plataforma eCampus, experiencias de realidad virtual, talleres prácticos y mucho más. Los certificados digitales son una forma sencilla de demostrar y compartir logros.

Ofrecen más que solo cursos de formación. Guían a los participantes a través de viajes de aprendizaje, que incluyen talleres interactivos, herramientas de colaboración virtual y las últimas tecnologías educativas.

Impulsado por la innovación

Los elementos centrales de los programas de capacitación son la inclusión, el impacto y la innovación.

Estructura única: El Centro tiene casi 50 años de experiencia en aprendizaje y capacitación, así como en colaboración con el sistema de las Naciones Unidas y otros centros de excelencia en todo el mundo.

**Ambiente internacional:** Incluso en línea, la diversidad de los participantes brilla. Su colorido mosaico de géneros, nacionalidades y profesiones es una de las mayores fortalezas del centro, personas de todo el mundo vienen a aprender, establecer contactos y practicar nuevas habilidades.



Programas personalizables: El aprendizaje ocurre sin esfuerzo cuando los programas y pedagogías consideran las necesidades individuales y los contextos locales y el aprendizaje permanente dura más, el centro crea un efecto multiplicador al fomentar comunidades de práctica y redes profesionales.

Algunos de los cursos virtuales, gratuitos y en español que puedes encontrar en el centro de formación son los siguientes:

- Seguridad y salud en el trabajo
- Formación jurídica
- Dialogo social
- Inteligencia artificial
- Herramientas laborales, entre otros.

ESCANEA ESTE QR PARA CONOCER LOS CURSOS VIRTUALES DE CIF/OIT



Edición 232 junio de 2024


Parque Acuático y de Conservación
Colsubsidio
PISCILAGO

# Tú pones la emoción y nosotros nos encargamos del resto con el plan Piscilago

TODO

## Incluye:

- Almuerzo
- Transporte
- Pasaporte de ingreso
- Helado

**Compra** tu pasaporte en
**www.piscilago.co**
o descargando la **app**

DISPONIBLE EN Google Play
Consíguelo en el App Store

*Consultar días disponibles de cada punto de transporte en www.piscilago.co
El plan Piscilago con todo aplica para niños a partir de los 3 años, debido a que deben cancelar silla en bus.

VIGILADO SuperSubsidio