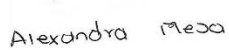
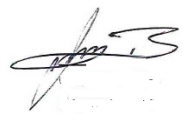
REGISTRO DE ASISTENCIA Y APROBACIÓN DEL ACTA No- DEL DÍA 01 DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2021

OBJETIVO (S)	Asesor proceso de fortalecimiento empresarial SBDC SENA Regional Tolima

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	No. DOCUMENTO	PLANTA	CONTRATISTA	OTRO ¿CUAL?	DEPENDENCIA/ EMPRESA	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO/EXT.SENA	AUTORIZA GRABACIÓN	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
1	Alexandra Mesa Rivera	65632171		X		SBDC - SENA	amesar@sena.edu.co	3144130392	X	
2	Gerson Becerra	1089539734			X	Emprendedor	gbecerra04@gmail.com	3124874592	x	

De acuerdo con La Ley 1581 de 2012, Protección de Datos Personales, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se compromete a garantizar la seguridad y protección de los datos personales que se encuentran almacenados en este documento, y les dará el tratamiento correspondiente en cumplimiento de lo establecido legalmente.

ACTA No.		
NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN: Asesoría empresa en fortalecimiento Programa fábrica de productividad a la empresa PIPILONGO RESTAURANTE SAS		
CIUDAD Y FECHA: Ibagué,01 de noviembre de 2021	**HORA INICIO:** 5.00 p.m.	**HORA FIN:** 6.00 p.m.
LUGAR Y/O ENLACE: Avenida Guabinal con calle 64 – Ibagué	**LUGAR Y/O ENLACE**: VIRTUAL	

AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR:

- 1. Ejecución del plan de acción de la empresa programa de fortalecimiento empresarial y servicios ofrecidos por el Centro de Desarrollo Empresarial SBDC – Regional Tolima

OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN: ejecutar el plan de acción del programa de fortalecimiento empresarial y servicios ofrecidos por el Centro de Desarrollo Empresarial SBDC – Regional Tolima.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

El Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Para que exista un contrato laboral la actividad debe estar descrita y asignada a un denominado trabajador, que exista obediencia o subordinación del trabajador al empleador, para cumplir determinadas órdenes sin que afecte su dignidad y se respeten sus derechos humanos, y por último que la actividad tenga una remuneración.

Contratación Laboral Verbal o Escrita en Colombia:

Contratación Laboral Verbal o Escrita en Colombia Contratación Verbal: establece que el empleador y empleado deben ponerse de acuerdo, en cuanto a la índole del trabajo y el sitio donde se realizará el trabajo, la cuantía y forma de remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago y por último la duración del contrato (Art. 38 del Código Sustantivo del Trabajo).

Contratación Escrita: El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinados uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación (Art. 39 del Código Sustantivo del Trabajo).

En AGT Abogados S.A.S., siempre recomendamos que la contratación se realice de forma escrita, ya que la contratación verbal, puede prestarse para confusiones y lo ideal es contar con un documento escrito que se pueda verificar a través del tiempo. Si tiene un contrato verbal y desea un contrato escrito con su empleador o empleado, lo invitamos a solicitar

una asesoría personalizada con nuestros Abogados Laborales, contáctenos a través del siguiente formulario de contacto.

¿Cuáles son los Contratos Laborales en Colombia?

¿Cuáles son los Contratos Laborales en Colombia?En Colombia existen diferentes contratos laborales definidos en el Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) y otras leyes mencionadas a continuación:
Contrato a Término Fijo (Art. 46 del C.S.T.)
Contrato a Término Indefinido (Art. 47 del C.S.T.)
Contrato de Obra o Labor (Art. 45 del C.S.T.)
Contrato de Aprendizaje (Art. 30 de la Ley 789 de 2002)
Contrato Temporal, Ocasional o Accidental (Art. 6 del Código Sustantivo del Trabajo)
Contrato Civil por Prestación de Servicios (Art. 1495 del Código Civil), El contrato de prestación de servicios puede recaer en un contrato laboral, por esto su enunciamiento.
Definiciones de los Contratos Laborales en Colombia:

Término Fijo: Contrato laboral que tiene un límite temporal descrito en el contrato, no puede ser superior a 3 años, es renovable indefinidamente.
Término Indefinido: Es aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación, su duración no está determinada por la actividad u obra a realizar.
Temporal, Ocasional o Accidental: Se establece para aquellos trabajos que no demoran más de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades rutinarias de la empresa. Por ejemplo: Arreglos de plomería, pintura, entre otros.
Definiciones de los Contratos Laborales en Colombia
Obra Labor: Es un contrato que se celebra para realizar una obra específica y llega a su terminación en el momento que la obra llegue a su fin.
Aprendizaje: Es un contrato especial en el Derecho Laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla su formación teórica práctica en una entidad autorizada, con el fin de que la empresa le suministre los medios para poder adquirir su formación profesional y metódica.
Prestación de Servicios: Es un acuerdo entre una empresa y una persona en alguna actividad específica. Se establece una remuneración y no genera una relación laboral que obligue a la organización a pagar prestaciones sociales, Sin embargo estos contratos pueden devenir en relaciones laborales siempre que impliquen remuneración, subordinación y prestación personal del servicio.
¿Cuáles Cláusulas Deben Estar Definidas en el Contrato Laboral?

Generales de Ley bien especificados: Nombres bien escritos, conforme se encuentren señalados en los documentos de identidad de cada parte, número de documento, domicilio, números de teléfono fijo y de celular; si el empleador es persona jurídica, razón social, Nit de la empresa, domicilio de la empresa y del lugar donde el trabajador prestará sus servicios, en caso que haya sucursales, nombre e identificación de su representante legal.
Señalar la fecha de inicio del contrato laboral, el tipo de contrato y el periodo de prueba que, ¿Cuáles Cláusulas Deben Estar Definidas en el Contrato Laboral? como lo dispone el Art. 77 del Código Sustantivo del Trabajo, debe quedar por escrito obligatoriamente, así el contrato sea verbal.
Especificar la labor que desempeñará el trabajador, las funciones del cargo y si la empresa cuenta con convenios colectivos.
Señalar el valor del salario, la fecha de pago (quincenal o mensual).
Especificar causales de terminación de contrato.

Establecer la jornada laboral, el número de horas semanales, el horario de trabajo, los días de la semana y los turnos, si es del caso. Determinar el periodo de las vacaciones del trabajador. Quedar debidamente firmado de parte y parte.
CONCLUSIONES
Se realiza asesoría para en el programa de fortalecimiento empresarial.
COMPROMISOS

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Realizar proceso de fortalecimiento empresarial	Emprendedora	19/11/2021

ASISTENTES: (Incorporar registro de asistencia)

Nota: Puede incluirse imagen o captura de pantalla de los asistentes, si se trata de una reunión virtual o, de los asistentes que participan a través de una plataforma virtual.