PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMATO INFORME MENSUAL EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Montería, 13 de abril del 2025.

Señor (a)
ALBA LUCIA TORDECILLA ANAYA
SUPERVISOR(A) CONTRATO No. CO1.PCCNTR.7420630 del año 2025.
Profesional G04
Coordinación Académica
Montería

Asunto: Informe mensual de ejecución contractual mes de abril del año 2025.

Referencia: No. CO1.PCCNTR.7420630 del año 2025.

FENIER ALFONSO LAFONT RODRIGUEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 78.038.544 de Ciénaga de Oro, en mi calidad de Contratista del SENA, en el Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba, en cumplimiento del Contrato de Prestación de Servicios de la referencia, a continuación, presento el Informe de actividades realizadas en el mes objeto de cobro.

Valor y forma de Pago: Se fija como valor total para el contrato la suma CUARENTA Y SIETE MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y UN PESOS M/CTE ($47.988.231) Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de febrero de 2025 por valor de TRES MILLONES SESENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE. ($ 3.066.340), b) nueve (9) pagos iguales por los meses de marzo a Noviembre de 2025, por valor de CUATRO MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS ONCE PESOS M/CTE. ($4.599.511) cada uno. c) un (1) pago por el mes de diciembre de 2025 por valor de TRES MILLONES QUINIENTOS VEINTISÉIS MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS M/CTE. ($3.526.292).

Dichos honorarios serán pagados por el SENA al contratista de acuerdo al cronograma definido por la Dirección Administrativa Y Financiera de la Dirección General, en la cuenta de ahorros No. **67761285359** de **BANCOLOMBIA,** cuyo titular es el (la) Contratista; el cambio de cuenta por parte del contratista deberá ser informada al supervisor del contrato con el fin de surtir los trámites pertinentes. Para que el SENA pueda adelantar los trámites administrativos para el pago, el (la) Contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor de contrato, en la que acredite el cumplimiento a entera satisfacción del objeto y obligaciones del contrato en el respectivo periodo y la certificación de los aportes al sistema general de Salud, Pensión y Riesgos Laborales, asía como los demás documentos necesarios para el pago.

Plazo: Será hasta el 23 de diciembre de 2025.

OBJETO: Contratar los servicios personales de carácter temporal como instructor contratista para impartir formación profesional integral en el marco del programa oferta regular, titulada y complementaria presencial y virtual en el centro de comercio industria y turismo del Sena regional Córdoba.
OBJETO DEL CONTRATO DE SECOP II Contratar los servicios personales de carácter temporal como instructor contratista para impartir formación profesional integral en el marco del programa oferta regular, titulada y complementaria presencial y virtual en el centro de comercio industria y turismo del Sena regional Córdoba.

Obligaciones Especificas:

No	Obligaciones	Acciones realizadas	Evidencias
1	Planear y ejecutar la formación profesional cumpliendo con la programación académica predeterminada por la coordinación respectiva en los programas y competencias asignada, para el logro de los resultados de aprendizaje definidos, cumpliendo las horas de formación de las competencias de los programas de formación equivalentes a la programación de la Formación Profesional Integral.	Se imparte formación en la competencia transversal ¨*Ejercer derechos fundamentales en el trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales*¨ Resultados de aprendizaje *valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo*¨, ¨*Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital con referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo*¨, ¨*Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la constitución política y los convenios internacionales*¨, ¨*Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza*¨.	Guias 1-2-3-4 F-135 (Guía)
		Impartimos formación integral profesional en las siguientes fichas:	

2	Apoyar la elaboración de la planeación pedagógica, guías de aprendizaje, instrumentos de evaluación, plan de trabajo, ayudas didácticas requeridos para el desarrollo de los procesos de formación asignados	**FICHA.2997224. MANTENIMIENTO Y ENSAMBLE DE ELECTRONÍCOS:** Se desarrollaron actividades grupales e individuales que permiten conocer y aplicar conceptos útiles en la vida cotidiana y relaciones laborales. Trabajamos las guías: Guía No 2 resultado de aprendizaje ¨ Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo¨, Guía No 3 resultado de aprendizaje ¨Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la constitución política y los convenios internacionales¨. Finalizamos formación de manera satisfactoria el día 28 de marzo del presente año. Se impartió formación en la ciudad de Montería sede Sena, ambienta m103 los días viernes jornada de la mañana. **FICHA.2997250 MANTENIMIENTO DE VEHICULOS LIVIANOS**. Trabajamos con la mayor motivación, excelentes resultados académicos, los aprendices apropiaron los conceptos pueden identificar la	Lista de asistencias, fotografías, diapositivas, actividades desarrolladas en el ambiente de aprendizaje

		vulneración de sus derechos fundamentales en particular del trabajo y como pueden salvaguardar sus derechos con herramientas que la norma nos brinda. Trabajamos las guías: Guía No 2 resultado de aprendizaje ¨ Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo¨, Guía No 3 resultado de aprendizaje ¨Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la constitución política y los convenios internacionales¨. Guía No 4. Resultado de aprendizaje ¨Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza¨. Finalizamos formación satisfactoriamente el día 7 de abril del mes de abril. Se impartió formación en sede Sena, ambiente M 115, jornada de la mañana. **FICHA.2997255. MECÁNICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL.** Finalizamos formación satisfactoriamente el día 9 de abril, de manera responsable los aprendices desarrollaron formación con disposición de trabajo.	

		Guía No 2 resultado de aprendizaje ¨ Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo¨, Guía No 3 resultado de aprendizaje ¨Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la constitución política y los convenios internacionales¨. Se impartió formación los días miércoles en el municipio de Montelíbano sede Sena-San Jorge, jornada de la tarde.	
3	Registrar en el aplicativo SOFIA PLUS, todas las evidencias del proceso formativo: crear las rutas de aprendizaje, asociar aprendices, realizar registro de inasistencia de aprendices, planes de mejoramiento y registrar juicios evaluativos, acorde con los lineamientos institucionales.	Fueron evaluadas en el aplicativo Sofia Plus las siguientes fichas: **Ficha.2997224.** Mantenimiento y Ensamble de Electrónicos: **Ficha.2997250** Mantenimiento de Vehículos Livianos. **Ficha.2997255.** Mecánica de Maquinaria Industrial.	Pantallazos de evaluación en aplicativo Sofía plus
4	Participar en las reuniones de equipos de ejecución de la formación por grupo o áreas, según la determinación de la respectiva Coordinación Académica y de acuerdo con el procedimiento establecido por la institución, para garantizar integralidad en el diseño de actividades de aprendizaje.	Los día lunes 17 y sábado 22 de marzo participe en las reuniones programada por coordinación y supervisión, se indicaron lineamientos en el proceso de formación con el objetivo de lograr un trabajo armónico entre coordinación e instructor.	Pantallazo del correo de citación, evidencia fotográfica de la reunión.
5	Presentar las actas finales de cierre de etapa lectiva de las fichas asignadas como	No aplica para este mes	No aplica para este mes

5	Presentar las actas finales de cierre de etapa lectiva de las fichas asignadas como responsable, acorde con los lineamientos institucionales.	No aplica para este mes	No aplica para este mes
6	Apoyar el trámite de las novedades de deserción de aprendices acorde con lo establecido en el reglamento del aprendiz.	No aplica para este mes, no tengo fichas a mi cargo.	No aplica este mes.
7	Asistir a los aprendices en las novedades acorde con lo establecido en el reglamento del aprendiz	No aplica para este mes	No aplica para este mes
8	Aportar todos los documentos soporte del proceso de formación profesional, publicados en la plataforma SIGA, así como los requeridos para aseguramiento de la calidad (Autoevaluación y Registro calificado).	Se desarrollaron actividades planteadas en las Guía No 1-2-3 socializando las directrices necesarias para resolver las preguntas que contienen.	Aporto como evidencias Formatos GFPI-F-135 (Guía) Formatos GFPI-F-134 (planeación Pedagógica
9	Participar en proyectos de investigación aplicada, técnica y pedagógica en función de la formación profesional de los programas relacionados con el área temática.	Este mes no he participado en proyectos de investigación	No aplica este mes
10	Gestionar la colocación de aprendices en alguna de las modalidades de etapa productiva y rendir informes periódicos de los resultados alcanzados, conforme a las instrucciones que les sean impartidas.	No aplica para este mes	No aplica este mes
11	Subir los documentos soporte del pago en la plataforma del SECOP II en los plazos establecidos por la entidad y acorde con los requisitos legales exigidos. De evidenciarse la falta de cargue de los documentos para el respectivo pago en la plataforma por dos meses seguidos se procederá con el inicio de	Se carga el informe mensual con todas las evidencias documentales de formación-carpetas GF-GC	Carpetas GF-GC cargados a Secop II

	proceso de incumplimiento contractual.		
12	Comunicar al Supervisor del contrato en un plazo máximo de tres (3) días hábiles anomalías, inconsistencias, novedades de aprendices y hallazgos en el registro de la información	No aplica para este mes	No aplica este mes
13	Comunicar al Supervisor del contrato en un plazo no inferior a quince (15) días hábiles las anomalías, inconsistencias, novedades del Contrato (Cesión - Terminación).	No aplica este mes	. No aplica este mes
14	Atender las solicitudes realizadas por el supervisor del contrato.	No aplica para este mes, no se gestionó colocación de aprendices en modalidad de etapa productiva.	No plica este mes

A continuación, relaciono los desplazamientos que realicé previo a la presentación de este informe. Una vez finalizado cada desplazamiento presenté al ordenador del gasto el informe en el Formato Informe Legalización Desplazamiento Contratista GTH-F-087, en el que se describieron las actividades desarrolladas y los resultados de cada desplazamiento. Cada informe cuenta con el visto bueno del Supervisor.
Se lista a continuación el soporte de la legalización de los desplazamientos realizados, los cuales forman parte integral del presente informe de ejecución contractual.

ITEM	No DE LA ORDEN DE VIAJE	LUGAR DE DESPLAZAMIENTO	FECHA DE DESPLAZAMIENTO INICIAL	FECHA DE DESPLAZAMIENTO FINAL
1.	XX	XX	XX	XX
2.	XX	XX	XX	XX

Nota 1: Por cada desplazamiento que haya realizado el contratista, adjuntará el respectivo informe que la soporte. En caso de haber realizado el desplazamiento en fecha posterior a la presentación del informe de ejecución contractual, deberá reportarlo en el siguiente informe de ejecución contractual.

Para el trámite de la cuenta me permito adjuntar: Documentos electrónicos enunciados como evidencias del cumplimiento de las obligaciones contractuales y los desplazamientos realizados y el No. **4595883011** de planilla 2025/03, expedido por BANCOOMEVA, correspondiente al mes de de febrero 2024. (Decreto Ley 2106 de 2019 – " *Decreto Ley Antitrámites"*)

Evidencias en (95) folios

Cordialmente,



FENIER ALFONSO LAFONT RODRIGUEZ
Contratista
C.C. No. 78.038.544 de Ciénaga de Oro.

Recibí a satisfacción:

ALBA LUCIA TORDECILLA ANAYA
SUPERVISOR(A) CONTRATO No. CO1.PCCNTR.6597381
Profesional G04
Coordinación Académica

FICHA.2997224.

MANTENIMIENTO Y ENSAMBLE DE ELECTRONÍCOS

Sistema de Gestión de la Calidad	**Servicio Nacional de Aprendizaje SENA** Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba **CONTROL DE ASISTENCIA DIARIA** **FORMATO ÚNICO PARA REPORTE DE ASISTENCIA CCIT.**

Nombre del Curso:	Mantenmento y Ensamble de Equipos electrónicos		
FICHA No.	2991224		
Municipio:	Montería	Lugar:	Sena - Montería
Instructor:	Jenier Leonel Rodriguez	Nº. Doc. Identidad	78038544
FECHA:	Viernes 21 Marzo	HORARIO:	6:00 - 14:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	paternina H.	sebastian E.	1.137.975.008	3004313589	
02	León Guarín	Beatriz Elena	1062962710	3145865456	
03	Rojas zapata	Jose Ricardo	1221200832	3159260206	R. Rojas Z.
04	Bataco Hernandez	Diego Orlando	1069477383	3223847109	
05	Parra Mendoza	Felix Jose	1138075233	3216747484	
06	Casseerubia H.	Victor Junior	1062955788	3002765524	Victor Junior
07	Campo Salazar	Jesus Daniel	1002256498	3242630213	Jesus Daniel C. S.
08	Leon Ramos	Kevin Andrey	1138078052	3001609231	
09	Martinez Martinez	Jamer David	1067887774	3002885926	
10	Payares Bageen	Julio Luis	1003347709	3003555364	
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR_____

Sistema de Gestión de la Calidad

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba
CONTROL DE ASISTENCIA DIARIA
FORMATO ÚNICO PARA REPORTE DE ASISTENCIA CCIT.

Nombre del Curso: Mantenimiento y ensamble de equipos electrónicos
FICHA No. 2997224
Municipio: Montería
Lugar: Sena - Montería
Instructor: Fenix Cofuil Rodriguez
Nº. Doc. Identidad 78038544
FECHA: 28/02/2025
HORARIO: 6:00 - 14:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Martinez Martinez	Jumer Daniel	1067881714	3002885476	
02	Leon Ramos	Keini Andres	1136078052	3001609281	
03	Flores mendoza	Felix Jose	1138078239	3216797484	
04	Viloria Pontas	Jose Daniel	1.062604096	3044226965	
05	Barbosa Hernandez	Diego Orlando	1064477383	3223847109	Diego P.
06	Casseubia M.	Victor Jr	1062955788	3002765524 (3152095731)	Victor Junior
07	Galvan Izquierdo	Alexander	1003717724	324 582 44 66	Alex G
08	Campo Salazar	Jesus Daniel	1002253798	3242630 273	Jesus Dog
09	Payares Baquero	Jairo Luis	1003397704	3003555364	Jairo Payares.
10	Paternina Haroa	Sebastian Elias	1.137.945.008	3004313589	
11	Rojas Perez	Nulieth Sofia	1062429662	3148377384	Nulieth R.
12	Rojas zapata	Jose Ricardo	1121200832	3209260206	Rojas Z.
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR

Victor Jonas Casarrubias Hernandez.. (14 de marzo del 2025)

* la libertad de asociacion, la libertad sindical y el derecho a la negociacion colectiva

* la abolicion del Trabajo Trabajo

* la erradicacion del Trabajo Infantil

* la eliminacion de Toda Forma de discriminacion en materia de empleo y ocupacion.

(Libertad de Asociacion)

- ESTE derecho permite a las personal unirse y formar organizaciones para perseguir intereses comunes incluyendo a la creacion de sindicatos para la defensa de los derechos laborales

(libertad sindical)

- ESPECIFICAMENTE se REFIERE al derecho de los Trabajadores y empleadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales de su eleccion sin interferencias indebidas garantizando la autonomia y funcionamiento de estas entidades.

(Derecho a la negociacion colectiva)

- ESTE derecho Faculta a las organizaciones de Trabajadores y empleadores a dialogar y a acordar colectivamente las condiciones laborales y promoviendo relaciones laborales justas y equitativas.

Caracteristicas claves de libertad de Asociacion.

* permite la creacion de sindicatos asociaciones de empleadores y otras agrupaciones sin restricciones arbitrarias
* protege el derecho de las personas a afiliarse o no a una organizacion sin sufrir represarias.
* implica que los estados deben garantizar un entorno propicio para la existencia y funcionamiento de estas organizaciones.

* principales garantías de libertad sindical

- Derecho a crear sindicatos sin necesidad de autorización previa del estado.

- Autonomía sindical lo que implica que los organizaciones de Trabajadores y empleadores pueden definir sus estatutos y actividades sin interrupción del gobierno o empresas

-

- protección con represalias: Garantizados que los Trabajadores no sean despedidos o sancionados por participar en actividades sindicales.

* principales elementos de la negociación colectiva

- Reconocimiento del sindicato

* como representante legítimo de los Trabajadores

* Diálogo entre las partes: (Trabajadores y empleadores) para alcanzar acuerdos en condiciones equitativas.

* protección en contra represalias:
para quienes participan en el proceso de negociación

(importancia y beneficios de estos derechos)

El respeto y promoción de la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación tienen un impacto positivo en la sociedad y económicas Algunos de sus beneficios son

* mejores condiciones laborales: los convenios colectivos permiten establecer condiciones de Trabajo, reduciendo la explotación laboral.

* Estabilidad en las relaciones laborales un diálogo abierto entre Trabajadores y empleadores reduce los conflictos y promueve un Ambiente de Trabajo armonioso.

* Protección de los derechos de los Trabajadores: los sindicatos desempeñan un papel clave en la defensa de los derechos laborales y en la denuncia de abuso

* Desarrollo económico y social: un marco laboral estable y justo contribuye a una sociedad más equitativa y el crecimiento económico sostenible.

* la abolición del Trabajo Forzoso

la abolición del Trabajo Forzoso es un principio Fundamental del derecho laboral y de los derechos humanos. A nivel global este concepto se refiere a la eliminación de cualquier forma de Trabajo que se imponga a una persona bajo coacción amenaza o engaño. la lucha contra el Trabajo Forzoso ha sido una prioridad de la organización internacional del Trabajo (OIT) y de diversas instituciones internacional.

Todo Trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de una pena o para el cual la persona no ha ofrecido voluntariamente.

* la Erradicación del Trabajo infantil

la erradicación del Trabajo infantil es un objetivo Fundamental en la protección de los derechos de la infancia y el desarrollo social millones de niños en el mundo son obligados a Trabajar en condiciones peligrosas, lo que afecta su educación, salud y bienestar. la lucha contra el Trabajo infantil es una prioridad de organizaciones como la organización internacional del Trabajo (OIT) y unicef.

Tipos de Trabajo infantil

* Trabajo peligroso
* Trabajo infantil Forzoso.
* Trabajo domestico explotador
* Explotación sexual y Trata de niños.
* Trabajo agricola peligroso.

Cifras Globales del Trabajo infantil

* 160 millones de niño Trabajan en el mundo (1 de cada 10).
* 79 millones realizan Trabajos peligrosos.
* 70% del Trabajo infantil ocurre en la agricultura.

* La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación.

Es un principio fundamental del derecho laboral y los derechos humanos. Este concepto busca garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, sin importar su genero, raza, religion discapacidad u otras caracteristicas personales.

a nivel global, la lucha contra la discriminacion laboral es promovida por organizaciones como Organizacion Mundial de Trabajo. (OIT) y la ONU, a Traves del Concenios Tratados y politicas publicas

Tipos de discriminacion laboral

* por Genero
* por Raza, Etnia o nacionalidad
* por discapacidad.
* por Edad.
* por orientacion sexual e identidad de genero
* por Religion
* por condicion social.

Nombre: Jose Daniel Viloria Dueñas

1. Libertad De Asociasion. La Libertad Sindical y el Derecho a la Negociacion Colectiva

- Libertad De Asociacion: ES Un Derecho Fundamental que se Encuentra Reconociados En Diversos Constituciones y tratados Internacionales De Derechos humanos. Este Principio (gorach) garantiza la libertad Personas (Esta princip para Reunirse, Asociarse y formar parte De grupos. Indebidos Por parte del Estado o terceros

Este Principio ES Esencial Para Funcionamiento De Una Sociedad Democratica Ya que permite la Libre Expresion De Ideas la participacion Ciudadana En la Vida Publica y la promocion De Enteres Comunes.

Caracteristicas De la Libertad De Asociacion

1. Voluntariedad: Las Persona Pueden Elegir Libremente Si Desea Unirse O No a Una Asociacion.
2. Autonomia: La Asociaciones pueden Funcionar De Manera Independiente Sin Interferencia Estatal
3. Igualdad: Todas las Asociaciones Deben Ser tratadas De Manera Igualitaria por parte del Estado
4. Legalidad: Las Asociaciones Deben tener Fines licitos y No pueden promover Actividades Ilegales
5. Proteccion Contra la Discriminacion: Las Asociaciones No pueden ser Discriminadas Por Razones (Politicas) Politicos Religiosa, De genero, Raza, Etc.

2. Principios De la Libertad Sindical

1. Libertad De Afiliacion: Los Sindicatos Tienen derechos a organizarse y (Funcionarse) Afiliarse o No a Un Sindicato.
2. Libertad De organizacion Los Sindicatos Tienen el Derecho a organizar y Funcionar De Manera Autonoma.
3. Proteccion Contra la Discriminacion: Los Trabajadores No pueden ser Discriminado Por Su Afiliacion Sindical
4. Proteccion contra la Interferencia Estatal: El Estado No Puede Interfuir en el Funcionamiento De Los Sindicatos
5. Autonomia Sindical Los Sindicatos tienen el derecho a tomar Desiciones y Actuar De Manera Independientes
6. Proteccion De Los Derechos Sindicales: Los Trabajadores y Sindicatos Tienen el derechos a proteger Sus Intereses y Derechos

Estos principios son fundamentales para garantizar el ejercicio efectivo de la libertad sindical y proteger los derechos de los trabajadores y sindicatos

Derecho a la Negociación Colectiva

Derecho de los trabajadores y empleadores, laborales a negociar acuerdos colectivos para establecer condiciones laborales y salariales

Importancia Mejora de condiciones laborales, Incrementos los salarios promueve la justicia social, Fomento de Democracia y Mejor de calidad de vida de los trabajadores

La libertad sindical y derechos de las negociaciones colectivas son fundamentos para proteger tus Derechos laborales, promover la justicia social y Mejorar las condiciones laborales

Principios de la Abolición del trabajo forzoso
La Abolición del Trabajo forzoso es un principio fundamental que protege los derechos humanos y la Dignidad de los Trabajadores. Es importante para promover la justicia social, Mejorar las condiciones laborales y Reducir la Explotación y el Abuso en el lugar de trabajo

- Prohibición del trabajo forzoso: Se prohíbe el Uso de la fuerza la coacción o las explotación para obligar a alguien a trabajar
- Libertad de Elección: Los trabajadores tienen el Derecho a Elegir su Trabajo y a Cambiar de empleo si lo desean
- Protección contra la explotación: Se protege a los trabajadores, sin (Discri) contra la explotación y el Abuso por parte de Empleadores
- Igualdad de trato se garantiza el trato Igualitario para todos los trabajadores Sin Discriminación por Razones de Raza, genero, Religión, etc

Importancia

- Protección de los Derechos humanos: La abolición del trabajo forzoso protege los Derechos humanos y la Dignidad de los trabajadores
- Promoción de la justicia social: La Abolización del trabajo forzoso promueve la justicia social y la Igualdad de oportunidades para todos
- Mejor de las Condiciones Laborales: La Abolición del trabajo Forzoso Mejora las condiciones laborales y Reduce la explotación y el Abuso en lugar de trabajo

La Erradicacion del trabajo Infantil

Es Un Principio Fundamental que Protege la Infancia y la Adolescencia, garantiza El Acceso a la Educacion y previene la pobreza y la Explotacion, es Importante para Promover los justicia Social y la Igualdad de Oportunidades

Principios

- Prohibicion del trabajo Infantil: Se Prohibe el trabajo Infantil en Condiciones Peligrosas y Explotadoras.
- Proteccion de la Infancia Se protege la Infancia y la Adolescencia para garantizar su Desarrollo Fisico, Emocional y Educativo
- Acceso a la Educacion: Se garantiza el Acceso a la Educacion para todos los Niños y Niñas
- Proteccion contra la Explotacion: Se protege a los Niños y Niñas Contra los explotacion y Abuso

Importancia

La Erradicacion del trabajo Infantil Es Importante por que

1. Protege la Salud y la Seguridad: El trabajo Infantil puede ser peligroso y dañino para los salud y la seguridad de los Niños y Niñas
2. Garantiza la Educacion: la Educacion Es Fundamental para el desarrollo de los Niños y Niñas
3. Previene la pobreza: El trabajo Infantil puede perpetuar la pobreza y la desigualdad.
4. Promueve la justicia Social: La Erradicacion del trabajo Infantil es un Paso hacia la justicia social y la Igualdad de Oportunidades

La Eliminacion de toda Forma de descriminacion en Materia de Empleo y Ocupacion

La Eliminacion de toda forma de discriminacion en Materia de Empleo y Ocupacion busca Garantizar la Igualdad de Oportunidades y trato para todos los Individuos en el Ambito Laboral sin sin distincion de Raza, genero, Edad, Religion, Orientacion Sexual Discapacidad o cualquier otro Condicion

Principios

1. Igualdad de oportunidades todos los Individuos Deben tene Igual Acceso A los Otros Oportunidades de empleo y Ocupacion
2. No discriminacion: Se Prohibe Cualquier forma de discriminacion en el Ambito Laboral
3. Trato igualitario: todo los Individuo deben Recibir un Igualitario en el Ambito laboral
4. Acceso a la Formacion y capacitacion: todo los Individuos deben tener Acceso a la Formacion y Capacitacion para Mejorar Sus habilidades y Competencia Laborales

5. Protección Contra El Acoso y Violencia: Todos los Individuos Deben Estar Protegidos Contra El Acoso y La Violencia En El Ámbito Laboral

Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

1) El Trabajo decente

Según la OIT el Trabajo decente es aquel que permite a las personas tener un ingreso justo y condiciones laborales seguras además, garantías protección social para los familiares, oportunidad de crecimiento personal profesional y el derecho a expresarse y participar en decisiones laborales. También implica igualdad de oportunidades para hombres y mujeres

B) Como definiría un Trabajo digno

Un Trabajo digno es aquel que permite a las personas generar la vida de justa y con condiciones adecuadas. No importa si es formal o informal, lo importante es que garantice un ingreso acorde al Trabajo que se está realizando.

C) Como influye la falta de trabajo en la pobreza, la violencia y el desempleo

* pobreza: si las personas no tiene acceso a trabajos bien pagados y con condiciones dignas, se van a la dificultad de cubrir sus necesidades básicas, lo que lleva a una situación de pobreza.

* Vulnerabilidad: La falta de empleo genera frustración y desesperación lo que puede aumentar los índices criminales, ya que muchas personas recurren a la violencia o actividades ilegales.

* Falta de desarrollo: cuando no hay suficientes oportunidades laborales, la economía y la sociedad en general se ven afectadas lo que impide el crecimiento.

2) ciudadanía laboral

El ciudadano es un ser político, con una dimensión social y moral: lo cual indica que la construcción de la ciudadanía no es el aprendizaje mecánico de unas formas (jurídicas, legales y políticas).

a) para usted cual es el significado de este punto.

El significado de este punto que ser ciudadano no se reduce a conocer estas leyes sino a vivir de acuerdo con valores que permiten una convivencia armoniosa a la sociedad

B) como se relaciona la ciudadanía con las habilidades para la vida!

la ciudadanía laboral esta estrechamente ligada a las habilidades para la vida ya que para ser buen ciudadano es necesario desarrollar

capacidad del como el pensamiento crítico
la empatía y la toma de decisiones
responsables

c) que se entiende por ciudadanía laboral.
La ciudadanía laboral se refiere al
reconocimiento de los trabajadores dentro
de una sociedad, con derechos y deberes que
garantizan su bienestar y participación en
el ámbito laboral.

d) cual es el rol de las organizaciones de
trabajadores en el ejercicio de la ciudadanía
laboral.
las organizaciones de trabajadores juegan un
papel clave en la protección y promoción
de la ciudadanía laboral

3) el Trabajo y los derechos fundamentales

a.) Libertad de asociación y reconocimiento efectivo
del derecho a la negociación colectiva; permite que
los trabajadores y empleadores puedan organizarse.

* Eliminación de toda las Formas de Trabajo
forzoso u obligatorio; Busca erradicar cualquier forma
de trabajo impuesto bajo coacción

* Abolición efectiva del trabajo infantil. pretende
proteger a los niños de la explotación

laboral y garantizar su educación y desarrollo

b. que relación tiene el Trabajo con la satisfacción de las necesidades básicas de la persona

* Trabajo informal y falta de seguridad social: una parte significativa de la población trabaja en la informalidad, sin acceso a prestaciones sociales ni protección laboral.

* violaciones al derecho de asociaciones y negociación colectiva: persisten obstáculos y en ocasiones, represalias contra quienes intentan organizarse sindicalmente.

* discriminación laboral: Existen casos de discriminación por genero, raza y otras condiciones en el ámbito laboral.

* Trabajo infantil: A pesar de los esfuerzos, aun se registran casos de explotación laboral infantil, especialmente en zonas rurales y sectores informales.

Derechos laborales individuales.

a) Cuales son los elementos que dan origen a un contrato de Trabajo,

1) prestación personal de servicio: El Trabajador se compromete a la realización una labor de manera person

2). Remuneración: el empleador pagar el trabajo una contraprestación económica por su servicios, conocido como salario.

b) para que sean reconocido. mis derechos laborales debo tener siempre un contrato de trabajo por escrito.

no es necesario que el contrato de trabajo. este por escrito para que los derechos laborales sean reconocido. la relación laboral se puede existente cuando se evidencia los tres elementos mencionados anteriormente.

Salario: Remuneración pactada por la mano de obra realizada.

prestaciones sociales: incluyen primas de servicios cesantías, intereses sobre cesantías y dotación, entre otros.

* vacaciones remuneradas: derecho a un periodo de descanso pago después de un año de servicio.

* Aportes a seguridad social: cobertura en salud pensión y riesgo laborales.

* licencias: permiso remunerado por motivos como maternidad paternidad o calamidad domestica











FICHA.2997250

MANTENIMIENTO DE VEHICULOS LIVIANOS.

Gestión de la Calidad

Nombre del Curso:	Mantenimiento de Vehiculos Livianos		
FICHA No.	2997252		
Municipio:	Montería	Lugar:	Sede Sena
Instructor:	Fenier Leonel Rodriguez	Nº. Doc. Identidad	78038544
FECHA:	31/03/2025	HORARIO:	6:00-14:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Arango Hernandez	Azael David	1062690814	3126416858	
02	Vasquez Urrutia	Maria Luz	1102807250	3103900546	
03	Berrio Jimenez	Daniel	1067861987	3114246566	
04	Benitez Soto	Jose	5703578	3215237805	
05	Ceola Moreno	Juan David	1007709596	3146960908	
06	Yanez Hoyos	Eduar Jose	1007613097	3014783545	
07	Castillo Bedoya	Luis carlos	1067844320	3148943082	
08	Vertel Herrera	Esteban Darío	1068418968	3113733511	
09	Ramos Peralta	Juan David	1.000.331.210	3023801841	
10	Abril Hernandez cantero	Noelia Judith	1.071.429.510	3009622390	
11	Cantillo Causil	Oscar Darío	1068587378	3206052385	
12	Fabra Morelo	Steven Darío	1192785898	3206875373	
13	Ortega Palacio	Jhon Mario	1062956683	3007A02A48	
14	Solar Altamiranda	Sebastian	1068416067	3233899800	
15	Alvarez Sibaja	Esteban David	1067867766	3233496244	
16	Yances Jimenez	Danier Yesith	1.064.988.737	3017486497	
17	Arrieta Gaviria	Pedro C.	1068432813	3841296 30	
18	Roqueme Usta	Fabian Andres	1063075663	3138850766	
19	Oviedo Angel	Brayan Jesus	1003003697	3113028398	
20	Lombaño Espitia.	Jesus Carmelo	1062677287	3243759167	
21	Reskan Alarcon	Juan David	1733789707	3127674724	
22	Izquierdo Mendoza	Jhon Jairo	1068656748	3102036891	
23	Martinez torres	Geaman Andres	1059299866	3149129802	
24	Pinto Montiel	David Antonio	10773015	3205621024	
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR _____

Sistema de Gestión de la Calidad

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba
CONTROL DE ASISTENCIA DIARIA
FORMATO ÚNICO PARA REPORTE DE ASISTENCIA CCIT.

Nombre del Curso: Mantenimiento de Vehiculos Livianos
FICHA No. 2997250
Municipio: Montería. Lugar: Sena - Montería
Instructor: Fanier Lofont Rodriguez Nº. Doc. Identidad 78038544
FECHA: 07/04/2025 HORARIO: 6:00 - 14:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Restan alarcon	juan david	1133789707	3127674724	
02	Yanes Jimenez	Daniel Yesith	7.064.988.737	3077486491	Daniel
03	Alvarez sibaja	Esteban David	1067867106	3233496249	
04	Arrieta Guerrero	Pedro L.	1068432813	3184129636	
05	Lambraño espitia	Jesús carmelo	1062677287	3243759167	
06	Rogerme USLA	Fabian Andres	1063025883	3138850766	
07	Castillo Causil	Oscar Darío	1068581378	3106052385	
08	Yglar Altamiranda	Sebastian	1068416067	3233899800	
09	Torres Pacheco	Juan David	1.000.331.210	3023801899	
10	ORTega Peluccio	Jhon Mario	1062956683	3007902498	Jhon
11	Fabra morelo	steven Dario	1192785898	3206895373	
12	Cabrera Urueta	Maira Luz	1102809250	3103900546	Maira Urueta
13	Benitez Esto	Jose David	5703578	3215377805	Jose Be
14	Berrocal	Azael	1062880824	3126916858	
15	Hernandez Cantero	Norelis	1071429510	3004622390	Norelis H.
16	Petrelius Urom	David	1067934614	304-612 8475	David Petrelius
17	Yanez Hoyos	Edvar José	1007613097	3014783545	Edvar Yanez
18	Veitel Herrera	Esteban Darío	1068418758	3113433511	Esteban V.
19	Castillo Badra	Luis Carlo	1067894326	3148943092	Luis Carlos
20	PINTO MONTIEL	DAVID ANTONIO	1077301S	3205621024	DAVID PINTO
21	Izquierdo Mendoza	Jhon Jairo	1068656718	3102036891	
22	Martinez torres	Eeeman Andres	1062429986	3149129802	Eeeman
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR

GUÍA # 2

PROCESOS DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

INTEGRANTES:

MAIRA VASQUEZ

DANIEL BERRIO.

31 DE MARZO 2025.

Powered by CamScanner

Que es el trabajo decente?

Es un concepto definido por la organización Internacional del trabajo (OIT) que se refiere a un empleo que garantiza condiciones laborales justas, seguras y saludables, con acceso a la protección social y a la libertad sindical.

Como definiría trabajo digno?

El trabajo digno se refiere a un empleo que no solo proporciona un ingreso economico, si no que tambien respeta la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Como influye la falta de trabajo con la pobreza, la violencia y la falta de desarrollo? explique su respuesta

La falta de trabajo tiene un impacto significativo en la pobreza, la violencia y la falta de desarrollo.

Relación entre la falta de trabajo y la pobreza

- falta de ingreso
- Dificultad pa acceder a servicios basicos

Relación entre la falta de trabajo y la falta de desarrollo.

- falta de inversión en capital humano
- falta de innovación y creatividad
- La falta de trabajo tiene un impacto significativo en la Pobreza, la violencia y la falta de desarrollo.

Powered by CamScanner

a) ¿Para usted cual es el significado de este párrafo?

Destaca la importancia de la ciudadanía como una forma de vida y convivencia entre los seres humanos en sociedad. Se enfatiza que la ciudadanía no se limita a conocer y cumplir normas jurídicas y políticas, sino que implica una dimensión social y moral que se manifiesta en la forma en que nos relacionamos con los demás y con la sociedad en general.

Como se relaciona la ciudadanía con las habilidades para la vida?

La ciudadanía se relaciona estrechamente con las habilidades para la vida ya que ambos conceptos están interconectados y se refuerzan mutuamente.

Que se entiende por ciudadanía laboral.

La ciudadanía laboral se refiere al conjunto de derechos, responsabilidades y beneficios que tienen los trabajadores en el ámbito laboral. Implica la capacidad de los trabajadores para participar en la toma de decisiones que afectan sus condiciones laborales defender sus derechos y contribuir al bienestar de la empresa y la sociedad.

Powered by CamScanner

Cual es el rol de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de la ciudadanía laboral?

Las organizaciones de trabajadores, como los sindicatos, juegan un papel importante en el ejercicio de la ciudadanía laboral.

- Defensa de los derechos laborales.
- negociación colectiva
- representación de los trabajadores
- formación y capacitación

Se puede definir la ciudadanía laboral como posesión de derechos?

No, la ciudadanía laboral, no se puede definir únicamente como la posesión de derechos.

ya que la ciudadanía laboral implica responsabilidad, participación, y una relación recíproca

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

(A) QUÉ OPINA USTED DE LA ORGANIZACION DE LOS TRABAJADORES EN SINDICATOS?

ES UNA DE LAS MEJORES ALTERNATIVAS PARA AQUELLOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN TRABAJANDO EN UNA EMPRESA PUBLICA O PRIVADA, ESTOS TRABAJADORES CON LOS SINDICATOS PERMITEN QUE PUEDAN PRESENTAR INCONFORMIDADES O DIFICULTADES EN LA EMPRESA Y SER RESPALDADO PARA HACER VALER LOS DERECHOS EN LA EMPRESA.

(B) ¿QUE ES UN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?
ES UN ACUERDO NEGOCIADO ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LOS TRABAJADORE O ASOCIACIONES EMPRESARIALES. ESTE CONVENIO ESTABLECE LAS CONDICIONES LABORALES, SALARIALES Y BENEFICIOS APLICABLES A EN DETERMINADO SECTOR, ACTIVIDAD O EMPRESA.
LOS CONVENIOS COLECTIVOS REGULAN ASPECTOS COMO:

* JORNADA LABORAL
* SALARIO MINIMOS
* VACACIONES Y LICENCIAS
* CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE
* CATEGORIA Y FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES
* MECANISMOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

) CUALES SON LOS ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE UN CONVENIO DE TRABAJO.

PARTES INTERVINIENTES: DEFINICION DE LOS SINDICATOS Y COMPAÑEROS O ASOCIACIONES EMPRESARIALES QUE FIRMAN EL CONVENIO.

Powered by CamScanner

1

- AMBITO DE APLICACION: DEFINICION DE A QUIENES SE APLICA EL CONVENIO, ESPECIFICADO SECTOR, EMPRESA, TERRITORIO Y CATEGORIA DE TRABAJADORES.

* CONDICIONES DE TRABAJO: REGULACION DE ASPECTOS COMO JORNADA LABORAL, DESCANSOS, TURNO, VACACIONES Y LICENCIAS

- CAPACITACION Y DESARROLLO: PROGRAMA DE FORMACION Y DESARROLLO PROFECIONAL DE LOS EMPLEADOS:
- PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS: NORMAS SOBRE SANCIONES DESPIDOS Y MECANISMOS DE APELACION

CLAUSULAS SOBRE REPRESENTACION SINDICAL: DERECHOS DE LOS DELEGADOS SINDICALES Y PARTICIPACION EN NEGOCIACIONES

- QUE ES UN CONFLICTO DE TRABAJO

ES UNA DISPUTA O DESACUERDO ENTRE EMPLEADOS Y TRABAJADORES QUE SURGE EN EL AMBITO LABORAL. PUEDE ORIGINARSE EN EL AMBITO LABORAL. PUEDE ORIGINARSE POR DIFERENCIAS EN LA INTERPRETACION, APLICACION O CUMPLIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO. DERECHOS LABORALES O NORMATIVAS ESTABLECIDAS EN CONTRATOS INDIVIDUALES, CONVENIOS COLECTIVOS O LA LEGISLACION LABORAL.

Powered by CamScanner

A) Cual es la definición de libertad sindical

La libertad sindical es un derecho fundamental que se refiere a la capacidad de los trabajadores para asociarse libremente en sindicatos y organizaciones para defender sus intereses y derechos de trabajo. Esta libertad incluye la posibilidad de:

Aspectos clave

1) Asociación libre
2) autonomía
3) negociación colectiva
4) Huelga

Importancia

1) Protección de los derechos de los trabajadores
2) Mejora de las condiciones de trabajo
3) Promoción de la justicia social

Limitaciones y desafíos

1) Restricciones legales
2) Represión laboral
3) Globalización y competencia en el mercado laboral

Powered by CamScanner



13) Como construir conciencia para una cultura comprometida de la libertad sindical

Es un proceso importante para promover la justicia social y proteger los derechos de los trabajadores. Esto son algunas estrategias para construir conciencia

Educación y capacitación
1) Programas de educación
2) talleres y seminarios
3) Material educativo

Comunicación y difusión
1) Medios de comunicación
2) Redes sociales
3) Campaña de sensibilización

Participación y movilización
1) Participación en eventos
2) movilización de trabajadores
3) Apoyo a las luchas sindicales

Alianzas y colaboraciones
1) Alianzas con organizaciones
2) Colaboraciones con líderes sindicales
3) Apoyo a las organizaciones de base

Powered by CamScanner

Normas nacionales e internacionales aplicables al derecho sindical

El es un derecho fundamental aprobado por varias normas nacionales e internacionales

Normas internacionales

1) Declaración universal de derechos humanos (1948)

2) Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948

3) Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación de negociación colectiva (1949)

4) Pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales (1966)

Normas nacionales

1) Constitución política de los estados unidos mexicanos (México)

2) Ley federal del trabajo (México)

3) Constitución de la república colombiana

4) Código sustantivo del trabajo (Colombia)

otras normas y convenios

1) Convenio 135 de la OIT sobre la protección de los representantes de los trabajadores (1971)

2) Convenio 154 de la OIT sobre la justicia social para una globalización justa (2008)

Powered by CamScanner

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

1) QUÉ OPINA USTED DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN SINDICATOS?

ES UNA DE LAS MEJORES ALTERNATIVAS PARA AQUELLOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN TRABAJANDO EN UNA EMPRESA PUBLICA O PRIVADA, ESTOS TRABAJADORES CON LOS SINDICATOS PERMITEN QUE PUEDAN PRESENTAR INCONFORMIDADES O DIFICULTADES EN LA EMPRESA Y SER RESPALDADO PARA HACER VALER LOS DERECHOS EN LA EMPRESA.

2) ¿QUE ES UN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?
ES UN ACUERDO NEGOCIADO ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LOS TRABAJADORE O ASOCIACIONES EMPRESARIALES. ESTE CONVENIO ESTABLECE LAS CONDICIONES LABORALES, SALARIALES Y BENEFICIOS APLICABLES A EN DETERMINADO SECTOR, ACTIVIDAD O EMPRESA.
LOS CONVENIOS COLECTIVOS REGULAN ASPECTOS COMO:

JORNADA LABORAL
SALARIO MINIMOS
VACACIONES Y LICENCIAS
CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE
CATEGORIA Y FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES
MECANISMOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

CUALES SON LOS ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE UN CONVENIO DE TRABAJO.

PARTES INTERVINIENTES: DEFINICION DE LOS SINDICATOS Y COMPAÑEROS O ASOCIACIONES EMPRESARIALES QUE FIRMAN EL CONVENIO.

Powered by CamScanner

Que es el derecho a la Huelga?

El derecho a la huelga es un derecho fundamental que tienen los trabajadores para suspender colectivamente su trabajo con el fin de defender sus intereses y derechos laborales.

Cuales son las condiciones para el ejercicio del derecho a la Huelga?

Condiciones generales. como, Legitimidad del motivo, participacion de los trabajadores, notificacion previa, Respeto a la Ley.

Cuales son las normas nacionales e internacionales. Que amparan el derecho a la Huelga?

Normas internacionales.

- Declaracion universal de derechos Humanos (1948) establece que todos los seres humanos tienen derecho a la libertad
- Convenio 87 de la organizacion sindical y huelga internacional del trabajo (OIT) establece la libertad sindical como derecho fundamental

convenio 98 de OIT establece el derecho a la negociacion colectiva y a la huelga como medios. para resolver conflictos.

Normas nacionales.

Constitucion politica de Colombia (1991)

ley 50 de 1990.

Codigo sustantivo del trabajo

Powered by CamScanner

Sena 2025

Centro de industria y turismo

Trabajo de derechos fundamentales del trabajador

Mantenimiento vehículos livianos

Ficha 2997250

autores :

Norelis Hernández

juan Ramos

Oscar cantillo

2. Ciudadanía Laboral

a. ¿Para usted cuál es el significado de este párrafo?
El párrafo destaca que la ciudadanía no se trata solo de conocer y obedecer leyes, sino de asumir una actitud activa en la construcción de una sociedad basada en valores, participación y convivencia. Ser ciudadano implica ejercer derechos y deberes con conciencia ética y social, promoviendo el bienestar común.

b. ¿Cómo se relaciona la ciudadanía con las habilidades para la vida?
La ciudadanía está estrechamente vinculada con las habilidades para la vida, ya que estas permiten a los individuos tomar decisiones responsables, comunicarse de manera efectiva, resolver conflictos y participar activamente en su comunidad. Habilidades como el pensamiento crítico, la empatía y la cooperación son fundamentales para ejercer una ciudadanía plena y contribuir a una sociedad más justa y equitativa.

3. El Trabajo y los Derechos Fundamentales

a. ¿Qué principios promueve la OIT en el mundo del trabajo?
La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve principios fundamentales como:

- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.
- Eliminación del trabajo forzoso.
- Erradicación del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en el empleo.
- Condiciones laborales justas y seguras.
- Protección social y seguridad en el trabajo.

b. ¿Qué relación tiene el trabajo con la satisfacción de las necesidades básicas de las personas?
El trabajo permite a las personas obtener ingresos para cubrir necesidades básicas como alimentación, vivienda, educación y salud. Además, brinda estabilidad económica y contribuye a la dignidad y bienestar social de los trabajadores y sus familias.

c. ¿Cuáles son los derechos laborales más vulnerados en Colombia?
En Colombia, los derechos laborales más vulnerados incluyen:

- **Derecho a un salario justo:** Muchos trabajadores reciben pagos inferiores al mínimo legal.
- **Seguridad social:** La evasión en el pago de aportes a pensión, salud y riesgos laborales es común.
- **Jornadas laborales excesivas:** Se incumplen límites de horario y pago de horas extras.
- **Contratación injusta:** Uso de contratos por prestación de servicios para evadir derechos laborales.

- **Libertad sindical:** Persecución y despidos injustificados de trabajadores sindicalizados

Derechos Laborales Individuales

a. ¿Cuáles son los elementos que dan origen a un "contrato de trabajo"?
Para que exista un contrato de trabajo deben cumplirse tres elementos esenciales:

1. **Prestación personal del servicio** (el trabajador ejecuta la labor personalmente).
2. **Subordinación** (el empleador tiene autoridad sobre la forma en que se realiza el trabajo).
3. **Remuneración** (el trabajador recibe un salario como contraprestación).

b. Para que sean reconocidos mis derechos laborales, ¿debo tener siempre un contrato de trabajo por escrito? Explique su respuesta.
No necesariamente. Aunque un contrato escrito da mayor seguridad, si se cumplen los tres elementos mencionados (servicio personal, subordinación y remuneración), la relación laboral existe y el trabajador puede exigir sus derechos, incluso si el contrato fue verbal.

c. ¿Cree usted que es posible pactar con su jefe el pago total de su salario en especie (con mercancías) y no en dinero? Explique su respuesta.
No es posible. Según la legislación laboral colombiana, el salario en especie no puede superar el 30% del total del salario. El pago en dinero es obligatorio para garantizar el acceso del trabajador a bienes y servicios esenciales.

d. ¿Cuáles son las prestaciones económicas y sociales a que tiene derecho con un "contrato de trabajo"?
Un trabajador con contrato formal tiene derecho a:

- **Salario mínimo legal o superior**
- **Seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales)**
- **Prima de servicios**
- **Cesantías y sus intereses**
- **Vacaciones remuneradas**
- **Auxilio de transporte (si aplica)**
- **Licencias de maternidad y paternidad**

e. Seleccione un caso que conozca o haya escuchado en el cual se evidencie violación de los derechos laborales, explique en detalle qué derechos se están violando y por qué.
Un caso común en Colombia es el de los repartidores de aplicaciones digitales (como Rappi). Muchos de ellos trabajan bajo un modelo de "independencia" que los deja sin derechos laborales básicos. En este caso, se violan derechos como:

- **Seguridad social:** No tienen acceso a salud, pensión ni riesgos laborales.
- **Jornada laboral justa:** Trabajan largas horas sin garantías de un ingreso mínimo.

- **Vinculación formal:** Aunque cumplen con los elementos de un contrato de trabajo (servicio personal, subordinación y remuneración), no son reconocidos como empleados y, por tanto, no tienen derechos laborales.

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

a. ¿Qué opina usted de la organización de los trabajadores en sindicatos?

La organización de los trabajadores en sindicatos es fundamental para garantizar condiciones laborales justas y proteger los derechos de los empleados. A través de los sindicatos, los trabajadores pueden negociar mejores salarios, horarios adecuados, condiciones seguras y otros beneficios. Además, los sindicatos actúan como mediadores en conflictos laborales y defienden a los trabajadores frente a posibles abusos de los empleadores. En un contexto donde la desigualdad laboral es común, los sindicatos son una herramienta clave para la justicia social y el progreso económico de la clase trabajadora.

b. ¿Qué es un Convenio Colectivo de Trabajo?

Un Convenio Colectivo de Trabajo es un acuerdo formal entre empleadores y sindicatos que establece las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores dentro de una empresa o sector. Este acuerdo regula aspectos como salarios, jornada laboral, seguridad en el trabajo, prestaciones sociales y beneficios adicionales. Su objetivo es mejorar la estabilidad laboral y garantizar la equidad en el ambiente de trabajo.

c. ¿Cuáles son los elementos fundamentales de un Convenio Colectivo de Trabajo?

Los elementos fundamentales de un Convenio Colectivo de Trabajo incluyen:

- **Sujetos del convenio:** Representantes de los trabajadores (sindicato) y del empleador.
- **Condiciones laborales:** Normas sobre salarios, horarios, descansos, vacaciones y beneficios.
- **Derechos y obligaciones:** Garantías para ambas partes, como estabilidad laboral y seguridad social.
- **Mecanismos de solución de conflictos:** Procedimientos para resolver desacuerdos sin necesidad de recurrir a huelgas o litigios.
- **Vigencia:** Período durante el cual se aplicará el convenio y condiciones para su renovación o modificación.

d. ¿Qué es un conflicto de trabajo? Explique su respuesta.

Un conflicto de trabajo es una situación de desacuerdo entre trabajadores y empleadores que surge por diferencias en las condiciones laborales, como salarios, horarios, beneficios o despidos. Estos conflictos pueden ser individuales (cuando afectan a un solo trabajador) o colectivos (cuando afectan a un grupo de empleados o a toda una organización). La resolución de estos conflictos puede darse a través del diálogo, la mediación, el arbitraje o, en casos extremos, mediante huelgas o demandas legales. Un manejo adecuado de los conflictos es esencial para mantener un ambiente laboral estable y productivo.

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

a. ¿Qué opina usted de la organización de los trabajadores en sindicatos?

La organización de los trabajadores en sindicatos es fundamental para garantizar condiciones laborales justas y proteger los derechos de los empleados. A través de los sindicatos, los trabajadores pueden negociar mejores salarios, horarios adecuados, condiciones seguras y otros beneficios. Además, los sindicatos actúan como mediadores en conflictos laborales y defienden a los trabajadores frente a posibles abusos de los empleadores. En un contexto donde la desigualdad laboral es común, los sindicatos son una herramienta clave para la justicia social y el progreso económico de la clase trabajadora.

b. ¿Qué es un Convenio Colectivo de Trabajo?

Un Convenio Colectivo de Trabajo es un acuerdo formal entre empleadores y sindicatos que establece las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores dentro de una empresa o sector. Este acuerdo regula aspectos como salarios, jornada laboral, seguridad en el trabajo, prestaciones sociales y beneficios adicionales. Su objetivo es mejorar la estabilidad laboral y garantizar la equidad en el ambiente de trabajo.

c. ¿Cuáles son los elementos fundamentales de un Convenio Colectivo de Trabajo?

Los elementos fundamentales de un Convenio Colectivo de Trabajo incluyen:

- **Sujetos del convenio:** Representantes de los trabajadores (sindicato) y del empleador.
- **Condiciones laborales:** Normas sobre salarios, horarios, descansos, vacaciones y beneficios.
- **Derechos y obligaciones:** Garantías para ambas partes, como estabilidad laboral y seguridad social.
- **Mecanismos de solución de conflictos:** Procedimientos para resolver desacuerdos sin necesidad de recurrir a huelgas o litigios.
- **Vigencia:** Período durante el cual se aplicará el convenio y condiciones para su renovación o modificación.

d. ¿Qué es un conflicto de trabajo? Explique su respuesta.

Un conflicto de trabajo es una situación de desacuerdo entre trabajadores y empleadores que surge por diferencias en las condiciones laborales, como salarios, horarios, beneficios o despidos. Estos conflictos pueden ser individuales (cuando afectan a un solo trabajador) o colectivos (cuando afectan a un grupo de empleados o a toda una organización). La resolución de estos conflictos puede darse a través del diálogo, la mediación, el arbitraje o, en casos extremos, mediante huelgas o demandas legales. Un manejo adecuado de los conflictos es esencial para mantener un ambiente laboral estable y productivo.

LIBERTAD SINDICAL

a. ¿Cuál es la definición de libertad sindical?

La libertad sindical es el derecho fundamental de los trabajadores para asociarse, crear y afiliarse a sindicatos sin interferencias ni represalias. Este derecho permite la defensa colectiva de los intereses laborales y la negociación de mejores condiciones de trabajo, garantizando el ejercicio pleno de la actividad sindical.

b. ¿Cómo construir conciencia para una mejor comprensión de la libertad sindical?

Para fomentar una mejor comprensión de la libertad sindical, es necesario:

- Educar a los trabajadores sobre sus derechos laborales.
- Difundir información sobre la importancia del sindicalismo en la historia del trabajo.
- Promover el diálogo entre empleadores y empleados sobre el papel de los sindicatos.
- Fomentar el respeto a la organización sindical y evitar la estigmatización de los sindicalistas.

c. ¿Qué normas nacionales e internacionales amparan la Libertad Sindical?

Algunas de las principales normas que protegen la libertad sindical incluyen:

- **Constitución Política de Colombia** (Artículo 39).
- **Código Sustantivo del Trabajo de Colombia**.
- **Convenios de la OIT** (N° 87 y 98).
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (Artículo 23).
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (Artículo 8).

d. ¿Cuál es el panorama de Colombia en cuanto a los Derechos sindicales?

En Colombia, el ejercicio de los derechos sindicales enfrenta varios desafíos, entre ellos la persecución sindical, la falta de garantías para la negociación colectiva y la violencia contra sindicalistas. Aunque existen leyes que protegen la libertad sindical, su aplicación efectiva sigue siendo limitada, y muchos trabajadores temen afiliarse a sindicatos por posibles represalias.

e. Diferencia entre fuero sindical y fuero circunstancial

Tipo de Fuero	Definición	A Quién Cobija	Duración
Fuero Sindical	Protege a los dirigentes sindicales contra despidos y desmejoras laborales sin autorización judicial.	Directivos y fundadores de sindicatos.	Mientras dure el cargo sindical y hasta 6 meses después.
Fuero Circunstancial	Protege a los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas	Delegados sindicales, negociadores y huelguistas.	Durante la negociación y el conflicto laboral.

	o conflictos laborales.		

f. ¿Cómo se clasifican los sindicatos de los trabajadores?

Los sindicatos de trabajadores se pueden clasificar en:

1. **Sindicatos de empresa:** Agrupan a trabajadores de una misma empresa.
2. **Sindicatos de industria:** Representan a empleados de un mismo sector productivo.
3. **Sindicatos de gremio:** Agrupan a trabajadores con un mismo oficio o profesión.
4. **Sindicatos de base o primer grado:** Compuestos directamente por trabajadores afiliados.
5. **Sindicatos de segundo grado (Federaciones):** Agrupan varios sindicatos de primer grado.
6. **Sindicatos de tercer grado (Confederaciones):** Reúnen federaciones sindicales para mayor representatividad.

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

a. ¿Qué opina usted de la organización de los trabajadores en sindicatos?

La organización de los trabajadores en sindicatos es fundamental para garantizar condiciones laborales justas y proteger los derechos de los empleados. A través de los sindicatos, los trabajadores pueden negociar mejores salarios, horarios adecuados, condiciones seguras y otros beneficios. Además, los sindicatos actúan como mediadores en conflictos laborales y defienden a los trabajadores frente a posibles abusos de los empleadores. En un contexto donde la desigualdad laboral es común, los sindicatos son una herramienta clave para la justicia social y el progreso económico de la clase trabajadora.

b. ¿Qué es un Convenio Colectivo de Trabajo?

Un Convenio Colectivo de Trabajo es un acuerdo formal entre empleadores y sindicatos que establece las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores dentro de una empresa o sector. Este acuerdo regula aspectos como salarios, jornada laboral, seguridad en el trabajo, prestaciones sociales y beneficios adicionales. Su objetivo es mejorar la estabilidad laboral y garantizar la equidad en el ambiente de trabajo.

c. ¿Cuáles son los elementos fundamentales de un Convenio Colectivo de Trabajo?

Los elementos fundamentales de un Convenio Colectivo de Trabajo incluyen:

- **Sujetos del convenio:** Representantes de los trabajadores (sindicato) y del empleador.
- **Condiciones laborales:** Normas sobre salarios, horarios, descansos, vacaciones y beneficios.
- **Derechos y obligaciones:** Garantías para ambas partes, como estabilidad laboral y seguridad social.
- **Mecanismos de solución de conflictos:** Procedimientos para resolver desacuerdos sin necesidad de recurrir a huelgas o litigios.

- **Vigencia:** Período durante el cual se aplicará el convenio y condiciones para su renovación o modificación.

d. ¿Qué es un conflicto de trabajo? Explique su respuesta.

Un conflicto de trabajo es una situación de desacuerdo entre trabajadores y empleadores que surge por diferencias en las condiciones laborales, como salarios, horarios, beneficios o despidos. Estos conflictos pueden ser individuales (cuando afectan a un solo trabajador) o colectivos (cuando afectan a un grupo de empleados o a toda una organización). La resolución de estos conflictos puede darse a través del diálogo, la mediación, el arbitraje o, en casos extremos, mediante huelgas o demandas legales. Un manejo adecuado de los conflictos es esencial para mantener un ambiente laboral estable y productivo.

LIBERTAD SINDICAL

---

a. ¿Cuál es la definición de libertad sindical?

La libertad sindical es el derecho fundamental de los trabajadores para asociarse, crear y afiliarse a sindicatos sin interferencias ni represalias. Este derecho permite la defensa colectiva de los intereses laborales y la negociación de mejores condiciones de trabajo, garantizando el ejercicio pleno de la actividad sindical.

b. ¿Cómo construir conciencia para una mejor comprensión de la libertad sindical?

Para fomentar una mejor comprensión de la libertad sindical, es necesario:

- Educar a los trabajadores sobre sus derechos laborales.
- Difundir información sobre la importancia del sindicalismo en la historia del trabajo.
- Promover el diálogo entre empleadores y empleados sobre el papel de los sindicatos.
- Fomentar el respeto a la organización sindical y evitar la estigmatización de los sindicalistas.

c. ¿Qué normas nacionales e internacionales amparan la Libertad Sindical?

Algunas de las principales normas que protegen la libertad sindical incluyen:

- **Constitución Política de Colombia** (Artículo 39).
- **Código Sustantivo del Trabajo de Colombia**.
- **Convenios de la OIT** (N° 87 y 98).
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (Artículo 23).
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (Artículo 8).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

a. ¿Cuál es la finalidad de la Negociación Colectiva?

La Negociación Colectiva busca garantizar justicia social en las relaciones laborales, permitiendo a los trabajadores y empleadores establecer acuerdos sobre condiciones de trabajo, salarios y beneficios de manera equitativa.

b. ¿Qué tipos de Negociación existen?

1. **Negociación por empresa:** Se da entre un sindicato y una empresa específica.
2. **Negociación sectorial:** Se realiza a nivel de una industria o sector económico.
3. **Negociación nacional:** Abarca todo el país y puede involucrar a varias federaciones sindicales.

c. ¿Qué promueve la OIT respecto a la Negociación Colectiva?

La OIT promueve la Negociación Colectiva como un derecho fundamental, fomentando el diálogo social y el fortalecimiento de los sindicatos para alcanzar acuerdos equitativos y justos.

d. ¿Qué artículo de la Constitución de Colombia nos habla de la Negociación Colectiva?

El **artículo 55** de la Constitución Política de Colombia establece el derecho a la Negociación Colectiva para regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

DERECHO A LA HUELGA

a. ¿Qué es el Derecho a la Huelga?

El Derecho a la Huelga es la facultad que tienen los trabajadores para suspender colectivamente sus actividades laborales con el fin de reivindicar mejoras en sus condiciones de trabajo.

b. ¿Cuáles son las condiciones para el ejercicio del derecho a la Huelga?

1. Ser decidida por la mayoría de los trabajadores.
2. Respetar los procedimientos legales establecidos.
3. No afectar servicios esenciales.
4. Notificación previa a las autoridades laborales.

c. ¿Cuáles son las normas nacionales e internacionales que amparan el Derecho a la Huelga?

- **Constitución Política de Colombia (Art. 56).**
- **Código Sustantivo del Trabajo (Art. 444-450).**
- **Convenio OIT Nº 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva.**
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art. 23).**

Derechos Laborales Fundamentales

- Libertad de Asociación
- Libertad Sindical
- Negociación Colectiva

Libertad de asociaciones
Es un derecho fundamental que permite a las personas reunirse, organizarse y actuar conjunta para alcanzar objetivos comunes



Libertad sindical es un derecho que permite organizarse en sindicatos o asociaciones para defender sus intereses y negociar condiciones laborales justas.



Permite a los trabajadores organizarse en sindicatos.
Incluye:
Libertad de afiliación.
Derecho a la huelga.
Protección contra la discriminación.
Promueva justicia, democracia y participación.
Reconocida en la **Ley 50 de 1990.**



Derecho de la negociación colectiva

- Derecho fundamental que permite a los trabajadores negociar con compañeros mediante sus representantes.
- Objetivo: **condiciones laborales justas y beneficios sociales.**



Aspectos clave de la negociación colectiva

- **Participación:** los trabajadores deben poder involucrarse.
- **Negociación:** debe hacerse de buena fe.
- **Representación:** los trabajadores deben tener representantes sindicales.
- **Igualdad y transparencia:** todas las partes deben tener acceso a la información y las mismas oportunidades.
- **Importancia:** mejoras condiciones, promueve justicia y estabilidad laboral.



Desafíos de la negociación colectiva

- Resistencia de los pacientes.
- Falta de representación sindical.
- Obstáculos legales que dificultan su implementación.



Conclusión

•Los derechos laborales son pilares de una sociedad justa y democrática. La negociación colectiva y las libertades de asociación y sindical fortalecen la voz de los trabajadores y promueven relaciones laborales más equitativas.



Muchas gracias

- INTEGRANTES:
  - EDUAR YANEZ
  - DANIEL PATERNINA
  - ESTEBAN VERTEL
  - JUAN CUAVA
  - LUIS CASTILLO



CUARTO PRINCIPIO DE LA OIT

ELIMINACIÓN DE TODA CLASE DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL





¿QUÉ ES LA OIT?

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se encarga de promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo digno, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo sobre el trabajo.



EL CUARTO PRINCIPIO DE LA OIT

Establece que la eliminación de toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación es un derecho fundamental. Esto forma parte de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los cuales deben ser respetados en todos los países, sin importar su nivel de desarrollo.

Aplicabilidad Universal

Este principio es aplicable a todas las empresas, sin importar su tamaño o sector, promoviendo entornos laborales justos, equitativos y libres de discriminación.

opinión política, origen social o cualquier otra condición que afecte la igualdad de oportunidades en el trabajo.

CONVENIOS CLAVES DE LA OIT

La OIT ha desarrollado normativas esenciales
para garantizar la equidad en el ámbito laboral, entre ellas:



1 ✔ Convenio 100 – Igualdad de Remuneración: Establece que hombres y mujeres deben recibir el mismo salario por trabajo de igual valor.

2 ✔ Convenio 111 – Prohibición de la Discriminación en el Empleo: Busca erradicar cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social o cualquier otra condición que afecte la igualdad de oportunidades en el trabajo.

2025

¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN LABORAL?

La discriminación laboral es el trato desigual en el trabajo basado en características personales ajenas al desempeño del empleado, afectando la contratación, salarios, ascensos y despidos. Sus causas incluyen prejuicios, falta de regulaciones y desconocimiento sobre inclusión. Esto genera consecuencias como estrés, baja productividad, conflictos laborales y pérdida de talento. Combatirla es clave para garantizar la igualdad de oportunidades y un ambiente de trabajo justo.



FORMAS DE DISCRIMINACION LABORAL

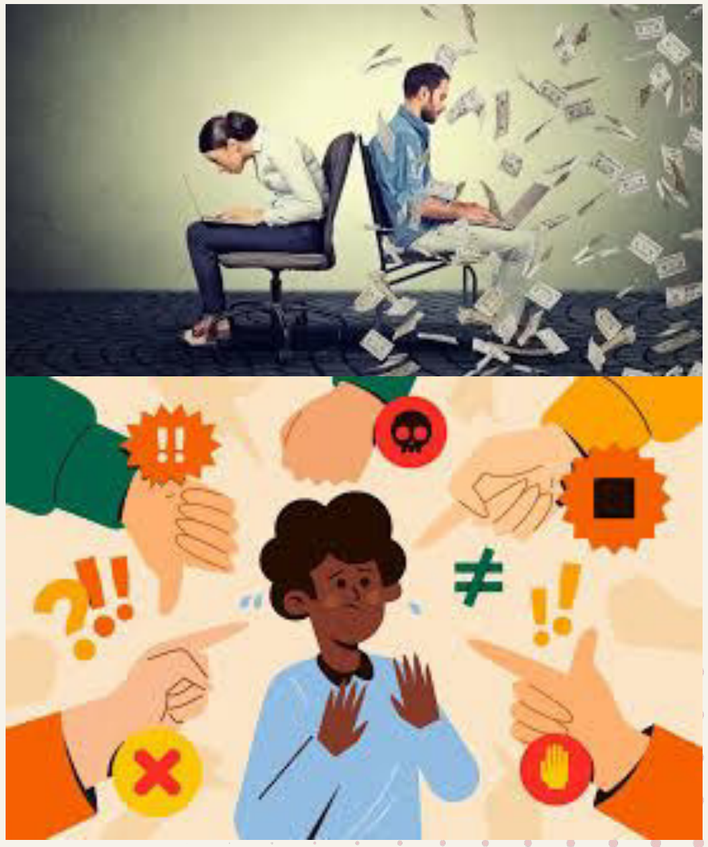
- Discriminación en la contratación: Cuando se rechaza a un candidato por razones ajenas a sus aptitudes para el puesto.

- Desigualdad salarial: Cuando personas con la misma experiencia y cargo reciben salarios diferentes.

- Falta de oportunidades de ascenso: Cuando ciertos grupos son excluidos de promociones o mejores posiciones por prejuicios.

- Acoso o maltrato laboral: Insultos, exclusión o agresiones verbales o físicas por razones personales.

- Despidos injustificados: Cuando se despide a un trabajador por motivos ajenos a su desempeño.



TIPOS DE DISCRIMINACION LABORAL

Discriminación por género

- Diferencias salariales entre hombres y mujeres por el mismo trabajo.
- Limitaciones en ascensos o acceso a ciertos puestos.
- Acoso o comentarios sexistas.

Discriminación por edad

- Exclusión de oportunidades laborales por ser demasiado joven o mayor.
- Despidos o falta de promoción basada en la edad

Discriminación por orientación sexual o identidad de género

- Negación de empleo o despidos debido a la orientación sexual.
- Hostigamiento o comentarios ofensivos.

Discriminación por discapacidad

- Falta de accesibilidad en el lugar de trabajo.
- Negativa a realizar ajustes razonables.

2997250

Estadísticas sobre la discriminación laboral

Discriminación por género

En América Latina, las mujeres ganan en promedio un 17% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo (Banco Mundial, 2023).

Discriminación por origen nacional o territorial.

Un estudio de la OCDE encontró que los candidatos con nombres extranjeros tienen un 30% menos de posibilidades de ser llamados a entrevistas de trabajo en comparación con aquellos con nombres locales.

Según la OIT, alrededor del 45% de los trabajadores han experimentado alguna forma de discriminación en el trabajo.

Discriminación por discapacidad

Según un informe de la ONU, el 80% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están desempleadas.

2997250

HISTORIAS REALES DE PERSONAS QUE HA SUFRIDO DE DISCRIMINACION LABORAL





Ellen Pao: Discriminación de género en la industria tecnológica

📍 Caso: Ellen Pao, exdirectora ejecutiva de Reddit, demandó a la firma de capital de riesgo Kleiner Perkins en 2012 por discriminación de género.

📍 Lo que pasó:

- A pesar de su talento y experiencia, fue excluida de reuniones clave y se le negó un ascenso.
- Sus colegas hombres recibían mejores oportunidades de crecimiento.
- Tras presentar la demanda, fue despedida de su empresa.

📍 Resultado: Aunque perdió el juicio, su caso abrió un debate sobre la discriminación de género en Silicon Valley y promovió la transparencia salarial en varias empresas tecnológicas.

2. Wilson López: Discriminación por edad

📍 Caso: Wilson, un contador con más de 25 años de experiencia en Colombia, fue despedido a los 55 años.

📍 Lo que pasó:

- La empresa argumentó que necesitaban "sangre nueva".
- Cuando intentó conseguir otro empleo, recibió constantes rechazos por su edad.
- Empresas preferían contratar personas jóvenes, aunque tuvieran menos experiencia.

📍 Resultado: Demandó a su exempresa por despido injustificado y ganó una indemnización. Su caso sirvió para evidenciar la discriminación por edad en el país.

ESTRATEGIAS PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO (EMPLEADOR)

1. **Aplicar leyes y regulaciones claras**
   - Hacer cumplir las normativas de igualdad de oportunidades.
   - Sancionar a las empresas que practiquen la discriminación laboral.
2. **Fomentar políticas de inclusión**
   - Implementar procesos de selección anónimos para evitar sesgos.
   - Asegurar igualdad salarial para hombres y mujeres.
   - Adaptar los espacios laborales para personas con discapacidad.



ESTRATEGIAS PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO



3. Capacitación y sensibilización

- Brindar formación en diversidad e inclusión para empleados y directivos.
- Fomentar campañas contra la discriminación en el entorno laboral.

4. Promover la denuncia y el apoyo

- Crear canales seguros para que los trabajadores denuncien casos de discriminación.
- Ofrecer asesoría legal y apoyo psicológico a las víctimas.

TIPS PARA PREVENIR Y MANEJAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL(EMPLEADOS)

- Familiarízate con las leyes laborales
- Fomenta una cultura de inclusión
- Documenta los incidentes de discriminación
- Usa los canales internos de denuncia
- Busca apoyo



- Desarrolla habilidades de comunicación abierta

SENA 2025

GRACIAS

Presentado por:

Norelis Hernández

Jhon Ortega

Sebastian solar

Juan Ramos

Oscar Cantillo

Fabian Roqueme

Stiven Fabra


"BANCO DE INYECCION"


BEND PAK
BP


" BANCO DE INYECCION "


DEWALT


BANCO DE INYECCION



FICHA.2997255.

MECÁNICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL

Gestión de la Calidad

Nombre del Curso: Mecánico de Maquinaria Industrial.

FICHA No. 2997255

Municipio: Montelibano | Lugar: Sede San Jorge

Instructor: Fenier Lafont Rodriguez | Nº. Doc. Identidad: 78038544

FECHA: 19/03/2025 | HORARIO: 14:00 - 22:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Manzola Rodriguez	Franklin	1063357280	3024102231	Franklin M.R
02	Perez mercado	Juan carlos	1063307770	321 877 1891	Juan carlos Perez
03	Neira Luna	Oscar Yesid	1063780609	3147844866	Oscar Neira.
04	Demoya Diaz	JULIAN	1066598893	312 270 8809	JULIAN DEMOYA
05	Ayola Rivillas	Aldo	1193129636	314 715 0855	Aldo ayola
06	Montes Guerra	Nilson Adrian	1063275015	3216867660	Nilson Montes.
07	Zabaleta Alvira	Jesus David	1063277644	3018319348	Jesus Zabaleta
08	LUNA DELGADO	LUIS SANTIAGO	1.193.279.363	323 292 56 86	
09	Zubaleta Rodrigo	Jesus Daniel	1003247888	3274140457	Jesús Daniel
10	Herrera Camaño	Daniel Andres	1063280661	3219036075	
11	Fuentes Ospina	Julian David	1003294820	3202488852	
12	[illegible]	Mia	1063280653	3239697548	Mia
13	Arias Rivera	Jusceth	1.066.574.412	323 229 5685	Jusceth Arias
14	Montalvo Echavarria	Yeison manuel	1007309237	3223880020	Yeison
15	Baltazar Saez	Luis Alejandro	1063280234	3216295358	Luis Baltazar
16	Zuñiga Martinez	Ruth Esther	1063354594	3104340694	Ruth Zuñiga.
17	Macea Manjol	Luisa maria	1193522280	3217814420	Luisa Macea
18	Moreno Vasquez	Camilo Andres	7063786989	3206477508	
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR

Gestión de la Calidad

Nombre del Curso: Mantenimiento de Maquinaria Industrial

FICHA No. 2797255

Municipio: Montelíbano | Lugar: Sede San Jorge

Instructor: Tenix Lafont Rodriguez | Nº. Doc. Identidad: 78038544

FECHA: 26/03/2025 | HORARIO: 14:00 - 22:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Marzola Rodriguez	Franklin	1063351280	3024102237	Franklin M.R
02	Juan Camilo Perez	Juan camilo	1.063.307.970	3218771891	Juan Camilo Perez
03	Zuñiga Mota	Cristian David	1066568594	3146584558	Cristian
04	1060 050710	Julian Carrillo	1133790411	3012764600	Julian 1060.
05	Herrera Ruiz	Jorge Eliécer	1133790432	3106304369	Jorge Herrera
06	Montes Guerra	Nilson Adrian	1063275015	3216867660	Nilson Montes.
07	Ayala Montes	Ceraun Elena	1045136077	3114187138	Ceraun M
08	Oyola Rivillas	Aldo	1193129636	3147150855	Aldo oyola
09	Cifuentes Rosario	Cristian David	1003294820	3202488152	
10	Berrio Camargo	Daniel Andres	1063280661	3219036075	
11	Sierra Angel	Mia Alejandra	1063280653	3234697848	
12	Arias Rivera	Juseth	1066.574412	3232975685	Yuseth
13	Baltazar Saez	Luis Alejandro	1063280234	3216295368	Luis Baltazar
14	Montalvo Echavarria	Jeison Manuel	1007309237	1007309237	Jeison
15	Zabaleta Rodrigo	Jesus Daniel	1003247888	3214740987	Jesus Daniel
16	Arroyo Martinez	Ruth Esther	1063254594	3104340619	Ruth Esther M.
17	MARCA MUÑOZ	LUISA MARIA	1193526790	3217814420	Luisa Marca
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR

Sistema de Gestión de la Calidad

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba
CONTROL DE ASISTENCIA DIARIA
FORMATO ÚNICO PARA REPORTE DE ASISTENCIA CCIT.

Nombre del Curso:	Mantenimiento de Maquinaria Industrial		
FICHA No.	2997255		
Municipio:	Montelibano	Lugar:	Sede San Jorge
Instructor:	Fenix Lafont Rodriguez	Nº. Doc. Identidad	78038544
FECHA:	02/04/2024	HORARIO:	14:00 - 22:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Marca Mateo	Luisa María	1193522280	3217814920	Luisa Marca
02	Acosta Montes	Yeraun E.	1045136077	3114187138	Yeraun Acosta
03	Zabaleta Rodriguez	Jesus Daniel	1003241888	3214740487	Jesus Daniel
04	Arias Rivera	Juseth	1.066.574.412	3232995685	Yuseth Arias
05	Berrio Camargo	Daniel Andres	1063280661	3219036075	
06	Cifuentes Rosario	Cristian David	1003294820	3202488152	
07	Lobo osorio	Jurian Enrique	1133790411	3012764600	Jurian Lobo.
08	Zabaleta Alvarez	Jesus David	1063279649	3018319348	Jesus Zabaleta.
09	LUNA Delgado	Luis Santiago	1.173.272363	3232256686	
10	moreno vasquez	Camilo Andres	1063786989	3206477508	
11	Ogola Rivillas	Aldo	1193129636	314 715 0855	Aldo Ogda R.
12	Demoya Diaz	Julian	1066598893	312 270 8809	Julian Demora
13	Perez macado	Juan Camilo	1.063.307.970	321 977 1801	Juan camilo.
14	Herrera Ruiz	Jorge Eliecer	1.133.790.432	3106304369	Jorge Herrera.
15	Marzola Rodriguez	Franklin	1063357280	3024/022374	Franklin M.R
16	Zuñiga Martinez	Ruth Estha.	1063354594	3104340619	Ruth Zuñiga.
17	Baltazar saez	Luis Alejandro	1063280234	3216295358	Luis B.
18	Nerea Luna	Oscar Tesid	1063280609	3147844966	Oscar Tesid
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR _____

Sistema de Gestión de la Calidad

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba
CONTROL DE ASISTENCIA DIARIA
FORMATO ÚNICO PARA REPORTE DE ASISTENCIA CCIT.

Nombre del Curso:	Mantenimiento de Maquinaria Industrial		
FICHA No.	2947855		
Municipio:	Montelibano	Lugar:	Gede San Jorge
Instructor:	Fenier Lafont Rodriguez	Nº. Doc. Identidad	78038544
FECHA:	09/04/2025	HORARIO:	14:00 - 22:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Macea Muñoz	Luisa Maria	1193522280	3217814420	Luisa Macea.
02	C. Fuentes Rosario	Cristian David	1003294820	3202488152	
03	Berrio Camargo	Daniel Andres	1063280661	3219036075	Daniel.
04	Lobo Osorio	Jorian enrique	1133790411	3012764600	Jorian lobo.
05	Zuñiga Montero	Ruth Esther	1063354514	3104340619	Ruth Zuñiga
06	Baltazar Saez	Luis Alejandro	1063280234	3216295350	Luis B.
07	Ayala Montes	Genaro Elena	1063136077	3114187138	Genaro Ayala.
08	Zabaleta Rodrigo	Jesus Daniel	1003247888	3274740487	Jesus Daniel
09	Arias Rivera	Juseth	1.066.574.412	3232995685	Juseth Arias
10	Zabaleta Alvarez	Jesus David	1063277644	3018319348	Jesus Zabaleta
11	Moreno Vásquez	Camilo Andrés	1063786989	3206775075	
12	Oscar Tesillo	Nelva Luna	1063280609	3147844866	
13	Ogola Rivillas	Aldo	1193129636	314 715 0855	Aldo Ogola R.
14	Perez Marcado	Juan Camilo	1.063.307.770	321 977 1801.	
15	Marzola Rodriguez	Franklin	1.063357280	3024702231	Franklin M.R
16	Herrera Ruiz	Jorge Eliecer	1.133.790.432	3106304369	Jorge Herrera.
17	Demoya Diaz	Julian	1066598893	322 270 8809	Julian Demoya
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR

GUIA #2

DERECHO FUNDAMENTAL

INSTRUCTOR

FENIEL CAFONT

APRENDICES

GERARDO AYALA

NILSON MONTES

MECANICA DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

SENA

FICHA: 2997255

MONTELIBANO - CORDOBA

DÍA | MES | AÑO

MESSER
Gases for Life

a) ¿Que es un trabajo decente?

Es un empleo que brinda ingresos justos, seguridad laboral, protección social y oportunidades de desarrollo personal. También implica que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores

b) ¿Cómo definiría trabajo digno?

Es aquel que se realiza en condiciones que reconocen los derechos humanos y la dignidad de las personas, implica que los personas trabajen en un lugar seguro con un ingreso justo y con perspectiva de desarrollo personal.

Powered by CamScanner

MESSER
Gases for Life

c. ¿Cómo influye la falta de trabajo con la pobreza, la violencia y la falta de desarrollo?
Explique su respuesta.

Limita las oportunidades laborales y los medios de vida. La falta de trabajo puede desencadenar un ciclo de pobreza, violencia y falta de desarrollo.

CIUDADANÍA LABORAL

a- ¿Para usted cuál es el significado de este parrafo?

Que los seres humanos no nos regimos por normas legítimas, si no normas morales y obtener estas normas nos permite coexistir mejor entre la comunidad.

Powered by CamScanner

MESSER
Gases for Life

b. ¿Como se relaciona la ciudadanía con las habilidades para la vida?

ambas promueven la participación activa y constructiva en la sociedad, formando a las personas de forma ética y moral.

c. ¿Que se entiende por ciudadanía laboral?

Se entiende por la pertenencia y estabilidad laboral donde se puntualizan los deberes y laborales y se manifesta, del reconocimiento que el trabajador tiene en la empresa como son sus derechos ciudadanos

Powered by CamScanner

MESSER
Gases for Life

DIA | MES | AÑO

d. ¿ Cual es el rol de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de la ciudadanía laboral?

velar porque se protejan y se cumplan los derechos de los trabajadores como ciudadanos laborales es una empresa, estar pendiente de su estabilidad social, personal y familiar con referencias a las labores que desempeña dentro de las empresas y tambien ayuda al bienestar laboral de las personas dentro de sus actividades.

c. ¿ Se puede definir la ciudadanía laboral como posesión de derechos? ¿ porque?

Si, porque al ser un ciudadano laboral perteneciente a una

www.messer-co.com

Powered by CamScanner

DIA | MES | AÑO

MESSER
Gases for Life

empresa este adquiere todos los derechos que le confiere la normatividad vigente y los posee desde el inicio de la ciudadanía y se convierte en irrenunciable

EL TRABAJO Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

a. ¿Que principios promueve la OIT en el mundo del trabajo?

- Eliminación del trabajo infantil y forzoso
- Igualdad de oportunidades
- Respeto a los derechos humanos
- Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

www.messer-co.com

Powered by CamScanner

MESSER
Gases for Life

DIA | MES | AÑO

- promover la libertad de asociacion
- Elimina la discriminación en el empleo y la ocupación.
- Mejorar la Seguridad Social para todos.

b. ¿ Que relacion tiene el trabajo con la Satisfacción de las necesidades basicas de las personas.

R/ Está estrechamente relacionado, porque a través del empleo, las personas podemos obtener los recursos necesarios para Satisfacer nuestras necesidades fundamentales.

MESSER
Gases for Life

c. ¿Cuales son los derechos laborales mas vulnerados en Colombia?

- Jornada Laboral
- El descanso
- ascenso
- Salario
- Seguridad Social
- Horas extras.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

a. ¿Que opina usted de la organizacion de los trabajadores en Sindicatos?

b. ¿Que es un convenio colectivo de trabajo?

c. ¿Cuales son los elementos fundamentales de un convenio colectivo de trabajo?

www.messer-co.com

Powered by CamScanner

MESSER
Gases for Life

DIA | MES | AÑO

d. ¿ Que es un conflicto de trabajo? . explique. su respuesta

a. Que estas organizaciones son muy importantes, ya que se encargan de garantizar y velar, por defender los intereses y derechos en torno a las condiciones de trabajo.

b. Son acuerdos suscritos por representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad. Regulan diferentes cuestiones que están relacionadas con las condiciones laborales de las personas que trabajan en una organizacion.

DIA | MES | AÑO

MESSER
Gases for Life

c. Salarios
- Coberturas de Seguros
- Condiciones de trabajos
- Protección al empleado
- Tiempo libre

d. Decisiones o Desacuerdos que se pueden encontrar dentro de la Organización, entre dos o más partes involucradas.

Pueden existir causas que conllevan a ciertos conflictos, como; Desacuerdos, Reclamos.

LIBERTAD SINDICAL

a. ¿Cuál es la definición de Libertad Sindical?

b. ¿Como construir Conciencia para una mejor comprensión de la libertad Sindical?

www.messer-co.com

Powered by CamScanner

MECÁNICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL

FICHA: 2997255

DERECHOS FUNDAMENTALES

ELABORADO POR:
JESÚS DANIEL ZABALETA
RUTH ZUÑIGA MARTINEZ
LUISA MACEA MUÑOZ

INSTRUCTOR:
FENIER LAFONT RODRIGUEZ

MONTELIBANO - CORDOBA
2025

1. **El Trabajo Decente**



A. ¿Qué es trabajo decente?

R/ El trabajo decente se refiere a condiciones laborales que garantizan a las personas un empleo productivo, con ingresos justos y seguridad en el trabajo. Implica el respeto a los derechos de los trabajadores, permitiendo un ambiente donde se promueva la dignidad y la equidad. Esto incluye la posibilidad de acceder a protección social y a un entorno laboral seguro.

B. ¿Cómo definiría trabajo digno?

R/ El trabajo digno es aquel que permite a las personas vivir con dignidad y respeto. Se caracteriza por ofrecer condiciones laborales justas, un salario adecuado y un ambiente seguro. También implica el reconocimiento y la protección de los derechos laborales, como la libertad de asociación y la no discriminación. En resumen, el trabajo digno busca proporcionar a los trabajadores un sentido de valor y autorrealización.

C. ¿Cómo influye la falta de trabajo con la pobreza, la violencia y la falta de desarrollo? Explique su respuesta.
R/

- **Pobreza:** La ausencia de empleo impide que las personas obtengan ingresos, lo que perpetúa la pobreza y limita el acceso a necesidades básicas como educación y salud.
- **Violencia:** La desesperanza y la frustración derivadas del desempleo pueden llevar al aumento de la violencia y la delincuencia, ya que las personas buscan formas de sobrevivir.
- **Desarrollo:** Sin empleo, el desarrollo económico se ve afectado, ya que disminuye la capacidad de consumo y se limitan las inversiones. Además, la falta de trabajo impide el desarrollo de habilidades y talentos, lo que frena el crecimiento sostenible de la sociedad.

2. **Ciudadanía Laboral**



A. ¿Para usted cuál es el significado de este párrafo?

R/ El párrafo destaca que el ciudadano es un ser político con una dimensión social y moral. Esto implica que la construcción de la ciudadanía está relacionada con el aprendizaje de normas y valores que rigen la convivencia en sociedad. La ciudadanía no solo se refiere a derechos, sino también a responsabilidades y a la participación activa en la comunidad.

B. ¿Cómo se relaciona la ciudadanía con las habilidades para la vida?

R/ La ciudadanía se relaciona con las habilidades para la vida al fomentar la capacidad de los individuos para interactuar de manera efectiva en la sociedad. Esto incluye habilidades como la comunicación, la empatía y la resolución de conflictos, que son esenciales para una convivencia armoniosa y para el ejercicio de derechos y deberes.

C. ¿Qué se entiende por ciudadanía laboral?

R/ La ciudadanía laboral se refiere a la participación activa de los trabajadores en el ámbito laboral, reconociendo sus derechos y responsabilidades. Implica que los trabajadores no solo deben ser conscientes de sus derechos, sino también participar en la defensa de estos y en la construcción de un entorno laboral justo y equitativo.

D. ¿Cuál es el rol de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de la ciudadanía laboral?

R/ Las organizaciones de trabajadores juegan un papel crucial en la defensa de los derechos laborales. Actúan como representantes de los trabajadores, promoviendo la negociación colectiva y asegurando que se respeten los derechos en el lugar de trabajo. Además, fomentan la educación y la concienciación sobre la ciudadanía laboral.

E. ¿Se puede definir la ciudadanía laboral como posesión de derechos? ¿Por qué?

R/ Sí, la ciudadanía laboral se puede definir como posesión de derechos porque implica que los trabajadores tienen derechos fundamentales que deben ser respetados y protegidos en el ámbito laboral. Esto incluye derechos como el salario justo, la seguridad en el trabajo y la libertad de asociación, que son esenciales para garantizar una vida digna y productiva.

3. **El Trabajo y los Derechos fundamentales**

A. ¿Qué principios promueve la OIT en el mundo del trabajo?

R/ La OIT promueve principios como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y la abolición del trabajo infantil. También aboga por la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el empleo.

B. ¿Qué relación tiene el trabajo con la satisfacción de las necesidades básicas de las personas?
R/ El trabajo es fundamental para satisfacer las necesidades básicas de las personas, ya que proporciona ingresos que permiten acceder a alimentos, vivienda, educación y

atención médica. Además, el trabajo contribuye al desarrollo personal y social, fomentando la dignidad y el bienestar

C. ¿Cuáles son los derechos laborales más vulnerados en Colombia?

R/ En Colombia, algunos de los derechos laborales más vulnerados incluyen el derecho a un salario justo, la estabilidad laboral, la seguridad social y la protección contra el despido injustificado. También se observa la falta de acceso a condiciones de trabajo seguras y saludables.

Derechos Laborales Individuales

A. ¿Cuáles son los elementos que dan origen a un "contrato de trabajo"?

R/ Los elementos que dan origen a un contrato de trabajo incluyen la prestación de un servicio personal, la subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración. Estos elementos establecen la relación laboral y los derechos y obligaciones de ambas partes.

B. Para que sean reconocidos mis derechos laborales ¿debo tener siempre un contrato de trabajo por escrito? Explique su respuesta.

R/ Sí, tener un contrato de trabajo por escrito es fundamental para el reconocimiento de los derechos laborales, ya que este documento establece claramente las condiciones de trabajo, las responsabilidades y los derechos de ambas partes. Sin un contrato escrito, puede ser difícil probar la existencia de la relación laboral y los derechos asociados.

C. ¿Cree usted que es posible pactar con su jefe el pago total de su salario en especie (con mercancías) y no en dinero? Explique su respuesta.

R/ No es recomendable pactar el pago total del salario en especie, ya que la legislación laboral generalmente exige que el salario se pague en dinero. Esto asegura que los trabajadores tengan la libertad de usar su salario según sus necesidades. Además, el pago en especie puede dificultar el acceso a beneficios sociales y derechos laborales.

D. ¿Cuáles son las prestaciones económicas y sociales a que tiene derecho con un "contrato de trabajo"?

R/ Con un contrato de trabajo, los trabajadores tienen derecho a prestaciones económicas como el salario, las primas, las vacaciones y las cesantías. También tienen derecho a prestaciones sociales, que incluyen la seguridad social en salud y pensiones, así como a licencias por maternidad o paternidad y a subsidios por incapacidad.

E. ¿Seleccione un caso que conozca o haya escuchado, en el cual se evidencie violación de los derechos laborales, explique en detalle qué derechos se están violando y por qué?

R/ Un caso común es el de trabajadores que no reciben el pago de horas extras. Esto viola el derecho a un salario justo y a la compensación adecuada por el tiempo trabajado. La falta de pago por horas extras no solo afecta la economía del trabajador, sino que también refleja una falta de respeto hacia sus derechos laborales y su dignidad.

Derecho Colectivo de Trabajo



A. ¿Qué opina usted de la organización de los trabajadores en sindicatos?

R/ La organización de los trabajadores en sindicatos es fundamental para garantizar que sus derechos sean respetados y para mejorar sus condiciones laborales. Los sindicatos permiten que los trabajadores se unan y negocien colectivamente con sus empleadores, lo que les proporciona una voz más fuerte en temas como salarios, horas de trabajo, seguridad laboral y beneficios. Además, ayudan a proteger a los trabajadores contra despidos injustificados y otras prácticas laborales desleales. En general, los sindicatos son una herramienta importante para fomentar la justicia social y la equidad en el lugar de trabajo.

B. ¿Qué es un convenio Colectivo de Trabajo?

R/ Un convenio colectivo de trabajo es un acuerdo negociado entre un sindicato que representa a los trabajadores y un empleador o grupo de empleadores. Este acuerdo establece las condiciones laborales, derechos y obligaciones tanto para los trabajadores como para el empleador. Los convenios colectivos pueden incluir disposiciones sobre salarios, horarios, beneficios, licencias, condiciones de seguridad y salud laboral.

C. ¿Cuáles son elementos fundamentales de un Convenio Colectivo de Trabajo?

R/

- **Salarios:** Establecimiento de las remuneraciones y escalas salariales.
- **Jornadas laborales:** Definición de horas de trabajo, turnos y descansos.
- **Condiciones de trabajo:** Normas sobre seguridad y salud laboral.
- **Beneficios:** Detalles sobre prestaciones como vacaciones, licencias, seguros médicos, etc.
- **Derechos sindicales:** Reconocimiento del derecho a organizarse y participar en actividades sindicales.
- **Procedimientos de resolución de conflictos:** Mecanismos para resolver disputas entre trabajadores y empleadores.

D. ¿Qué es un conflicto de trabajo? Explique su respuesta.

R/ Un conflicto de trabajo es cualquier desacuerdo o disputa que surja entre empleados y empleadores en relación con las condiciones laborales. Esto puede incluir problemas sobre salarios, horarios, despidos, condiciones de trabajo o el cumplimiento del convenio colectivo. Los conflictos pueden ser individuales (entre un trabajador y su empleador) o colectivos (entre un sindicato y la empresa). Estos conflictos pueden resolverse a través de negociaciones directas, pero en algunos casos pueden escalar a huelgas u otras formas de protesta si no se llegan a acuerdos satisfactorios.

Libertad Sindical



A. ¿Cuál es la definición de libertad sindical?

R/ Es un derecho humano y fundamental que permite a los trabajadores la defensa y promoción de sus derechos para asegurar condiciones dignas de salario, este derecho incluye la posibilidad de formar sindicatos, afiliarse a ellos y participar en actividades sindicales. La libertad sindical es un componente esencial de la democracia en el lugar de trabajo y es fundamental para la protección de los derechos laborales.

B. ¿Cómo construir conciencia para una mejor comprensión de la libertad sindical?

Una de las principales acciones que se deben realizar es educar tanto a patrones como a los trabajadores sobre los derechos y deberes de cada uno.
Es importante que cada ambos conozcan cuáles son sus responsabilidades y libertades para que puedan ser respetadas y cumplidas.
También es importante contar con un grupo de recursos humanos que ayude a los trabadores a exigir sus derechos.

C. ¿Qué normas nacionales e internacionales amparan la Libertad Sindical?

- R/ El artículo 55 de la Constitución Política de Colombia establece el derecho a la libertad sindical y la protección de los trabajadores. Este artículo es fundamental para asegurar que los trabajadores en Colombia puedan ejercer sus derechos sin temor a represalias y fomenta un ambiente en el que pueden negociar mejores condiciones laborales.

- Convenio Nº 87 de la OIT: Adoptado en 1948, este convenio garantiza la libertad de asociación y el derecho de los trabajadores y empleadores a formar organizaciones de su elección sin intervención del Estado.
- Convenio Nº 98 de la OIT: Este convenio, que protege el derecho a la negociación colectiva y prohíbe las prácticas desleales en relación con la organización sindical.

D. ¿Cuál es el panorama de Colombia en cuanto a los Derechos sindicales?

Colombia es uno de los diez países más violadores de los derechos laborales y sindicales con altas tasas de precarización, desigualdad, informalidad, desempleo y pobreza, muy lejos del anhelado trabajo decente. Por tanto, el país ha recibido críticas a nivel internacional por sus vulneraciones a los derechos de trabajadores, estos incluyen:

- El debilitamiento de libertades fundamentales y sindicales.
- La violencia contra trabajadores y líderes sindicales.
- Las graves restricciones al derecho de huelga.

E. ¿Cuál es la diferencia entre fuero sindical y fuero circunstancial? Haz un cuadro comparativo; especificando en que consiste cada uno a quien cobija y por cuanto tiempo.

	Fuero Sindical	**Fuero Circunstancial**
Definición	Es una protección legal que garantiza a los trabajadores involucrados en actividades sindicales el derecho a no ser despedidos sin una justificación legal adecuada.	Es una protección temporal que evita el despido o la sanción de un trabajador en situaciones específicas como un conflicto laboral o una denuncia.
A quién cobija	A los miembros activos de un sindicato, especialmente aquellos en cargos de representación sindical.	A los trabajadores que se encuentren en una situación o circunstancia especial como una denuncia o una huelga.
Tiempo de duración	Ser miembro activo de un sindicato y tener una representación o cargo dentro del mismo.	Estar involucrado en un proceso o situación específica que otorga la protección, como una denuncia o conflicto.

F. ¿Cómo se clasifican los sindicatos de los trabajadores? explique

R/

- **De empresa:** están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
- **De industria o por rama de actividad económica:** están formados por individuos

que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica

- **Gremiales:** están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
- **De oficios varios:** están formados por trabajadores de diversas profesiones

Negociación Colectiva

A. ¿Cuál es la finalidad de la Negociación colectiva?

R/ La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajos adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales

B. ¿Qué tipos de Negociación existen?

• **Sindicato de gremio**: Agrupa a los trabajadores de una misma profesión o actividad.
Ej: Sindicato de médicos, abogados, profesores, músicos

• **Sindicato de empresas**: está formado por los trabajadores de una empresa específica
Ej: Sindicato de trabajadores de una empresa como Nestlé o Coca-Cola.

• **Sindicato de industrias:** Agrupa a los trabajadores de una misma industria o sector productivo. Los miembros pertenecen a la misma rama económica o industria, aunque pueden trabajar en diferentes empresas dentro de ese sector.
Ej: Sindicato de trabajadores de la industria metalúrgica, automotriz, minera.

• **Sindicato de empresas varias**: está conformado por trabajadores de diferentes empresas y sectores, pero dentro de un mismo ámbito geográfico o jurisdiccional.
Ej: Un sindicato que agrupe a trabajadores de diferentes empresas de comercio, servicios, construcción.

• **Sindicato de trabajadores independientes:** está compuesto por trabajadores que no están sujetos a un contrato de trabajo tradicional o que laboran por cuenta propia.
Ej: Sindicatos en áreas como diseño gráfico, escritura, transporte.

D. ¿Qué promueve la OIT respecto a la Negociación Colectiva?

La OIT promueve la negociación colectiva como un derecho fundamental de los trabajadores y un mecanismo clave para mejorar las condiciones laborales. A través de sus convenios y recomendaciones, la OIT busca asegurar que esta práctica se realice de manera libre, justa y efectiva, promoviendo el diálogo social y la cooperación entre empleadores, empleados y gobiernos para alcanzar acuerdos beneficiosos para ambas partes.

E. ¿qué artículo de la constitución de Colombia nos habla de la negociación colectiva?

R/ En la Constitución de Colombia, el artículo que se refiere específicamente a la negociación colectiva es el Artículo 55. Este artículo es fundamental para garantizar los derechos laborales en Colombia, promoviendo el diálogo social entre empleadores y trabajadores

Artículo 55:

- Reconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y a negociar colectivamente.
- Establece que la ley regulará la forma de negociación y los derechos y deberes de las partes involucradas.
- También menciona que la negociación colectiva es un medio para resolver conflictos laborales y mejorar las condiciones de trabajo.

Derecho a la Huelga



A. ¿Qué es el Derecho a la Huelga?

R/ El derecho a la huelga es un instrumento poderoso para los trabajadores en su lucha por condiciones laborales justas y dignas. Además, contribuye al equilibrio entre los intereses de empleadores y empleados, fomentando un diálogo social más efectivo.

B. ¿Cuáles son las condiciones para el ejercicio del derecho a la Huelga?

R/ El derecho a la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, pero para su ejercicio legal es necesario cumplir con diversas condiciones y requisitos, tales como la

notificación previa, el carácter pacífico de la huelga, la existencia de un conflicto laboral legítimo, y la protección legal frente a represalias por parte del empleador. Además, en algunos sectores, como los servicios esenciales, existen restricciones adicionales para garantizar que la huelga no cause un perjuicio grave a la sociedad.

C. ¿Cuáles son las normas nacionales e internacionales que amparan el Derecho a la Huelga?

R/ Tanto las normas internacionales como las nacionales amparan el derecho a la huelga, reconociéndolo como un derecho fundamental para los trabajadores. A nivel internacional, la OIT y diversos pactos y declaraciones de derechos humanos son las principales fuentes de protección, mientras que, a nivel nacional en Colombia, la Constitución y el Código Sustantivo del Trabajo son las leyes que regulan este derecho.

- El artículo 37 establece que "toda persona tiene derecho a la libre asociación para fines lícitos" y menciona específicamente el derecho a la huelga como un mecanismo para ejercer derechos laborales.

SENA

TEC= MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA INDUSTRIAL.

FICHA:
2997255

TRABAJO ESCRITO:
EQUIDAD LAVORAL

APRENDIZ:
JORGE ELIECER HERRERA RUIZ.

INSTRUCTOR:

FENIER LAFONT RODRIGUEZ.

MONTELIBANO CORDOBA.

Powered by CamScanner

La teoria de la equidad intenta explicar la satisfacción (real) relacional en terminos de percepciones de tarifas, distribuciónes injustas de recursos dentro de las relaciónes interpersonales. Una de las teorías de la justicia, la teoria de la equidad fue desarrollada en 1963 por John Stacy Adams, quien afirmo que los empleados buscan mantener la equidad entre los insumos que traen a un puesto de trabajo y los resultados que reciben de ella contra las entradas percibidas y los resultados demas. (Adams, 1965).

La Crencia es el trato justo del valor de personas lo que provoca motivación para mantener la imparcialidad que se mantiene dentro de sus relaciónes de la organización y con sus compañeros de trabajos, la estructura de la equidad en el lugar de trabajo esta basada en la proporción de insumo a los resultados, insumos son las contribuciónes hechas por el empleado de la organización

Importancia de la equidad laboral:

- promueve un entorno de trabajo más inclusivo
- impulsa la motivación, el rendimiento y la cohesión entre los empleados.
- contribuye a la productividad y la satisfacción general del equipo.

Powered by CamScanner

• Enriquesen el trabajo Colectivo.
• formenta la creatividad y abre nuevas Perspectivas que impulsan la innovación

Factores que pueden limitar la equidad laboral Género, Racismo, Región, Clase social.

.Responsabilidad de la equidad laboral
Las empresas y organizaciones son las principales encargadas de promover y establecer medidas para la equidad laboral.

Responsabilidad de la equidad de genero.
.reconocer y Valorar a todas las personas, independientemente de su genero.
• promover la participación de las mujeres.
. Asegurar el acceso a los derechos fundamentales como la educación, la salud y la vida.
• fomentar la autonomia financiera de las mujeres.

• Responsabilidad de la equidad racial:
• trabajar en soluciones sistemicas que aboiden las causas del racismo
• escuchar a las personas afectadas por el racismo.
• promover la armonia entre pueblos.

Powered by CamScanner

- Contribuir a la eliminación de todas las formas de discriminación racial
- Apoyar a los mecanismos de lucha contra el racismo.
- Realizar investigaciones objetivas sobre el racismo
- Ayudar al público a comprender los resultados de las investigaciones

Responsabilidad social en la equidad de clase social.

- Se basa en el reconocimiento de las diferentes personas.
- Implica un trato diferenciado para lograr igualdad en el ejercicio de los derechos.
- Se basa en el reconocimiento de las condiciones y características específicas. de cada persona.
- Implica eliminar cualquier actitud o acción discriminada.

(Equidad social)

Responsabilidad social.

- Implica asumir las consecuencias de los actos u omisiones
- Implica promover la cultura que nos ha definido.

Powered by CamScanner









CONTRATO DE TRABAJO

Fenier Lafont
ABOGADO

CONTRATO SEGÚN SU FORMA

- **VERBAL**
- **ESCRITO**



CONTRATO DE TRABAJO SEGÚN LA DURACIÓN

- **TERMINO INDEFINIDO (Art 47 CST 47)**
- **TERMINO FIJO (Art 46 CST)**
- **POR OBRA LABOR (Art 45 CST)**
- **OCASIONAL (Art 6 CST)**

Email:
fenierlafontr@gmail.com

CALCULAR PRESTACIONES SOCIALES

PRESTACIONES SOCIALES	FORMULA
CESANTIAS	SALARIO MENSUAL X DIAS TRABAJADOS /360
INTERESES DE CESANTIAS	CESANTIAS X DÍAS TRABAJADOS X 0.12/360
VACACIONES	SALARIO MENSUAL X DÍAS TRABAJADOS/720
PRIMAS DE SERVICIO	SALARIO MENSUAL X DÍAS TRABAJADOS EN EL SEMESTRE/360

FENIER LAFONT RODRIGUEZ
INSTRUCTOR
falafont@sena.edu.co

Administrar Ruta de Aprendizaje
Consultar Ruta del Aprendiz
Generar Excel de Planeación Pedagógica
Generar PDF de Proyecto Formativo
Gestion de la Ruta de Aprendizaje
Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje Masivo
Listar Aprendices Asociados a Ruta
Reconocimiento de Aprendizaje Previos Masivo
Reconocimiento de Aprendizajes Previos
Reportes
Solicitud de Segunda Evaluación
Complementaria Virtual

Ficha de caracterización* 2997255-MECANICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL

Competencia de aprendizaje* Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitucion politica y los convenios internacionales

Aprendiz* OSCAR YESID NEIRA

Juicio Evaluativo Seleccionar Juicio Evaluativo

Resultados de Aprendizaje Etapa Lectiva

Proyecto	Descripción Resultado	Juicio de Evaluación
IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PARA MAQUINAS Y EQUIPOS INDUSTRIALES	01- Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital con referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo.	APROBADO
IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PARA MAQUINAS Y EQUIPOS INDUSTRIALES	03- Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la Constitución Política y los Convenios Internacionales.	APROBADO
IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PARA MAQUINAS Y EQUIPOS INDUSTRIALES	04- Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza.	APROBADO
IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PARA MAQUINAS Y EQUIPOS INDUSTRIALES	02- Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo.	APROBADO

Página 1 de 1

Guardar Cancelar

No existen resultados de aprendizaje asociados a la competencia seleccionada correspondiente a la etapa práctica

Administrar Ruta de Aprendizaje
Consultar Ruta del Aprendiz
Generar Excel de Planeación Pedagógica
Generar PDF de Proyecto Formativo
Gestion de la Ruta de Aprendizaje
Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje Masivo
Listar Aprendices Asociados a Ruta
Reconocimiento de Aprendizaje Previos Masivo
Reconocimiento de Aprendizajes Previos
Reportes
Solicitud de Segunda Evaluación
Complementaria Virtual

Ficha de caracterización* 2997255-MECANICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL

Competencia de aprendizaje* Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitucion politica y los convenios internacionales

Aprendiz* RUTH ESTHER ZUÑIGA

Juicio Evaluativo Seleccionar Juicio Evaluativo

Resultados de Aprendizaje Etapa Lectiva

Proyecto	Descripción Resultado	Juicio de Evaluación
IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PARA MAQUINAS Y EQUIPOS INDUSTRIALES	01- Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital con referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo.	APROBADO
IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PARA MAQUINAS Y EQUIPOS INDUSTRIALES	03- Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la Constitución Política y los Convenios Internacionales.	APROBADO
IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PARA MAQUINAS Y EQUIPOS INDUSTRIALES	04- Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza.	APROBADO
IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PARA MAQUINAS Y EQUIPOS INDUSTRIALES	02- Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo.	APROBADO

Página 1 de 1

Guardar Cancelar

No existen resultados de aprendizaje asociados a la competencia seleccionada correspondiente a la etapa práctica

Mostrar iconos ocultos

Administrar Ruta de Aprendizaje
Consultar Ruta del Aprendiz
Generar Excel de Planeación Pedagógica
Generar PDF de Proyecto Formativo
Gestion de la Ruta de Aprendizaje
Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje Masivo
Listar Aprendices Asociados a Ruta
Reconocimiento de Aprendizaje Previos Masivo
Reconocimiento de Aprendizajes Previos
Reportes
Solicitud de Segunda Evaluación
Complementaria Virtual

Ficha de caracterización* 2997250-MANTENIMIENTO DE VEHICULOS LIVIANOS

Competencia de aprendizaje* Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitucion politica y los convenios internacionales

Aprendiz* GERMAN ANDRES MARTINEZ

Juicio Evaluativo Seleccionar Juicio Evaluativo

Resultados de Aprendizaje Etapa Lectiva

Proyecto	Descripción Resultado	Juicio de Evaluación
IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE MANTENIMIENTO PARA OPTIMIZAR EL FUNCIONAMIENTO Y LA VIDA UTIL DE VEHICULOS AUTOMOTORES LIVIANOS	03- Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la Constitución Política y los Convenios Internacionales.	APROBADO
IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE MANTENIMIENTO PARA OPTIMIZAR EL FUNCIONAMIENTO Y LA VIDA UTIL DE VEHICULOS AUTOMOTORES LIVIANOS	04- Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza.	APROBADO
IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE MANTENIMIENTO PARA OPTIMIZAR EL FUNCIONAMIENTO Y LA VIDA UTIL DE VEHICULOS AUTOMOTORES LIVIANOS	01- Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital con referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo.	APROBADO
IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE MANTENIMIENTO PARA OPTIMIZAR EL FUNCIONAMIENTO Y LA VIDA UTIL DE VEHICULOS AUTOMOTORES LIVIANOS	02- Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo.	APROBADO

Página 1 de 1

Guardar Cancelar

OneDrive - Personal
Sesión no iniciada

Administrar Ruta de Aprendizaje
Consultar Ruta del Aprendiz
Generar Excel de Planeación Pedagógica
Generar PDF de Proyecto Formativo
Gestion de la Ruta de Aprendizaje
Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje Masivo
Listar Aprendices Asociados a Ruta
Reconocimiento de Aprendizaje Previos Masivo
Reconocimiento de Aprendizajes Previos
Reportes
Solicitud de Segunda Evaluación
Complementaria Virtual

Ficha de caracterización* 2997255-MECANICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL

Competencia de aprendizaje* Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitucion politica y los convenios internacionales

Aprendiz* RUTH ESTHER ZUÑIGA

Juicio Evaluativo Seleccionar Juicio Evaluativo

Resultados de Aprendizaje Etapa Lectiva

Proyecto	Descripción Resultado	Juicio de Evaluación
IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PARA MAQUINAS Y EQUIPOS INDUSTRIALES	01- Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital con referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo.	APROBADO
IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PARA MAQUINAS Y EQUIPOS INDUSTRIALES	03- Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la Constitución Política y los Convenios Internacionales.	APROBADO
IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PARA MAQUINAS Y EQUIPOS INDUSTRIALES	04- Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza.	APROBADO
IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PARA MAQUINAS Y EQUIPOS INDUSTRIALES	02- Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo.	APROBADO

Página 1 de 1

Guardar Cancelar

No existen resultados de aprendizaje asociados a la competencia seleccionada correspondiente a la etapa práctica

Administrar Ruta de Aprendizaje
Consultar Ruta del Aprendiz
Generar Excel de Planeación Pedagógica
Generar PDF de Proyecto Formativo
Gestion de la Ruta de Aprendizaje
Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje Masivo
Listar Aprendices Asociados a Ruta
Reconocimiento de Aprendizaje Previos Masivo
Reconocimiento de Aprendizajes Previos
Reportes
Solicitud de Segunda Evaluación
Complementaria Virtual

Ficha de caracterización* 2997224-MANTENIMIENTO Y ENSAMBLE DE EQUIPOS ELECTRONICOS.

Competencia de aprendizaje* Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitucion politica y los convenios internacionales

Aprendiz* KEINER ANDRES LEON

Juicio Evaluativo Seleccionar Juicio Evaluativo

Resultados de Aprendizaje Etapa Lectiva

Proyecto	Descripción Resultado	Juicio de Evaluación
DISEÑO ENSAMBLE Y MANTENIMIENTO DE DIFERENTES TIPOS DE FUENTES QUE SE ENCUENTRAN EN LOS SISTEMAS ELECTRÓNICOS.	RAP 2 - VALORAR LA IMPORTANCIA DE LA CIUDADANÍA LABORAL CON BASE EN EL ESTUDIO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	APROBADO
DISEÑO ENSAMBLE Y MANTENIMIENTO DE DIFERENTES TIPOS DE FUENTES QUE SE ENCUENTRAN EN LOS SISTEMAS ELECTRÓNICOS.	RAP 4 PARTICIPAR EN ACCIONES SOLIDARIAS TENIENDO EN CUENTA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS HUMANOS, DE LOS PUEBLOS Y DE LA NATURALEZA.	APROBADO
DISEÑO ENSAMBLE Y MANTENIMIENTO DE DIFERENTES TIPOS DE FUENTES QUE SE ENCUENTRAN EN LOS SISTEMAS ELECTRÓNICOS.	RAP 3 PRACTICAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO DE ACUERDO CON LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y LOS CONVENIOS INTERNACIONALES.	APROBADO
DISEÑO ENSAMBLE Y MANTENIMIENTO DE DIFERENTES TIPOS DE FUENTES QUE SE ENCUENTRAN EN LOS SISTEMAS ELECTRÓNICOS.	RAP 1 RECONOCER EL TRABAJO COMO FACTOR DE MOVILIDAD SOCIAL Y TRANSFORMACIÓN VITAL CON REFERENCIA A LA FENOMENOLOGÍA Y A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	APROBADO

Página 1 de 1

Guardar Cancelar

Mostrar iconos ocultos

Administrar Ruta de Aprendizaje
Consultar Ruta del Aprendiz
Generar Excel de Planeación Pedagógica
Generar PDF de Proyecto Formativo
Gestion de la Ruta de Aprendizaje
Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje Masivo
Listar Aprendices Asociados a Ruta
Reconocimiento de Aprendizaje Previos Masivo
Reconocimiento de Aprendizajes Previos
Reportes
Solicitud de Segunda Evaluación
Complementaria Virtual

Ficha de caracterización* 2997224-MANTENIMIENTO Y ENSAMBLE DE EQUIPOS ELECTRONICOS.

Competencia de aprendizaje* Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitucion politica y los convenios internacionales

Aprendiz* YULIETH SOFIA ROJAS

Juicio Evaluativo Seleccionar Juicio Evaluativo

Resultados de Aprendizaje Etapa Lectiva

Proyecto	Descripción Resultado	Juicio de Evaluación
DISEÑO ENSAMBLE Y MANTENIMIENTO DE DIFERENTES TIPOS DE FUENTES QUE SE ENCUENTRAN EN LOS SISTEMAS ELECTRÓNICOS.	RAP 2 - VALORAR LA IMPORTANCIA DE LA CIUDADANÍA LABORAL CON BASE EN EL ESTUDIO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	APROBADO
DISEÑO ENSAMBLE Y MANTENIMIENTO DE DIFERENTES TIPOS DE FUENTES QUE SE ENCUENTRAN EN LOS SISTEMAS ELECTRÓNICOS.	RAP 4 PARTICIPAR EN ACCIONES SOLIDARIAS TENIENDO EN CUENTA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS HUMANOS, DE LOS PUEBLOS Y DE LA NATURALEZA.	APROBADO
DISEÑO ENSAMBLE Y MANTENIMIENTO DE DIFERENTES TIPOS DE FUENTES QUE SE ENCUENTRAN EN LOS SISTEMAS ELECTRÓNICOS.	RAP 3 PRACTICAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO DE ACUERDO CON LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y LOS CONVENIOS INTERNACIONALES.	APROBADO
DISEÑO ENSAMBLE Y MANTENIMIENTO DE DIFERENTES TIPOS DE FUENTES QUE SE ENCUENTRAN EN LOS SISTEMAS ELECTRÓNICOS.	RAP 1 RECONOCER EL TRABAJO COMO FACTOR DE MOVILIDAD SOCIAL Y TRANSFORMACIÓN VITAL CON REFERENCIA A LA FENOMENOLOGÍA Y A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	APROBADO

Página 1 de 1

Guardar Cancelar

REUNION SEGUIMIENTO COORDINACIÓN

AL

Alba Lucia Tordecilla Anaya

Responder | Responder a todos | Reenviar

martes 11/03/2025 9:07 a. m.

Para etzelyago@hotmail.com; alvarojmca@outlook.com; gobelrodriguez@hotmail.com; carlos.mariorosso@gmail.com; christian_cas_89@hotmail.com; omgusiba1@hotmail.com; fernelybarrios0917@gmail.com; gustavorolong@hotmail.com; **y 37 usuarios más**

CC Nelson De La Espriella Morales; Gabriel Fernando Argel Guerra; jesusboor@gmail.com; Miguel Alfonso Oviedo Gomez; Juan Bautista Urango Sanchez; Oscar Jairo Peralta Vergara; Wilber Eustorgio Alvarez Alvarez; Jaime Luis Barrios Durango; **y 3 usuarios más**

Pública

Buen Día Estimados Instructores,

Comparto solicitud desde coordinación académica. Como es de su conocimiento por parte de la coordinación del Sr Nelson de la Espriella, se realizan reuniones periódicas de seguimiento, por lo tanto, les pido el favor asistir a la primera del año 2025, el día Lunes 17 de Marzo a las 8:30 am – ambiente por definir. Su asistencia es muy importante para el inicio de los procesos 2025, por favor llevar al día toda la información correspondiente a sus formaciones y demás requerimientos de coordinación académica.

Gracias por su colaboración.



VALOR RELACION OTROS INGRESOS FORMATO SIC...
7 páginas • 621 kB • PDF

VALOR RELACION OTROS INGRESOS FORMATO SICONTRATISTAS.pdf 10:21 a. m.



Nelson de La Espriella Coordinador
Buenos días instructores de acuerdo a circular de periodo de compensación de semana santa los espero el sábado 22 de marzo 8:30 am para terminar la programación del trimestre y demás temas pendientes. Ambiente por definir
10:49 a. m.

22 de marzo de 2025



Alba Sena

> **Nelson de La Espriella Coordinador**
> Buenos días instructores de acuerdo a circular de periodo de compensación de semana santa los espero el sábado 22 d...

Ambiente de mesa y bar M 106 9:12 a. m.

26 de marzo de 2025



Nelson de La Espriella Coordinador
Reenviado
https://forms.gle/WpRaSG7L2169SGSo8