PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMATO INFORME MENSUAL EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Montería, 9 de julio del 2025.

Señor:
NELSON DE LA ESPRIELLA MORALES
SUPERVISOR(A) CONTRATO No. CO1.PCCNTR.7420630 del año 2025.
INSTRUCTOR G20
Coordinación Académica
Montería

Asunto: Informe mensual de ejecución contractual mes de julio 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)

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	Impartimos formación integral profesional en las siguientes fichas: **FICHA. 3279044 COMPLEMENTARIO SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES:** Iniciamos formación el día 9 de julio con gran motivación, iniciamos formación con la inducción y el enfoque general de los tipos de conflictos que se pueden generar en lo personal, social, familiar, político, académicos y el tema a tratar en lo laboral. La formación se imparte en el municipio de Lorica-Córdoba, auditorio Camu Santa Teresita, dirigido a los trabajadores y asociación de usuarios de la entidad. **FICHA.3141303. SOLDADURA DE PRODUCTOS METALICOS EN PLATINA.** Se desarrollaron actividades de profundización tomando conceptos y tomando ejemplos reales analizando problemáticas de los diferentes fenómenos laborales. Trabajamos los resultados de, **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	Lista de asistencias, fotografías, diapositivas, actividades desarrolladas en el ambiente de aprendizaje

		ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza¨. Finalizamos formación satisfactoriamente el día 7 del mes de julio. La formación se impartió en la sede San Jorge del municipio de Montelíbano. **FICHA.3091912. SOLDADURA DE PRODUCTOS METALICOS EN PLATINA.** Se desarrollaron actividades con gran motivación. Trabajamos la guía de aprendizajes: **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¨. Se desarrollo la formación en la sede Sena San Jorge del municipio de Montelíbano. Finalizamos formación satisfactoriamente el día 16 de junio del 2025. **FICHA.3171294. MECÁNICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL** Desarrollando actividades individuales y grupales con gran motivación, enfatizando en conceptos claves y necesarios para enfrentar las diferentes situaciones en una relación laboral. Trabajamos ¨. **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 17 del mes de junio. Se imparte formación en el ambiente mecánica sede San Jorge del municipio de Montelíbano los días miércoles.	
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.	Se evaluaron las fichas: **3171294** Mantenimiento de maquinaria industrial**-3091912** Soldadura**-** Se generó la ruta de aprendizaje, se asociaron los aprendices y se evaluó la ficha **3259416** Complementario en Solución de conflictos laborales.	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.	El día martes 1 de julio participe en la reunión 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. El día 9 de julio se desarrollo reunión para la socialización del nuevo software de eventos.	Correo de citación por parte de la supervisora.
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	No aplica para este mes, no tengo fichas a mi cargo.	No aplica este mes.

	establecido en el reglamento del aprendiz.		
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 proceso de incumplimiento contractual.	Se carga el informe mensual con todas las evidencias documentales de formación-carpetas GF-GC	Carpetas GF-GC cargados a Secop II
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. **4608449430** de planilla 2025/06, expedido por BANCOOMEVA, correspondiente al mes de de febrero 2024. (Decreto Ley 2106 de 2019 – " *Decreto Ley Antitrámites"*)
Evidencias en () 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. 3279044

COMPLEMENTARIO

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

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: Complementario Solucion de Conflictos Laborales
FICHA No. 3279044
Municipio: Lorica
Lugar: Casa Santa Teresita-
Instructor: Fenix Lafont Rodriguez
Nº. Doc. Identificac. 78038544
FECHA: 9/07/2025
HORARIO:

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	FIRMAS
01	Luis M. Mercado R.		15027721	
02	Santiago Ramón Pérez		15.019.797	
03	Yarimelo Rando Dolz		15,026521	
04	Wendy Ostos E		30648750	
05	Owens	Ballesteros Fontalvo	30652539	
06	Dano Espitia	Esperanza cordero	15023556	
07				
08	Lugo Nieves	Roberto Moises	7471307	
09	Ana Fasicha	Esperanza Sibaja	30651061	
10	Quiñones Martinez	Yenis Arnolis	30661934	
11	Ballesteros Pedro	Pedro Claver	15029534	
12	Lopez	Owens	15022165	
13	Fabiola Vega	Luis Enrique	15026069	
14	Sergio	Herrera Morelo	25026056	Sergio HM
15	Vallejo Herrera	Liliana	30657785	
16	Gonzalez Baquero	Leasni Esther	1063122285	Leasni GB
17	Correa Barbosa	Shirley	30660580	
18	Negrete Vargas	Yesenia Paola	1063754970	
19	Cayadia Sierra	Jesus Felipe		
20	Rodriguez Vega	Ramona del Carmen	3065783	
21		Gilmar	1063177200	
22	Arevalo Ballesteros	Maria Jose	1063178516	
23	Castaño Perrett	Siomara	30657080	
24	Perrett Sanchez	Mercedes Amelia	30658647	
25	Lopez Molinedo	Vivian	30669653	
26	Cabeza Hernandez	Julia Urieles	1143318647	
27	Tulia Patricia Urieles	Sandy Luz	1063173520	
28	Serpa Martinez			
29				
30				
31				
32				
33				

FIRMA DEL INSTRUCTOR

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Fenier Lafont
ABOGADO

BIENVENIDOS



¿QUÉ SON LOS CONFLICTOS LABORALES?

Entendemos por conflicto laboral una mala relación entre dos o mas trabajadores por algún aspecto relacionado con su trabajo o su función dentro de la empresa.

Los conflictos se evidencias en formas de discusiones, falta de confianza entre compañeros o, en el peor de los escenarios, formación de bandos enfrenados.



¿POR QUÉ SURGEN CONFLICTOS EN EL TRABAJO?

Fenier Lafont
ABOGADO

Estas son algunas de las causas mas habituales:

- Desigual percepción de la realidad
- Exceso de presión
- Asignación de recursos
- Estilos disparates
- Suplantación de roles
- Opiniones o valores diferentes

TIPOS DE CONFLICTOS LABORALES

Los tipos de conflictos laborales que se reproducen más fácilmente en las empresas:

- **Interpersonales o intrapersonales.**
- **Intergrupales o intragrupales.**
- **Desinformación o mala comunicación.**
- **Problemas contingentes o aplazados**
- **Conflictos soterrados o silenciados.**

CÓMO PREVENIR LOS CONFLICTOS LABORALES

Fenier Lafont
ABOGADO

- Mostrar agradecimiento
- Priorizar la afinidad profesional en las contrataciones
- Fomentar la empatía
- Aprender a negociar
- Detectar problemas latentes
- Sinceridad entre compañeros



SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES | 6 PASOS.

Fenier Lafont
ABOGADO

Se debe seguir los siguientes pasos para la solución de conflictos laborales.

- **Mantener la calma y la imparcialidad**
- **Comprobar que los trabajadores quieren resolver su conflicto.**
- **Definición de objetivos**
- **Evitar ataques personales y promover una visión más amplia de las cosas.**
- **La resolución no puede posponerse ni eternizarse**
- **Evaluación.**

TÉCNICAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Fenier Lafont
ABOGADO

Es la mejor forma de intervenir en un problema laboral y **ayudar a las partes a superar sus diferencias:**



- **Mediación**
- **Facilitación**
- **Arbitraje**







FICHA.3141303.

SOLDADURA DE PRODUCTOS METALICOS EN PLATINA.

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: Tecnico Soldadura en Productos metalicos en platina
FICHA No. 3141303
Municipio: Montelibano
Lugar: Sede San Jorge
Instructor: Fenis Ufont Rodriguez
Nº. Doc. Identificac. 78038744
FECHA: 16/06/2025
HORARIO:

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	FIRMAS
01	Montaya Cartagena	Kely johana	1063295204	Kely M.
02	Sotelo Pashana	Luz Nady	1063297806	Luz Sotelo
03	Arrieta Sierra	Luis Mateo	1038108038	Mateo.
04	Taraba Perez	Temis farid	7066804430	
05	Camacho Padilla	~~Deiner~~ Camacho Padilla	1063358857	
06	Jimenez Martinez	Emmanuel David	1007560823	
07	Hoyos Vivero	Duvan Danio	1063304113	
08	Trujillo Lopez	Enrida Yuliana	1063786964	Yuliana Trujillo
09	Romero Velasquez	Yelmis cecilia	1003589582	
10	Ricardo Acosta	Faibis Jessid	1085043563	
11	Agamez Serpa	Nair Felipe	7066602436	
12	Tirado Vergara	Janller	1003294461	Janller
13	Hernandez fabra	Danilo	1003294544	Danilo
14	Castillo Mesperuza	Luisa	1033089483.	Luisa.
15	Hernandez Jimenez	Deicy Liliana	1143205760	Deicy hernandez
16	Chica Garay	Luis David	1063278356	Luis David
17	Carbal Rodino	Leonardo Caesar	7063277074	Leonardo Casar
18	Florez Fuentes	Roberto Carlos	1071437736	Roberto Carlos
19	Funes Agamez	Elkin David	1081922181	Elkin David A
20	Hoyos Perez	Luis Miguel	1010066717	Luis Hoyos
21	~~Sebastian~~ Mendez Casarrubia	SEBASTIAN	7066602724	SEBASTIAN
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				

FIRMA DEL INSTRUCTOR

		ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza¨. Finalizamos formación satisfactoriamente el día 7 del mes de julio. La formación se impartió en la sede San Jorge del municipio de Montelíbano. **FICHA.3091912. SOLDADURA DE PRODUCTOS METALICOS EN PLATINA.** Se desarrollaron actividades con gran motivación. Trabajamos la guía de aprendizajes: **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¨. Se desarrollo la formación en la sede Sena San Jorge del municipio de Montelíbano. Finalizamos formación satisfactoriamente el día 16 de junio del 2025. **FICHA.3171294. MECÁNICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL** Desarrollando actividades individuales y grupales con gran motivación, enfatizando en conceptos claves y necesarios para enfrentar las diferentes situaciones en una relación laboral. Trabajamos ¨. **Guía No 4**.	

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: Tecnico Soldadura en Productos metalicos en platina			
FICHA No. 3141303		Lugar: Sede San Jorge	
Municipio: Montelibano		Nº. Doc. Identificac.	78038744
Instructor: Fenis Lfont Rodriguez			
FECHA: 16/06/2025	HORARIO:		

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	FIRMAS
01	Montaya Cartagena	Kely johana	1063295204	Kely M.
02	Sotelo Pashana	Luz Nady	1063297806	Luz Sotelo
03	Arrieta Sierra	Luis Mateo	1038108038	Mateo.
04	Taraba Perez	Temis farid	7066804430	
05	Camacho Padilla	Deiner Camacho Padilla	1063358857	Deiner
06	Jimenez Martinez	Emmanuel David	1007560823	
07	Hoyos Vasto	Duvan Danio	1063304113	
08	Trujillo Lopez	Enrida Yuliana	1063786964	Yuliana Trujillo
09	Romero Velasquez	Yelmis cecilia	1003589582	
10	Ricardo Acosta	Faibis Jessid	1095043563	
11	Agamez Serpa	Nair Felipe	7066602436	
12	Tirado Vergara	Janller	1003294461	Janller
13	Hernandez fabra	Danilo	1003294544	Danilo
14	Castillo Mispereza	Luisa	1033894483.	Luisa.
15	Hernandez Jimenez	Deicy Liliana	1143205760	Deicy hernandez
16	Chica Garay	Luis David	1063278356	Luis David
17	Carbal Rodino	Leonardo Caesar	7063277074	Leonardo Cesar
18	Florez Fuentes	Roberto Carlos	1071437736	Roberto Carlos
19	Funes Agamez	Elkin David	1081922181	Elkin David A
20	Hoyos Perez	Luis Miguel	1010066717	Luis Hoyos
21	~~Sebastian~~ Mendez Casarrubia	SEBASTIAN	7066602724	SEBASTIAN
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				

FIRMA DEL INSTRUCTOR_____

EQUIDAD LABORAR Y CONDICIONES LABORALES EN LA ACTUALIDAD EN COLOMBIA

PROGRAMA DE FORMACION SOLDADURA EN PRODUCTOS METALICOS EN PLATINAS

INSTRUCTOR

FEINER RODRIGUEZ

PRESENTADO POR

LUISA FERNANDA CASTILLO

SERVICIO DE APRENDIZAJE SENA

FICHA: 3141303

MONTELIBANO - CORDOBA

10 / 06/ 2025

EQUIDAD LABORAL Y CONDICIONES LABORALES EN LA ACTUALIDAD EN COLOMBIA

INTRODUCCIÓN

La equidad laboral y las condiciones de trabajo son aspectos fundamentales para garantizar el bienestar de los trabajadores y el desarrollo sostenible de una sociedad. En Colombia, estos temas han sido objeto de múltiples reformas, debates y políticas públicas en los últimos años. Sin embargo, persisten desigualdades, informalidad y desafíos estructurales que afectan principalmente a mujeres, jóvenes, poblaciones rurales y comunidades étnicas.

1. ¿QUÉ ES LA EQUIDAD LABORAL?

La equidad laboral se refiere a la igualdad de oportunidades, trato y condiciones para todos los trabajadores, sin importar su género, edad, etnia, orientación sexual o condición socioeconómica. Implica eliminar cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo, la remuneración, el ascenso y la protección social.

En Colombia, aunque existen leyes que promueven la equidad, como la Ley 1496 de 2011 (igualdad salarial entre hombres y mujeres), aún hay brechas significativas en la práctica laboral.

2. CONDICIONES LABORALES EN COLOMBIA

Las condiciones laborales hacen referencia al entorno en el que se desarrolla el trabajo: seguridad, remuneración, jornada laboral, estabilidad, prestaciones y respeto por los derechos laborales. En Colombia, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), una gran parte de la población económicamente activa trabaja en la informalidad.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL ACTUAL:

Alta informalidad laboral: Más del 50% de los trabajadores no tienen contrato ni acceso a seguridad social.

Desigualdad salarial: Las mujeres ganan, en promedio, un 12% menos que los hombres por el mismo trabajo.

Desempleo juvenil: Afecta principalmente a jóvenes entre 18 y 28 años, con tasas de desempleo superiores al promedio nacional.

Precariedad en sectores rurales: Muchos trabajadores del campo carecen de protección social y acceso a derechos laborales básicos.

3. RETOS Y AVANCES RECIENTES

Avances:

- Políticas de equidad de género en el trabajo.
- Reformas laborales en debate que buscan mejorar la formalización y proteger los derechos laborales.
- Programas de empleabilidad juvenil como "Jóvenes en Acción".

Retos:

- Reducir la brecha de género y la discriminación.
- Garantizar el acceso a trabajo digno en zonas rurales y regiones marginadas.
- Combatir la informalidad y promover el empleo formal.
- Fortalecer la inspección laboral para hacer cumplir las leyes existentes.

4. PERSPECTIVAS FUTURAS

La equidad y las condiciones laborales en Colombia seguirán siendo un tema prioritario en la agenda política y social. Se requiere un compromiso conjunto entre el Estado, el sector privado, los sindicatos y la sociedad civil para construir un mercado laboral más justo, inclusivo y sostenible.

CONCLUSIÓN

La equidad laboral y unas buenas condiciones de trabajo no solo mejoran la calidad de vida de los trabajadores, sino que también contribuyen al crecimiento económico y la paz social. Aunque Colombia ha avanzado, aún queda mucho por hacer para garantizar que todos los ciudadanos tengan acceso a un trabajo digno, justo y seguro.

Tecnico en soldadura en productos Metalicos en platina

Ficha: 3141303

Docente: fenier Lafont Rodriguez

Aprendiz: Yair Felipe agamez Serpa
Janller tirado Vergara
Danilo Hernandez Fabra

fecha: Lunes 26 de Mayo del 2025

Montelibano - Cordoba

Sena

1. Con base en la lectura Que son los derechos humanos, que es dignidad y la declaracion universal de los derechos humanos Conteste:

a. ¿Que son los derechos humanos?
R/ Son un conjunto de principios legales y eticos que protegen la dignidad y libertad de cada persona. fueron creados para asegurar que todas las personas vivan con justicia, igualdad, respeto y sin discriminacion.

B. ¿Que es la dignidad humana?
R/ Es un principio fundamental de los derechos humanos, que reconoce que todas las personas merecen respeto, trato justo y condiciones de vida que protejan su integridad, emocional y moral

C. ¿Que articulo de la declaración universal de humanos nos habla del derecho al trabajo? Explique
R/ Articulo 23
Todas persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la proteccion contra el desempleo.

-Todas persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

-una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, asi como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario por cualesquiera otros medios de proteccion social.

2. A partir de las experiencias propias, familiarse y de la comunidad donde viven resuelvan las siguientes preguntas.

a. ¿Cuales son las actividades economicas más importantes del departamento de cordoba? Explique
* Construcción
* Agropecuvio
* Agricultura

Desarrollo
Construcción: Es una actividades clave en el desarrollo urbano y rural. se generan empleos en obras publicas y privadas, como viviendas, carreteras y edificaciones.

Agropecuvio: incluye la ganaderia y la agricultura. córdoba es uno de los departamentos con mayor produccion ganadera del pais, especialmente en cria de bovinos

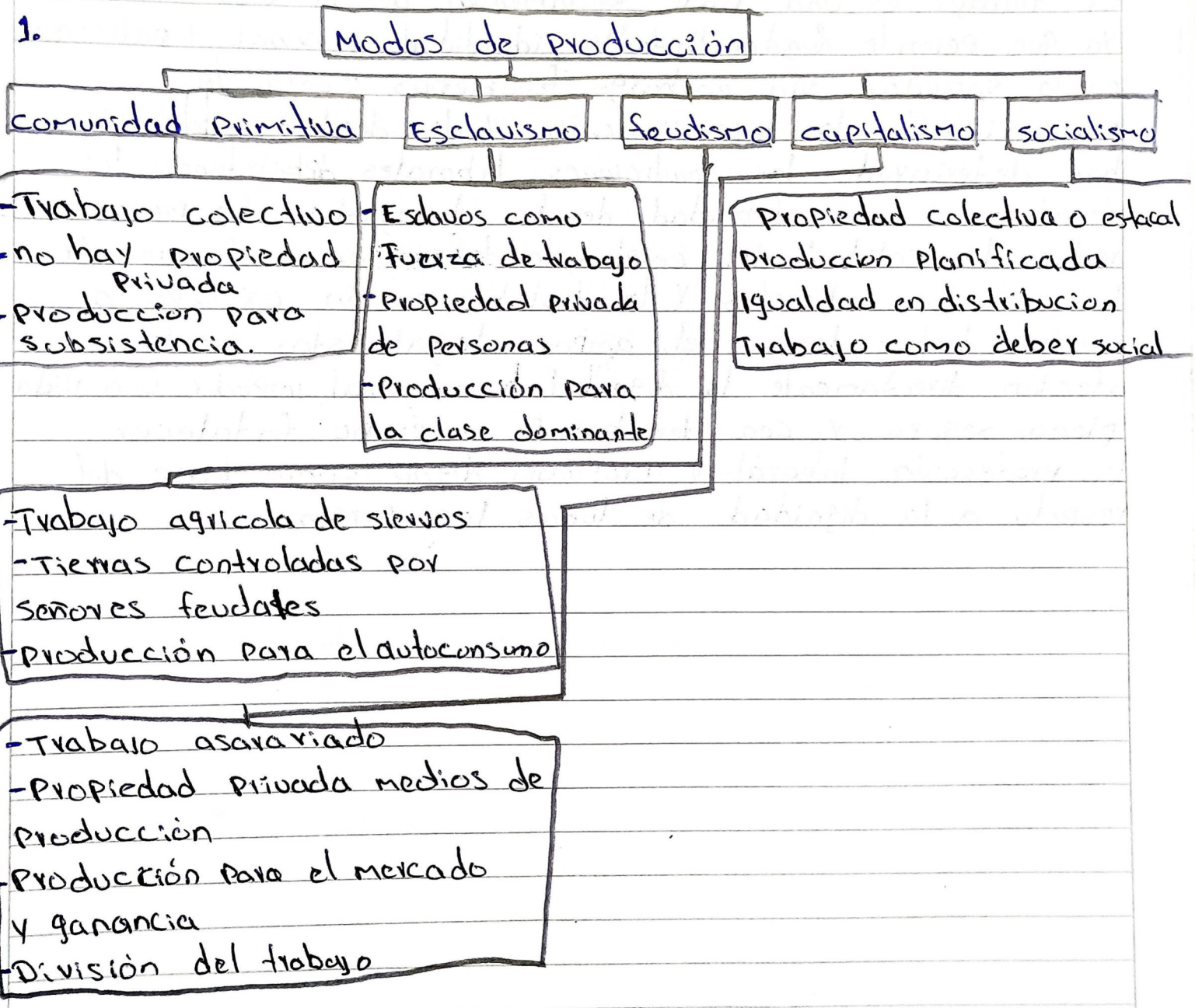
Agricultura: se cultivan productos como el maiz yuca platano y arroz los cuales son fundamentales para la alimentación y la economia local.

B. ¿Describa como es el trabajo en su municipio formal, informal de que vive la gente que oficios desempeñan etc.
R/ El trabajo de nuestro municipio es mas de construccion moto taxi, vendedores informales.

-Contratos, trabajadores formales de conexiones inalambrica

3. A Partir del documento modos de Producción o el video evolucion del trabajo en la historia elabora una linea de tiempo en la cual ubique los Periodos historicos de la Producción y las Principales caracteristicas del trabajo para cada Periodo.

1.



4. ¿Con la lectura de cambios en el mundo del trabajo elabore un escrito que incluya los conceptos; trabajos precarización tercerización des-laborización y su relación con la dignidad humana.

El trabajo es una parte fundamental de la vida humana ya que permite desarrollar la identidad personal y participar en la sociedad sin embargo, fenómenos como la precarización la tercerización y la deslaborización han deteriorado las condiciones laborales, debilitando los derechos y la estabilidad de los trabajadores. La precarización reduce la calidad del empleo, la tercerización fragmenta los vinculos laborales y la deslaborización excluye a muchos trabajadores del amparo legal. Estas practicas afectan directamente la dignidad humana, al impedir una vida plena, segura y con derechos. Es necesario fortalecer la protección laboral y promover digno como base del respeto a la dignidad de todas las personas.

LA ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL



¿QUÉ ES LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL?

Según el MRL, la "erradicación del trabajo infantil es la desvinculación de niñas, niños y adolescentes que no han cumplido 15 años de edad de cualquier actividad económica, remunerada o no.



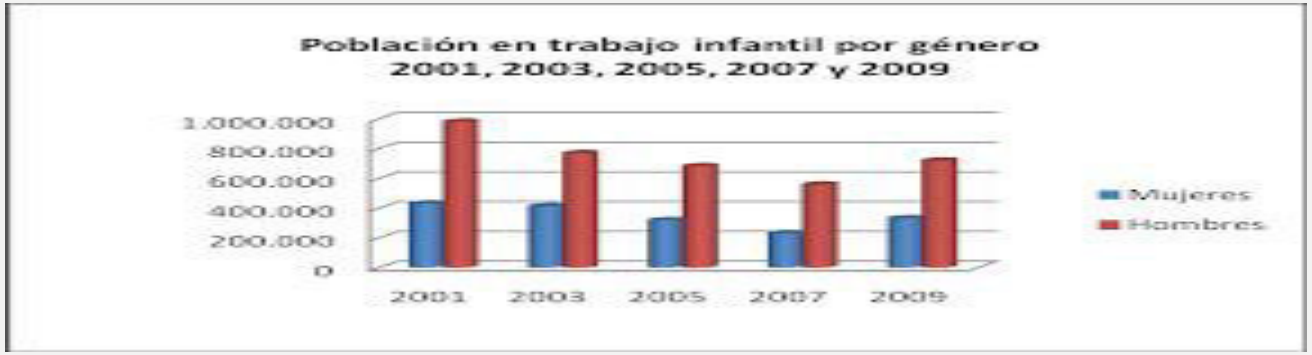
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL?

El trabajo infantil no solo pone en peligro la salud y el bienestar de la infancia, sino que también les roba tiempo para jugar o ir a la escuela. Esta realidad perpetúa ciclos de pobreza y desigualdad social, afectando negativamente a la infancia más vulnerable.



¿DÓNDE SE CONCENTRA PRINCIPALMENTE EL TRABAJO INFANTIL EN COLOMBIA?

- Los sectores económicos que más utilizan trabajo infantil, en orden de importancia, son: Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. Comercio, hoteles y restaurantes.



EN QUE POBLACIÓN SE DA MAS ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

La región de América Latina y el Caribe es la que más ha avanzado en la erradicación del trabajo infantil en los últimos 20 años. Aunque el trabajo infantil persiste en la región, se han observado avances significativos en la reducción de la tasa de trabajo infantil en diferentes grupos de edad, así como en la transición de niños y niñas a otros sectores económicos.



¿QUÉ DEBEMOS HACER PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL?

Garantizar una educación inclusiva y de calidad, para evitar el abandono escolar y el ingreso al trabajo. Lograr la equidad de género y empoderar a las niñas. Promover la responsabilidad familiar compartida en el trabajo de los hogares. Mejorar las condiciones de pobreza social y reducir la desigualdad



¿QUÉ ES LA ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL?

El término trabajo infantil se refiere a la participación de niños en formas de trabajo prohibidas y, a nivel más general, en tipos de trabajo que es preciso eliminar por ser social y moralmente indeseables, al perjudicar su bienestar y comprometer su educación, su desarrollo y su sustento futuro.



¿CUÁL ES EL OBJETIVO DEL DÍA MUNDIAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzó el "Día mundial contra el trabajo infantil" en 2002 para concienciar acerca de la magnitud de este problema y aunar esfuerzos para erradicar el trabajo infantil.



PRESENTADO POR:

YEIMIS ROMERO

FAIBER RICARDO











FICHA.3091912.

SOLDADURA DE PRODUCTOS METALICOS EN PLATINA.

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: Soldadura de Productos Metalicos en Platina
FICHA No. 3091912
Municipio: Montelibano
Instructor: Fenicl Lafont Rodriguez
Lugar: Sede San Jorge
Nº. Doc. Identificac. 78038544
FECHA: 16/06/2025
HORARIO:

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	FIRMAS
01	Uhagua Gonzalez	Yuendys Carolina	1063309318	Yuendys Uhagua
02	Diaz Arroyo Maria Jose	Yaira Jose	1063367317	Maria Diaz
03	Pacheco Sanchez	Hendy Vanessa	1010152212	Hendy Pacheco
04	Lobo Almanza	Bianis Yaneth	1003079689	Bianis Lobo
05	Ruiz Cavadia	Dina marcela	1063277875	Dina Ruiz
06	Calles Velez	Jhonnavis arbeis	1063277665	JH
07	x Regino arcia	Yeiner Yesi	1193237551	Yeiner Regino
08	Arroyo Berna	José Miguel	1.197.215.311	Jose Arroyo.
09	Marcelo Martinez	Blas Gabriel	1063359085	
10	Regino Conco	ferney Antonio	1003077683	ferney Regino
11	Castro Madera	Yenifer	1066605703	Yenifer Castro
12	Osorio Camaño	Xiomara Yolima	1063274626	Xiomara O.
13	Olivarco López	Albeiro Manuel	1063284315	Albeiro
14	Herrera Ruiz	Brayan Dario	1133790957	
15	Alean Padilla	Uday Lorena	1063557790	
16	Carvajal P	Roberto R.	1A3033482	
17	Peñate padilla	[illegible]	1007556791	
18	Leon Muñoz	Marcela	1032178606	Marcela.
19	BERTRA GONZALEZ.	Luis ALBERTO	1192742639	
20	Gonzalez Suarez	Caleb de Jesus	1063366560	
21	Betin Montes	Abraham Betin	1062362809	
22	Gonzalez Suarez	Gustavo Adolfo	1063364480	Gustavo G.
23	Barrutia Rojas	Melissa	1003139943	MELISA B.R.
24	Casamubia de Ayala	Sandra Milena	1066609511	Sandra C.
25	Romero Santo	Romulo	1063278088	Romero.
26	Vargas Muñoz.	Yesmith Adriana.	1003294130	
27	Martinez Rodriguez	Yoel	1063356652	
28	Montalvo Ortiz	Breiner	1066601257	
29	Mora Martinez	Karen lorena	1067911707	Karen
30	Peñate Vargas	Luis Angel	1066602266	Luis Peñate
31	Causil Calle	Maria Ofelia	50448127	Maria causil
32				
33				

FIRMA DEL INSTRUCTOR

Derechos Fundamentales

Ficha #3091912

Integrantes:

Wendys Vergara, Mario José Diaz.

A) Que son los derechos humanos?

Son on Conjonto de derechos fundamentales inherentes a todos los seres humanos, sin importar su raza, sexo, nacionalidad, origén étnico, lengua, religión, o cualquier otra condición. Son derechos Universales, indivisibles e interrelacionados, y estan Consagrados en la declaración Universal de los derechos humanos y en otros tratados internacionales.

B) Que es la dignidad humana?

La dignidad humana es el valor fundamental que sostentan la idea de que todos los seres humanos son merecedores de respeto y protección, y que deben ser tratados como fines en si mismos, no como medios para un fin.

C) Que Articulo de la declaración Universal de los derechos humanos nos habla del derecho al trabajo? Explica.

En la constitución politica de Colombia, el derecho al trabajo se encuentra Consagrado en el Articulo 25.

Articulo 25: Garantiza el derecho al trabajo, el deber de trabajar, y la protección Contra el desempleo.

2 A partir de la experiencia propias, familiares o de la comunidad donde Viven resuelvan las Siguientes Preguntas.

A) Cuales Son las actividades economicas mas importante del departamento de Córdoba.

- ✓ La ganadera bovina
- ✓ la mineria (industria)
- ✓ La agricultura
- ✓ Comercio
- ✓ Turismo

B) Describe como es el trabajo en su Municipio (formal, informal, de que Vive la gente, que oficios desempeñan.

Formales del Municipio de Montelibano:

Sector Salud: Medicos, enfermeros, auxiliares de enfermeria, Vigilancia, auxiliar de Servicios generales.

Sector Minero: Ingenieros, operarios, Soldadores, electricos, conductor, Vigilancia Servicios generales, Manipolador de alimentos etc.

Bancos: Servicio al cliente, Asesores de Ventas, Gerencia, Vigilacia.

Comercio: Vendedores de supermercados, Cajeros, administradores, Asesores, Vigilancia, etc.

la gente en los trabajos formales Viven del salario que prestan en las empresas que laboran.

Informal:

- ✓ mototaxis
- ✓ Ventas de fritos
- ✓ Vendedores de comidas
- ✓ Vendedores informales
- ✓ Ventas de ropa
- ✓ Ventas de comida Rapidas

la gente en los trabajos infamales viven del día a día.

LINEA DEL TIEMPO.

PERIODOS HISTORICOS DE LA PRODUCCION Y LAS PRINCIPALES CARACTERISTICAS DEL TRABAJO PARA CADA PERIODO

Comunidad Primitiva.
El trabajo estaba centrado en la caza, la pesca, la recolección y, eventualmente, la agricultura incipiente

Esclavismo
(3.000 D.OC.
El trabajo esclavo era la base de la economía en muchas Sociedades antiguas, donde los esclavos realizaban tareas agrícolas, domesticas y artesanales bajo coerción.

Capitalismo
(1,600 D.OC)
El capitalismo como sistema económico comenzó a surgir en europa alrededor del siglo XVI después de Cristo. Se Caracterizaba por la propiedad privada de los medios de Producción, la búsqueda de beneficios y la libre Competencia del mercado.

Socialismo
(1.830 Años D.OC)
Como ideología política y economica surgió en el siglo XIX como una respuesta a las desigualdades generadas Por el capitalismo industrial. su formulación teórica mas Influyente Proviene de Pensadores como Karl Marx y Friedrich Engels en siglo XIX en resumen, promueve la propiedad colectiva de los medios de producción y la distribución equitativa de la riqueza.

modo de producción (3,500 años A.D.C)
fue un sistema económico y social Caracterizado por un estado centralizado, una agricultura basada en grandes extenciones de tierras. Controladas porel estado.

Feudalismo
(300 D.O.C)
Sistema politico y económico surgión en Europa occidental alrededor del siglo IX despues de cristo, en este sistema, los señores feudales otorgaban tierras a cambio de servicios militares y lealtad.

Imperialismo
(1,800 D.OC)
El imperialismo, como expansión política y económica de una nación sobre otras, se intensifico en el siglo XIX, especialmente a partir de mediados del siglo. las potencias europeas y más tarde Estados Unidos, buscando controlar territorios y recursos en Africa, Asia y América para su beneficio económico y estratégico.

3) Analice el desarrollo histórico del trabajo y la historia y elabore una cronología de los Periodos históricos de la producción y el trabajo, según cada periodo.

Producción = Conjunto de bienes y servicios que se crean para satisfacer las necesidades humanas.

Trabajo = Es la actividad humana que transforma la naturaleza para producir bienes y servicios.

(4) Con la lectura de "Cambios en el mundo del trabajo" elabore un escrito que incluya los conceptos de: Trabajo, Precarización, tercerización, deslaborización y su relación con la dignidad humana.

Trabajo: Se refiere a la actividad humana realizada para producir Bienes o Servicios con el objetivo de satisfacer necesidades y alcanzar metas, tanto individuales como colectivas, la relación entre el trabajo y la dignidad humana radican en que el trabajo no solo es un medio para subsistir, sino tambien una forma de expresión de la persona, que constribuye a su desarrollo, autorrealización y sentido de pertenencia a la Sociedad.

Precarización: Implica Condiciones de trabajo inseguras, inestables y con poca Protección, afecta la dignidad humana al crear condiciones de trabajo que no garantizan la estabilidad, el salario justo y la protección social

Deslaborización: Se refiere a la modificación de la legislación laboral para favorecer la flexibilidad, lo que puede debilitar los derechos de los trabajadores. La deslaborización, al debilitar la protección legal de los trabajadores, Puede generar una mayor vulnerabilidad y afectar la dignidad humana al erosionar los derechos laborales.

Tercerización: la tercerización. puede generar precarización al trasladar riesgos y responsabilidades a unidades productivas mas pequeñas, Puede afectar la dignidad humana, al generar condiciones laborales menos favorables para los trabajadores contratados a través de terceros, como salarios mas bajo, menos beneficios y menor protección Sindical.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

REGIONAL MONTELIBANO

SOLDADURA DE PRODUCTOS METALICOS EN PLATINA

FICHA 3091912

APRENDIZ:

XIOMARA YOLIMA OSORIO CAMAÑO

JOSE MIGUEL ARROYO BERNA

INSTRUCTOR:

FENIER LAFONT RODRIGUEZ

JUNIO 2025

A. ¿QUE ES EL TRABAJO DECENTE?

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

¿QUE ES TRABAJO DIGNO?

Un ambiente de trabajo agradable y seguro, un salario suficientemente cuantioso para vivir una vida digna, un día laboral con un número máximo de horas de trabajo y suficientes días de descanso. El trabajo digo es un derecho humano que una gran parte de la población aún no puede disfrutar.

¿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 el desarrollo de una sociedad EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS

1. *Pobreza*: La falta de empleo directo incrementa la pobreza, ya que las personas no tienen ingresos para cubrir sus necesidades básicas como alimentación, vivienda y salud. Esto perpetúa un ciclo de pobreza donde las familias no pueden acceder a educación ni a oportunidades que les permitan salir de esta situación.

2. *Violencia*: La desesperación y la frustración que genera la falta de trabajo pueden llevar a un aumento en la violencia. Las personas sin empleo pueden verse impulsadas a involucrarse en actividades delictivas como una forma de subsistir. Además, la violencia puede surgir en contextos sociales donde hay competencia por recursos limitados, como en comunidades empobrecidas.

3. *Falta de desarrollo*: Un alto índice de desempleo limita el crecimiento económico de un país. Sin trabajo, las personas no pueden contribuir al desarrollo económico a través del consumo y el pago de impuestos. Esto afecta la inversión en infraestructura, educación y salud, creando un círculo vicioso que dificulta el progreso.

4. *Impacto social*: La falta de empleo también afecta la cohesión social. Las comunidades con altos niveles de desempleo tienden a experimentar mayores tensiones sociales, desconfianza entre los ciudadanos y una disminución en el sentido de comunidad y pertenencia.

En general, la falta de trabajo no solo empobrece a las personas individualmente, sino que también tiene efectos en cadena que afectan la estabilidad social y económica de toda una comunidad o nación. Para abordar estos problemas es crucial fomentar políticas que generen empleo y promuevan el desarrollo integral.

CIUDADANIA LABORAL

A. SIGNIFICADO DEL PARRAFO

Hace referencia a que la ciudadanía laboral garantiza estabilidad social y moral para mantener el equilibrio de la sociedad, todos tenemos derecho a expresarnos, somos, podemos ser nuestros propios lideres y velar por nuestro propio bienestar, pero cumpliendo las normas para una buena y efectiva convivencia.

B. ¿COMO SE REALACIONA LA CIUDADANIA CON LAS HABILIDADES PARA LA VIDA?

Se relaciona cuando tomamos decisiones y un buen comportamiento para tener buenas relaciones y convivir en la sociedad en un ambiente armónico, fortalecer y desarrollar nuestras habilidades para la vida.

C. ¿QUE ENTIENDE POR CIUDADANIA LABORAL?

Es el derecho que tiene cada ciudadano a ejercer laboralmente donde el país tiene el deber de garantizar la fuente de empleo rigiéndose por las políticas establecidas.

Para mantener el equilibrio de la ciudadanía, todos tenemos derechos a expresarnos, somos nuestros propios lideres. Nosotros podemos velar por nuestro bienestar, pero cumpliendo las normas para una buena y efectiva convivencia.

D. ¿CUAL ES EL ROL DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES EN EL EJERCICIO DE LA CIUDADANIA LABORAL?

Es el de ser el representante legal de todo ciudadano que ejerce una relación una relación laboral cuyo objetivo es garantizar los derechos de los trabajadores en busca de beneficio colectivo para alcanzar la seguridad laboral en todos sus ámbitos.

E. ¿SE PUEDE DEFINIR LA CIUDADANIA LABORAL COMO POSESION DE DERECHOS? ¿POR QUÉ?

Si poque los ciudadanos son el sujeto titular de derechos sociales que se suman a los ya reconocidos civiles y políticos, por tanto, la ciudadanía es la condición que se otorga al ciudadano de ser miembro de una sociedad organizada.

3. EL TRABAJO Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

A. ¿QUE PRINCIPIOS PROMUEVE LA OIT EN EL MUNDO DEL TRABAJO?

Para la OIT, la justicia social es el acceso equitativo a los derechos y oportunidades. por un siglo, la OIT ha impulsado los cuatro objetivos estratégicos para lograr la justicia social a través de la promoción del trabajo decente:

- promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido.
- la protección social.
- la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- el dialogo social.

B. ¿QUE RELACION TIENE EL TRABAJO CON LA SATISFACCION DE LAS NECESIDADES BASICAS DE LAS PERSONAS?

Que gracias al trabajo podemos solventar todas las necesidades básicas que una persona pueda tener y así poder tener una vida digna, junto a nuestras familias y así disminuir un poco la pobreza y la vulnerabilidad en la sociedad.

C. ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS LABORALES MAS VULNERABLES EN COLOMBIA?

- seguridad social.
- derecho a la libre expresión.
- salario remunerado digno.
- vacaciones.
- pensión y cesantías.
- horario laboral establecido.
- Derechos al descanso.
- **Derechos laborales individuales**

A. ¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS QUE DAN ORIGEN A UN "CONTRATO DE TRABAJO"?

Los elementos que dan origen a un contrato de trabajo son los siguientes:

- Consentimiento: ambas partes deben de estar de acuerdo en los términos del contrato. el empleador ofrece el trabajo y el trabajador acepta las condiciones.
- Objeto: el objeto del contrato es la prestación de servicios del trabajador al empleador a cambio de una compensación económica.
- Forma: el contrato del trabajo puede ser verbal o escrito. Sin embargo, en algunos países, la ley exige que los contratos de trabajos se hagan por escrito para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.
- Duración: el contrato de trabajo puede tener una duración determinada o indeterminada. En el primer caso, se establece una fecha de finalización especifica, mientras que, en el segundo caso, el contrato se renueva automáticamente a menos que una de las ´partes decida darlo por terminado.
- Obligaciones del empleador: el empleador tiene la obligación de proporcionar al trabajador un ambiente de trabajo seguro, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo su trabajo, así como pagar el salario acordado y proporcionar otros beneficios acordados.

- Obligaciones del trabajador: el trabajador tiene la obligación de realizar el trabajo asignado de manera eficiente, debe cumplir con las políticas y procedimientos de la empresa y mantener la confidencialidad de la información sensible de la empresa.

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 de trabajo escrito es una prueba útil y valiosa en caso de una disputa laboral, los trabajadores tienen derechos laborales reconocidos por la ley incluso si no tienen un contrato de trabajo por escrito.

De hecho, en muchos países, la legislación laboral establece que un contrato de trabajo puede ser verbal y tener plena validez legal. Esto significa que incluso si no hay un contrato de trabajo escrito, el empleador y el trabajador tienen una relación laboral que esta sujeta a las leyes y regulaciones laborales.

En cualquier caso, es importante es importante que los trabajadores estén familiarizados con las leyes y regulaciones laborales de su país para asegurarse de que sus derechos laborales sean respetados, independientemente de si tienen o no un contrato de trabajo por escrito.

También es recomendable mantener un registro de las horas laboradas, las tareas realizadas y los salarios pagados.

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.

en la mayoría de los países, existes leyes laborales que establecen que el salario de un trabajador debe ser pagado en efectivo, y no en especie. Esto se debe a que el pago en especie sea difícil de valorar y puede ser utilizado para evadir las obligaciones fiscales y de seguridad social.

Sin embargo, en algunos casos específicos, puede ser posible acordar con el jefe el pago parcial en especie, siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones y se respeten los derechos laborales establecidos por la ley, por ejemplo:

- Acuerdo mutuo: el trabajador y el empleador deben acordar explícitamente el pago en especie y sus condiciones.
- Valoración justa: debe haber una valoración justa y transparente de las mercancías que se entregan como pago.
- Cumplimiento de la legislación: el acuerdo debe cumplir con la legislación laboral y tributaria aplicable

En resumen, aunque pueda haber algunas excepciones, en general, no es común ni recomendable pactar el pago total en especie en lugar que dinero, ya que puede generar problemas y limitar la libertad del trabajador.

D. ¿Cuales son las prestaciones economicas y sociales a que tiene derecho con un contrato de trabajo?

Los derechos y prestaciones económicas y sociales que corresponden a un trabajador con un contrato de trabajo pueden variar según el país y las leyes laborales sociales. Sin embargo, a continuación, se presentan algunas de las prestaciones y derechos laborales más comunes:

- Salario: el salario es la remuneración que el empleador paga al trabajador por su trabajo.
- Seguridad social: los trabajadores pueden tener derecho a recibir beneficios de seguridad social, que incluyan atención médica, seguro de desempleo pensión y otros.
- Vacaciones pagadas: los trabajadores pueden tener derecho a un número determinado de días de vacaciones pagadas al año.

- Licencia por enfermedad: los trabajadores pueden tener derecho a una cierta cantidad de días de licencia por enfermedad pagada.
- Licencia por maternidad y paternidad: las madres y los padres pueden tener derecho a una cierta cantidad de días por maternidad o paternidad pagada.
- Horas extras.
- Aguinaldo
- Fondo de ahorro
- Derecho a un trabajo digno y seguro.
- Derecho a la estabilidad laboral.
- Derecho a una indemnización por despido injustificado.
- Derecho a una indemnización por despido injustificado.
- Derecho a recibir un salario justo y adecuado.
- Derecho a las prestaciones laborales.

E. ¿SELECCIONE UN CASO QUE CONOZCA O HAYA ESCUCHADO, EN EL CUAL SE EVIDENCIE VIOLACION DE LOS DERECHOS LABORALES, ¿EXPLIQUE CON DETALLE QUE DERECHOS SE ESTAN VIOLANDO Y POR QUÉ?

Caso: trabajador de una fábrica de ropa que denuncia explotación laboral.

Un trabajador de una fábrica industrial de una ciudad grande denuncia que ha estado trabajando durante 12 horas al día, 6 días a la semana, sin recibir pagos de horas extras ni días de descanso. El trabajador afirma que ha estado trabajando en estas condiciones durante varios meses y que ha sido objeto de maltrato por parte de sus supervisores.

DERECHOS LABORALES VIOLADOS:

1. **Derecho a un horario de trabajo razonable:** el trabajador tiene derecho a un horario de trabajo que no exceda las 8 horas de trabajo diarias o 48 horas semanales, según la legislación laboral de muchos países. En este caso, el trabajador está trabajando 12 horas al día, lo que supera ampliamente el límite establecido.
2. **Derecho al pago de horas extras:** el trabajador tiene derecho a recibir pago adicional por las horas trabajadas más allá del horario normal. En

este caso el trabajador no esta recibiendo pago de horas extras, lo que constituye una violación de sus derechos.

3. **Derecho a días de descanso:** el trabajador tiene derecho a disfrutar de días de descanso remunerados, incluyendo fines de semanas y días festivos. En este caso el trabajador está trabajando 6 días a la semana, sin disfrutar días de descanso adecuados.
4. **Derecho a un ambiente de trabajo seguro y respetuoso:** el trabajador tiene derecho a trabajar en un ambiente seguro y respetuoso, libre de maltrato y acoso. En es caso, el trabajador afirma que ha sido objeto de maltrato y acoso por parte de sus superiores, lo que constituye una violación de sus derechos.

¿PORQUE ESTÁN VIOLANDO ESTOS DERECHOS?

La violación de los derechos laborales se debe a la explotación laboral por parte del empleador. El empleador está priorizando la producción y el beneficio económico sobre el bienestar y los derechos de los trabajadores. La falta de supervisión y regulación efectiva por parte de las autoridades laborales también puede contribuir a la violación de los derechos laborales.

- ### DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO

A. ¿QUE OPINA USTED DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN SINDICATOS?

Los sindicatos son organizaciones formadas por parte de trabajadores con el objeto de proteger sus derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo. Al unirse en un sindicato, los trabajadores pueden negociar colectivamente con los empleadores en temas como salarios horarios de trabajos. prestaciones laborales y condiciones de trabajo.

Los sindicatos también pueden brindar asesoramiento legal y representación a los trabajadores en caso de conflicto laborales o violaciones de sus derechos laborales. A demás los sindicatos pueden desempeñar un papel importante en la promoción de políticas públicas que benefician a los trabajadores y en la lucha contra la discriminación y la explotación laboral.

En muchos países, los sindicatos tienen un papel fundamental en la defensa de los derechos laborales y en la construcción de una sociedad mas justa e igualitaria. Sin embargo, también ahí criticas sobre el papel de los sindicatos, como que pueden ser demasiado rígido en sus demandas o que pueden favorecer a los trabajadores de ciertos sectores o industrias en detrimento de otros.

En general, la organización de los trabajadores en sindicato es una opción legitima para defender y proteger los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo.

B. ¿QUE ES UN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

Un convenio colectivo de trabajo es un acuerdo negociado entre los empleadores o asociaciones de empleadores y los sindicatos o asociaciones de trabajadores que establecen las condiciones laborales y los derechos y obligaciones de ambas partes en un determinado ámbito geográfico o sector económico.

Ei convenio colectivo puede establecer las condiciones de trabajo en cuanto a salarios, jornadas laborales, descansos, vacaciones, permisos, régimen disciplinario, entre otros aspectos.

También puede incluir cláusulas que regulen el acceso a la formación profesional, la seguridad y salud en el trabajo, de igualdad de oportunidades y la no discriminación en el empleo.

Los convenios colectivos de trabajos son importantes por que permiten a los trabajadores negociar colectivamente con los empleadores y establecer condiciones laborales justas y equitativas.

C. ¿CUALES SON ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE UN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

Los elementos fundamentales de un convenio colectivo de trabajo son los siguientes:

- Partes: se deben identificar claramente las partes que participan en la negociación y firma del convenio colectivo, es decir, los empleadores o sus asociaciones y los trabajadores o sus sindicatos.
- Ámbito de aplicación: el convenio colectivo debe definir el ámbito geográfico y sectorial al que se aplicara, especificando las empresas, industrias, actividades o trabajadores a los que se refiere.
- Duración: se debe establecer la duración del convenio colectivo, ya sea por el periodo determinado de tiempo o hasta que se negocie uno nuevo.
- Condiciones laborales: el convenio colectivo debe establecer las condiciones laborales aplicables a los trabajadores, como salarios, jornadas laborales, descansos, vacaciones, permisos, régimen disciplinario, entre otros.
- Derechos y obligaciones de las partes: el convenio colectivo debe establecer los derechos y obligaciones de las partes, tanto de los

empleadores como de los trabajadores, en relación con las condiciones laborales establecidas.

- Mecanismos de solución de conflictos: se debe establecer los mecanismos y procedimientos para la solución de conflictos que puedan surgir durante la vigencia del convenio colectivo, como mediación o arbitraje.

En resumen, un convenio colectivo de trabajo es un acuerdo entre las partes que establece las condiciones laborales y los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores en un determinado ámbito geográfico o sectorial.

D. **¿QUE ES UN CONFLICTO DE TRABAJO? EXPLIQUE SU RESPUESTA.**

Un conflicto de trabajo es una situación en la que surge una disputa o desacuerdo entre los empleadores y los trabajadores en relación con las condiciones laborales o los derechos y obligaciones de las partes. este conflicto puede manifestarse de diferentes maneras, como huelgas, paros, protestas, demandas judiciales o negociaciones colectivas fallidas.

Causas del conflicto:

1.diferencias en la interpretación de los derechos laborales.

2. falta de comunicación efectiva.

3. desequilibrio de poder: el empleador tiene mas poder y control sobre la relación laboral, lo que puede llevar a una explotación laboral.

- **LIBERTAD SINDICAL**

A. **¿CUAL ES LA DEFINICION DE LIBERTAD SINDICAL?**

La libertad sindical es un derecho fundamental reconocido por los tratados internacionales de derechos humanos y la legislación laboral, que garantiza a los trabajadores el derecho a formar, afiliarse, y participar en sindicatos y a llevar a cabo actividades sindicales sin interferencia, represión o discriminación por parte de las autoridades gubernamentales, los empleadores o cualquier otra persona.

La libertad sindical también implica el derecho de los sindicatos a elegir libremente a sus representantes, a organizar y administrar sus actividades y a negociar colectivamente con los empleadores en relación con las condiciones de trabajo y otros asuntos laborales.

B. **¿COMO CONSTRUIR CONCIENCIA PARA UNA MEJOR COMPRENSION DE LA LIBERTAD SINDICAL?**

La construcción de conciencia sobre la libertad sindical puede llevarse a cabo a través de diferentes estrategias y acciones

- Educación y formación.
- Dialogo y negociación.
- Participación activa de los trabajadores.
- Protección de los derechos laborales.

En resumen, la construcción de conciencia sobre la libertad sindical implica un esfuerzo conjunto a los trabajadores, los empleadores, los sindicatos, las autoridades gubernamentales y la sociedad en general para promover y proteger los derechos laborales y la justicia social en el mundo del trabajo.

C.¿QUE NORMAS NACIONALES E INTERNACIONALES AMPARAN LA LIBERDAD SINDICAL?

La libertad sindical esta protegida por diversas normas nacionales e internacionales. Algunas de las más relevantes son:

- La constitución nacional.
- Convenio N° 87 de la organización internacional del trabajo (OIT).
- Convenio N° 98 de la OIT.
- Declaración universal de los derechos humanos.
- Pacto internacional de los derechos civiles y políticos.
- Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales.

D. ¿CUAL ES EL PANORAMA DE COLOMBIA EN CUANTO A LOS DERECHOS SINDICALES?

En el país hay plena libertad de asociación y no hay ninguna norma que prohíba, en la constitución o en las leyes colombianas, que las personas se asocien una o múltiples veces a sindicatos. aunque no todos los trabajadores tienen el mismo nivel de protección.

Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del estado, la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

E. ¿CUAL 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?

CUADRO COMPARATIVO ENTRE FUERO SINDICAL O FUERO CIRCUNTANCIAL

ITEMS	FUERO SINDICAL	FUERO CIRCUNSTANCIAL
Marco Jurídico	Artículo 405 Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º del decreto 204 de 1957	Artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 10º del Decreto 1373 de 1966.
Derecho	Derecho considerado por la constitución nacional Art 39.	
Que es?	Garantías que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un Municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo.	Es la garantía de no ser despedidos sin justa causa comprobada de la que gozan los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones.
Quien goza de este fuero?	• Fundadores del Sindicato (desde el día de la constitución del sindicato, hasta 2 meses después de la inscripción en el registro sindical, en un tiempo no mayor a 6 meses). • Trabajadores que se hayan ingresado al sindicato, con antelación a la inscripción del registro sindical, pero después del acta de fundación. Y rige por el mismo tiempo del fuero de los fundadores. • Miembros de junta directiva y subdirectiva de todo el sindicato, Federación o confederación de sindicatos (sin exceder de 5 principales y 5 suplentes) por el tiempo que dure el mandato y 6 meses más. • Miembros de los comités seccionales. (1 principal y 1 suplente) por el tiempo que dure el mandato y 6 meses más. • Servidores públicos (a excepción de los que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración)	• Los trabajadores afiliafos al sindicato. • Los trabajadores No sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones. Están excluidos de este fuero los trabajadores que desempeñen cargos de alta dirección o jerarquía dentro de la empresa, con capacidad de compromiso y de representación. Sentencia CSJ 26726 de 2006. Este fuero se aplica desde el momento de la presentación del pliego, hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o pacto colectivo, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso. Art 36 D 2351 de 1965.
Acción de reintegro.	Solamente se realizará para el trabajador que demuestre (tiene la carga probatoria) que fue despedido siendo aforado sin permiso del	El empleador no puede despedir sin justa causa con el pago de la indemnización, pero si puede terminar el contrato de trabajo, cuando se han
	Juez, y cuando haya sentencia de reintegro, el empleador deberá reintegrar al trabajador y hacer el pago de todas sus prestaciones sociales y el pago del salario desde el momento en que el trabajador fue despedido	configurado las justas causa establecidas por la ley o las normas del reglamento de trabajo, y en esta situación No se requiere previa autorización del juez laboral. Art 62 CST.

F. ¿COMO SE CLASIFICAN LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES? EXPLIQUE

Los sindicatos de los trabajadores se clasifican de acuerdo a diferentes criterios, como su estructura, su ámbito de actuación y su origen de ideología.

1. **Según su estructura**: sindicatos de empresa, sindicatos de industria, sindicatos de oficio.
2. **Según su ámbito de actuación:** sindicatos locales, sindicatos nacionales, sindicatos internacionales.
3. **Según su orientación ideológica**: sindicatos reformistas, sindicatos revolucionarios, sindicatos independientes.
4. **Según su nivel de representación**: sindicatos de base, sindicatos de segundo grado, sindicatos de tercer grado.

- **NEGOCIACION COLECTIVA**

¿CUAL ES LA FINALIDAD DE LA NEGOCIACION COLECTIVA?

La negociación colectiva es un derecho fundamental que se establece en la constitución de la organización internacional del trabajo. También, es un modo justo que permite fijar condiciones de empleo incluyendo las partes interesadas en un convenio colectivo.

En este sentido, el proceso de negociación se puede dar de dos formas:

- **Informal**: esta actuación se establece a partir de reglas que definen ambas partes negociadoras.
- **Formal:** la negociación se da a partir de la normativa vigente de ámbito nacional.

B. ¿QUE TIPOS DE NEGOZACION EXISTEN?

Según la participación de los interesados:

- Directas.
- Indirectas.
- Libres.
- Forzadas.
- Negociación distributiva (o competitiva).
- Negociación cooperativa (o integrativa).
- negociación acomodativa.
- Negociación evitativa.
- Negociación mixta.

¿QUE PROMUEVE LA OIT RESPECTO A LA NEGOCIACION COLECTIVA?

La libertad sindical garantiza que los trabajadores y los empleadores pueden asociarse para negociar con eficacia las relaciones de trabajo. Las normas de la OIT promueven la negociación colectiva y contribuyen a garantizar que las buenas relaciones laborales beneficien a todos.

D. ¿QUE ARTICULO DE LA CONSTITUCION DE COLOMBIA NOS HABLA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA?

El articulo 55 de la constitución política de Colombia establece que:

¨Se garantiza el derecho de la negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley¨

En resumen, el articulo 55 de la constitución política de Colombia es un fundamento importante para la negociación colectiva y la protección de los derechos de los trabajadores en el país.

- **DERECHO A LA HUELGA**

A. ¿QUE ES EL DERECHO A LA HUELGA?











FICHA.3171294.

MECÁNICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL

① ¿Qué es trabajo decente?

El trabajo decente es un concepto promovido por la organización internacional del trabajo (OIT) que se refiere a un empleo productivo y de calidad, que garantiza.

Condiciones laborales dignas, Derechos laborales, protección social, Oportunidades para todos, Diálogo social.

En resumen el trabajo decente busca que todas las personas puedan acceder a un empleo justo, seguro, estable y con derechos contribuyendo así al desarrollo individual y social.

② Como definir el trabajo digno?

El trabajo digno se define como un empleo que proporciona oportunidades productivas, ingresos justos, seguridad laboral y protección social, a la vez que promueve el desarrollo personal y la integración social. En otras palabras un trabajo digno no solo es fuente de sustento, sino que también contribuye a la dignidad humana y a la calidad de vida de las personas

3. Como influye la falta de trabajo con la pobreza, la violencia y la falta de desarrollo?

Falta de trabajo y pobreza: sin empleo, no hay ingreso para cubrir necesidades basicas (comida, salud, educación).
Aumenta la desigualdad y la exclusión social.

Falta de trabajo y violencia: La desesperación por no tener ingresos pueden llevar a conflictos familiares y sociales.
Algunos jovenes se ven atraidos por actividades delictivas al no tener oportunidades.

Falta de trabajo y desarrollo: Se desaprovecha el talento humano y baja la productividad.
La economia no crece y se limita el progreso de la sociedad.

Estos tres factores estan conectados y se refuerzan entre si. Sin trabajo hay mas pobreza, lo que puede generar mas violencia y todo esto frena el desarrollo de un pais.

Punto 2

Ciudadanía laboral

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

Este conjunto de ideas refleja cómo el trabajo digno y el desarrollo de habilidades para la vida son fundamentales para construir una sociedad más justa, segura y desarrollada. La falta de empleo no solo afecta a las personas en la economía sino también genera pobreza violencia y falta de oportunidades afectando a toda la sociedad.

En pocas palabras.

"El trabajo digno y las habilidades para la vida son claves para salir de la pobreza, evitar la violencia y lograr una ciudadanía activa y comprometida con el desarrollo de la sociedad"

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

La ciudadanía se relaciona estrechamente las habilidades para la vida al promover valores como la responsabilidad respeto y la solidaridad. Fundamentales para convivir en sociedad. El desarrollo actividades para la vida como la comunicación efectiva, el pensamiento crítico y la resolución de problemas los individuos se preparan para participar activamente en su comunidad.

toma decisiones informadas y contribuir al bienestar. Estas responsabilidades forman parte de un enfoque más amplio y duradero para fomentar el diálogo y la confianza, y son agente de cambio positivo en su entorno social.

C. ¿Qué se entiende por ciudadanía laboral?

Conocer y ejercer los derechos laborales, cumplir con los deberes como trabajador o empleado, promover un ambiente de respeto y colaboración, participar activamente en decisiones laborales, fomentar la justicia y la equidad en el trabajo.

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

Las organizaciones de trabajadores desempeñan un rol social en el ejercicio de la ciudadanía laboral al representar y defender los intereses de los trabajadores promoviendo condiciones de trabajo justas y salvaguardando sus derechos. A través de la participación en el diálogo social, las organizaciones de trabajadores contribuyen al fortalecimiento de un entorno laboral más democrático y equitativo

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

La ciudadanía laboral no se puede reducir solamente a la posesión de derechos, aunque estos son una parte fundamental. Te explico por qué:

Ejercer activamente esos derechos cumplir deberes y responsabilidades

3 El trabajo y los derechos fundamentales

A¿ Qué mandato promueve la OIT en el mundo de trabajo?

La OIT promueve los principios de los derechos fundamentales en el trabajo, que incluyen la libertad de asociación y sindical, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Estos principios son considerados fundamentales para un trabajo decente y se aplican a todos los países miembro de la OIT.

B.¿ Que relación tiene el trabajo con la satisfacción de las necesidades básicas de las personas?

El trabajo juega un papel crucial en la satisfacción de las necesidades básica de las personas, especialmente las económicas sociales y psicosiales. A través del trabajo las personas obtienen los medios para satisfacer sus

nesesidades materiales como la alimentacion la vida la ropa y la educacion y tambien contribuye a su bienestar emocional, social y de autorelacion.

C¿Cuales son los derechos laborales mas vulnerados en Colombia?

En columbia algunos de los derechos laborales mas vulnerados incluyen el pago de salarios, la afiliacion a seguridad social y riesgos laborales, las formas de contratacion inadecuados el reparto de utilidades la jornada laboral y el descanso y la libertad de asociacion sindical.

4 Derecho colectivo de trabajo

A. ¿Que opina usted de la organisacion de los trabajadores en sindicatos?

Es nesecaria para defender derechos colectivo y mejorar condiciones laborales mediante dialogo y la negacion.

B. ¿Que es un combenio colectivo de trabajo?

Es un acuerdo entre trabajadores organisados y empleadores para regular condiciones laborales como salarios, horarios y beneficios.

C. ¿cuales son los elementos fundamentales de un convenio colectivo de trabajo?

Condisiones de trabajo, duracion de acuerdo
Cobertura compromisos de las partes

y mecanismo de solucion de conflictos.

D é que es un conflicto de trabajo? explique su respuesta

Es una diferencia entre trabajadores y empleadores sobre condiciones laborales que pueden escalar a velga o conflicto

5 Organisacion sindical y fueros

Décual es el programa de combia en cuanto los derechos sindicales?

Limitado. Existen obstaculos para la sindicalisacion persecucion sindical y baja cobertura de negacion colectiva.

Eé cual es la diferencia entre fuero sindical y fuero circusantancial?

El fuero sindical protege a los lideres sindicales durante su gestion; el circustancial protege durante ciertos hechos especificos como negasaciones.

Fé como se clasifica los sindicatos sobre los trabajadores? explique

Por su ambito: de empresa, de industriales, gremiales, de oficios varios o por rama de actividad economica.

6. Negosacion Colectiva

A. ¿Cual es la finalidad de la negosacion colectiva?

Mejorar condiciones laborales, proteger derechos y alcanzar acuerdo entre trabajadores y empleadores

B. ¿Que tipos de negosacion existen?

Negociacion voluntaria, obligatoria, directa e institucionalisada.

C. ¿Que promueve la OIT respecto a la negaccion colectiva?

Formentar el dialogo social el respeto a la libertad sindical y acuerdo justo sobre las partes.

D. ¿QUE Articolo de la constitucion de Colombia nos habla de la negosacion colertiva?

El Articolo 55.

7. Derecho a la Huelga

A. ¿Que es el derecho a la Huelga?

Es la facultad de los trabajadores de suspender sus Actividades como forma de precion o Huelga ante conflicto laborales.

B. ¿cuales son las condiciones para el ejercicio del derecho a la huelga?

Debe ser legal pasifica aprobada por mayoria de los trabajadores y comunicada a las autoridades.

C. ¿Cuales son las normas nacionales e internacional que amparan el derecho de la Huelga?

Constitucion de colombia, Articulo 56; Codigo sustantivo del trabajo; Convenios OIT NO. 87 y 98

MANTENIMIENTO DE MÁQUINARIA INDUSTRIAL

FICHA: 3171294

DERECHOS FUNDAMENTALES

DEISY DEL CARMEN ARANGO TARRIFA

(APRENDIZ)

MONTELIBANO CÓRDOBA

2025

En Colombia, como en muchos países de américa latina, el trabajo es uno de los principales medios que tienen las personas para mejorar su calidad de vida. Sin embargo, no todos tienen acceso a las mismas oportunidades laborales ni trabajan en condiciones dignas. La equidad laboral, entendida como el trato justo y sin discriminación en el ámbito del trabajo, es un derecho que aún está lejos de cumplirse en la realidad del país. A esto se suma que muchas personas trabajan en condiciones precarias, sin seguridad social, estabilidad, ni garantías básicas.

Aunque en Colombia existen leyes que prohíben la discriminación en el trabajo y promueven la igualdad de oportunidades, todavía hay muchas diferencias en el acceso y el trato dentro del mundo laboral.

Uno de los problemas mas graves del mundo laboral en Colombia es la alta informalidad. Se calcula que la mayoría de los trabajadores del país no tienen un contrato legal, no están afiliados a salud ni a pensión, y tampoco tienen estabilidad en su empleo. Esto quiere decir que muchas personas trabajan sin ninguna garantía, por ingresos bajos, en empleos inestables y sin derechos laborales. Esta realidad se ve con mas fuerza en los sectores rurales, entre las mujeres cabeza de hogar y los jóvenes que buscan su primer empleo.

Incluso dentro del trabajo formal, hay situaciones que deben mejorar, muchas empresas contratan personas por servicios temporales o con contratos que no ofrecen estabilidad, y en ocasiones se abusa de figuras como el contrato por prestación de servicios, para evitar responsabilidades laborales.

Además, no en todos los lugares se respetan los horarios, se pagan horas extras o se garantizan espacios seguros, a través del Ministerio de trabajo, se han tomado algunas medidas para mejorar la situación laboral, se han promovido campañas para reducir la discriminación, se han fortalecido los programas de formación, también se han realizado mas inspecciones a las empresas para verificar que se respeten los derechos de los trabajadores.

Para lograr una verdadera equidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo en Colombia, se deben tomar medidas más firmes y efectivas como:

- El fortalecimiento de la educación y la formación laboral.
- Reducción de la informalidad.
- Promover la inclusión laboral.
- Fortalecer la inspección y los mecanismos de denuncia.

La equidad laboral y las condiciones dignas de trabajo no deberían ser privilegios, sino derechos garantizados para todas las personas, aunque le país ha tenido avances en materia legal, la realidad muestra que aún hay muchas desigualdades y problemas que afectan especialmente a los más vulnerables.

Para crear un país justo, es necesario que tanto el gobierno, como las empresas y la sociedad trabajen juntos para cerrar las brechas, proteger los derechos laborales y ofrecer oportunidades reales de crecimiento a todos los trabajadores.






OKLA
91
18


HOLGUIN



No seguro senasofiaplus.edu.co/sofia/home/principal.faces

Generar Ruta de Aprendizaje por Actividades

Programa de Formación* EJERCICIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Consultar

Ficha de Caracterización* FICHA 3259416 (EJERCICIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO) Consultar

Competencias del Programa de Formación

Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco

Filtrar Actividad de Aprendizaje

Actividad de aprendizaje	Opciones
EJERCICIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	
CONOCER CONVENIOS INTERNACIONALES	
APLICAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	
EJERCICIOS	
EJERCER DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO EN EL MARCO DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y LOS CONVENIOS INTERNACIONALES	
DFT 1888479	
CONOCER CONVENIOS INTERNACIONALES LICAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	
CONOCER CONVENIOS INTERNACIONALES APLICAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EJERCER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	
EJERCER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	
EJERCICIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	

SOFIA Plus Versión 9.0.80 Powered by SENA -•- © SENA 2018 -•- Bogotá - Colombia- •-a178;

Instructor

Diseño Curricular

Ejecución de la Formación

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

Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje

Opciones de búsqueda

Ficha de caracterización*: 3259416 - EJERCICIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Ruta de Aprendizaje*: EJERCER DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

Consultar Aprendices

La operación Asociar aprendices a ruta se realizó exitosamente. | Resultado: 17 Aprendiz(ces) asociado(s) a la Ruta de Aprendizaje: EJERCER DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO. Se ha enviado un correo electrónico a los aprendices asociados a la ruta

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

Ficha de caracterización* 3091912-SOLDADURA DE PRODUCTOS METALICOS EN PLATINA

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

Aprendiz* KAREN LORENA MORA

Juicio Evaluativo Seleccionar Juicio Evaluativo

Resultados de Aprendizaje Etapa Lectiva

Proyecto	Descripción Resultado	Juicio de Evaluación
FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE ESTRUCTURAS METÁLICAS SOLDADAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE DE LA REGIONAL CÓRDOBA	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
FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE ESTRUCTURAS METÁLICAS SOLDADAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE DE LA REGIONAL CÓRDOBA	02- Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo.	APROBADO
FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE ESTRUCTURAS METÁLICAS SOLDADAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE DE LA REGIONAL CÓRDOBA	04- Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza.	APROBADO
FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE ESTRUCTURAS METÁLICAS SOLDADAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE DE LA REGIONAL CÓRDOBA	03- Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la Constitución Política y los Convenios Internacionales.	APROBADO

Página 1 de 1

Guardar Cancelar

Español (España)
Latinoamérica

Para cambiar los métodos de entrada, presione la tecla Windows + espacio.

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

Ficha de caracterización* 3091912-SOLDADURA DE PRODUCTOS METALICOS EN PLATINA

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

Aprendiz* GUSTAVO ADOLFO GONZALEZ

Juicio Evaluativo Seleccionar Juicio Evaluativo

Resultados de Aprendizaje Etapa Lectiva

Proyecto	Descripción Resultado	Juicio de Evaluación
FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE ESTRUCTURAS METÁLICAS SOLDADAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE DE LA REGIONAL CÓRDOBA	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
FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE ESTRUCTURAS METÁLICAS SOLDADAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE DE LA REGIONAL CÓRDOBA	02- Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo.	APROBADO
FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE ESTRUCTURAS METÁLICAS SOLDADAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE DE LA REGIONAL CÓRDOBA	04- Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza.	APROBADO
FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE ESTRUCTURAS METÁLICAS SOLDADAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE DE LA REGIONAL CÓRDOBA	03- Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la Constitución Política y los Convenios Internacionales.	APROBADO

Página 1 de 1

Guardar Cancelar

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

Ficha de caracterización* 3171294-MECANICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL

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

Aprendiz* FERNANDO JOSE SIERRA

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

Se ha guardado con exito el juicio de evaluación. Sí se registró un juicio de evaluación como NO APROBADO, se enviará una notificación via correo electrónico al aprendiz.

No es seguro senasofiaplus.edu.co/sofia/home/principal.faces

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

Ficha de caracterización* 3171294-MECANICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL

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

Aprendiz* LEONEL DANILO GOMEZ

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

Se ha guardado con exito el juicio de evaluación. Sí se registró un juicio de evaluación como NO APROBADO, se enviará una notificación via correo electrónico al aprendiz.

youtube.com



Nelson De La Espriella Morales

Para: Etzel Alberto Yanez Gomez; **y 45 más**

Mar 24/06/2025 16:40

CC: Maria Luisa Pacheco Hernandez; **y 1 más**

1

Retención: 10 Year Delete (10 años) Expira: Vie 22/06/2035 16:40

Estimados instructores

Les solicito el favor de reunirnos el día 1 de julio de 2025 a las 8:30 am, con el fin de realizar seguimiento a los procesos formativos

AGENDA DE REUNION 1 DE JULIO

1. REVISIO DE HORAS DE JUNIO
2. REVISION DE REPORTE DE JUICIOS EVALUATIVOS CON REPORTE DE INSTRUCTOR POR FICHA
3. REVISION DE ACTUALIZACION DE HORARIOS
4. PROGRAMACIÓN COMPETENCIAS TRANSVERSALES
5. REVISION DE REPOSITORIOS

Gracias por su colaboración.

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

de supervision por favor verificar ....
Si hay alguien que aún no se haya modificado me lo puede informar x mensaje interno gracias!
Editado 9:13 a. m.

👍

Lunes

MS

María Luisa Eventos Sena

Buenas tardes, compañeros. Un cordial saludo.
Les comparto algunas indicaciones importantes por parte del coordinador Nelson De la Espriella:

- Este miércoles 9 de julio se realizará una reunión presencial a las 8:00 a.m. en la biblioteca del SENA Montería, para la socialización del nuevo software de eventos. La asistencia es obligatoria para todos los contratistas. Durante el encuentro se hará el ejercicio de cargar la programación del mes de julio, sin importar si ya fue enviada previamente.

- La carga de cuentas en SECOP deberá realizarse entre el miércoles 9 y el viernes 11 de julio, ya que la fecha oficial del cronograma se cruza con la semana de confraternidad. Por esta razón, se adelanta el proceso para evitar contratiempos.

Quedo atenta ante cualq... **Leer más**

Editado 4:53 p. m.

👍 6