TALLER DERECHOS INDIVIDUALES [Modo de compatibilidad] - Word

Archivo Inicio Insertar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda Diseño Disposición ¿Qué desea hacer? Compartir

Pegar Cortar Copiar Copiar formato — Portapapeles

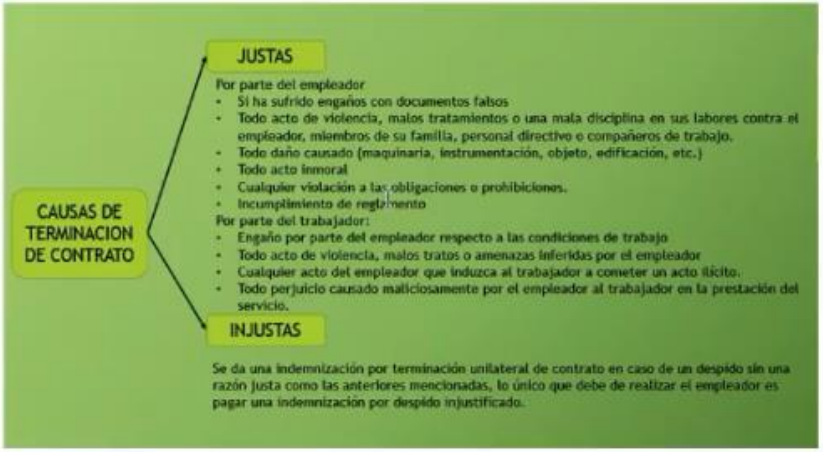
Times New Ro 12 — Fuente

Párrafo

AaBbCcDc ¶ Normal | AaBbCcDc ¶ Sin espa... | AaBbCc Título 1 | AaBb Título 2 | AaBbCc Título 3 | AaBbC Título | AaBbCcD Subtítulo — Estilos

Buscar Reemplazar Seleccionar — Edición

terminación de un contrato de trabajo. Realice un esquema que permita evidenciar las causales Justas o injusta de terminación de la relación laboral. Si es injusta cuál es el procedimiento a seguir por parte del trabajador.



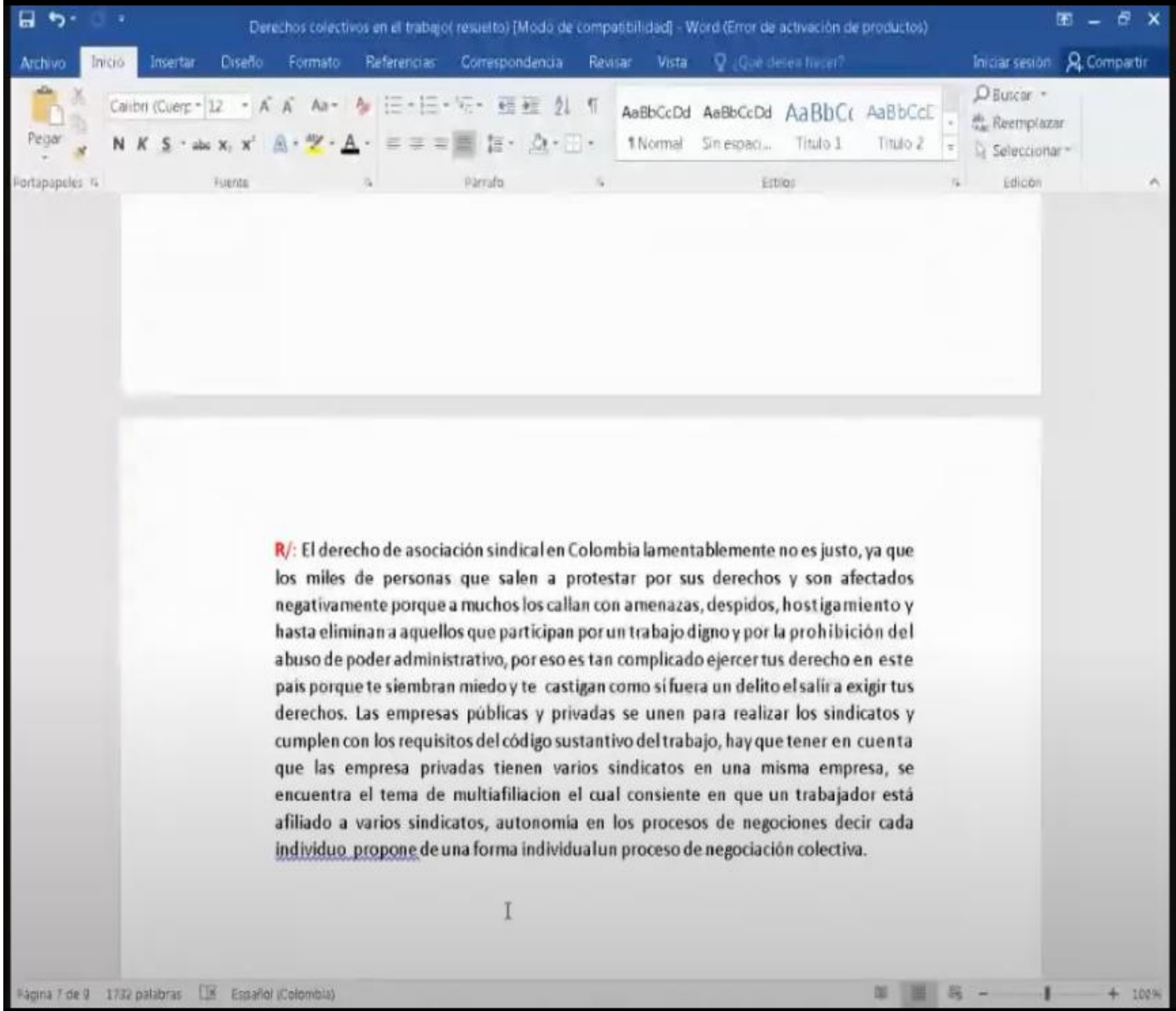
Página 7 de 11 2723 palabras Español (España) 110%

J

JUAN DAVID CARDONA RIASCOS

No de sindicatos en Colombia	Principales Federaciones	Principales Confederaciones	Centrales sindicales
• **16.569 sindicatos.** **No de sindicatos activos y afiliados según su clase de sindicatos,2017.** • Sindicato de gremio N° 2.547. • Sindicato de empresa N° 1.885. • Sindicato de industria N° 960. • Sindicato de oficios varios N° 131. ***Número* de sindicatos activos y afiliados por naturaleza del sindicato,2017.** • Privado N° 4.007. • Estatal N° 1.516.	**15 federaciones.** • ACCIÓN CAMPESINA COLOMBIANA "ACC. • Federación agraria nacional "FANAL". • Federación colombiana de Educadores "FECODE". • Federación colombiana a fotógrafos profesionales, camarógrafos y afines "FECOLFOTOGRAFOS". • Federación de loteros y colocadores	• **16 confederaciones.** • CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA "CTC" • UNIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA "UTC" • CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO "CGT" • CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA" CUT". • CONFEDERACIÓN NACIONAL DE	Las tres principales obreras plantearon idea de fusionarse. Segun una explicación de Carlos Rodriguez presidente de la central unitaria de trabajadores, CUT, noviembre próximo el sindicalismo quedará cobijado en una sola organización: la central internacional sindical.

DARLA VALENTINA GAMBA QUILINDO



D

DARLA VALENTINA GAMBA QUILINDO

CONFLICTOS

Existen muchos tipos de conflicto, una forma de clasificarlos es en:

- ✓ *Unilateral:* Cuando sólo una de las partes está en desacuerdo
- ✓ *Bilateral:* Cuando todas las partes esperan algo de la otra.
- ✓ *Personal:* Para desarrollarse necesitan que existan individuos con determinados sentimientos e ideas en juego.
- ✓ *Estructural:* Permanentes o repetitivos de circunstancias específicas en un grupo de personas, son conflictos genéricos.



"Dentro de un conflicto estructural es necesario que los que intervienen consigan no inmiscuir sus propios sentimientos y/o ideas sino que busquen la resolución del problema a favor del grupo".



LAURA JULIANA ARCE CUERVO

AHORA ... ¿QUÉ ES UN CONFLICTO LABORAL?

"Enfrentamiento o desacuerdos que surgen entre empleados o trabajadores y superiores o subalternos".

"Podemos identificar diferentes Causas, Tipos y Consecuencias en el Conflicto"





LAURA JULIANA ARCE CUERVO

TIPOS DE CONFLICTOS LABORALES



- ✓ **Un conflicto individual** tiene lugar entre un empleado y su empleador. También se considera como individual el conflicto entre un número de empleados y su empleador, siempre que los empleados actúen de forma individual y no como grupo
- ✓ **Un conflicto colectivo** tiene lugar entre un número de empleados que actúan en conjunto contra su empleador.
- ✓ **Conflicto sobre derechos.** Estos conflictos por lo general toman la forma de un reclamo de los empleados dado que no han visto satisfechos sus derechos, tales como el pago de su salario, el pago de horas extra, el goce de vacaciones y un entorno laboral adecuado (en efecto, todo derecho que ya exista por ley). Los conflictos sobre derechos pueden ser individuales o colectivos.
- ✓ **Un conflicto sobre intereses** es aquel concerniente a la creación de nuevos derechos y obligaciones. En la práctica, la mayoría de estos conflictos son una manifestación del fracaso del proceso de negociación, en el cual las partes no han logrado llegar a un acuerdo acerca de las condiciones de empleo que aplicarán en el futuro. Los conflictos sobre intereses son por lo general de naturaleza colectiva.

M

MARIA CAMILA SARRIA MENA

SISTEMA EFICAZ

"Con frecuencia el enfoque que se da a la resolución de conflictos sigue la secuencia anterior pero, idealmente, el enfoque debería darse en el orden inverso comenzando por el consenso, luego los derechos y finalmente el poder, descartando la elusión".





LAURA JULIANA ARCE CUERVO

ACOSO LABORAL

ACOSO LABORAL LEY 1010 Art. 2

"Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".

Modalidades de acoso

MALTRATO	PERSECUSIÓN	DISCRIMINACIÓN	ENTORPECIMIENTO	INEQUIDAD	DESPROTECCIÓN
Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual	Acto reiterados y arbitrario que llevan a la desmotivación laboral	Trato diferente en permisos, funciones y actividades	Obstaculizar el cumplimiento de la labor, ocultación, destrucción o perdida de alguna información	Asignación de funciones diferentes a las pactadas y extralimitadas	Poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador



LAURA JULIANA ARCE CUERVO

ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO (Art. 87 CN ; ley 393/97)	¿QUE HACER?	QUIENES LO PUEDEN INTERPONER	QUE DERECHOS PROTEGE
Instrumento directo y rápido con el que cuentan todas las personas, asociaciones, sociedades y fundaciones para exigir que se hagan efectivos los deberes y normas que surgen de las leyes y de las decisiones provenientes de la administración, que no han sido cumplidos en virtud de la negligencia de las autoridades públicas. 	*1. Antes de iniciar la acción de cumplimiento, es obligatorio que el peticionario requiera por escrito a la autoridad o al particular, solicitando el cumplimiento de su deber u obligación legal o administrativa, conocido como reclamo directo.* *2. Si la autoridad se ratifica en su incumplimiento o no contesta dentro de los diez (10) días siguientes a la presentación de la solicitud, se entiende que se ha "constituido en renuencia" a la autoridad pública o al particular.* *3. Cumplido el requisito de haber solicitado a la entidad el cumplimiento, deberá presentar demanda ante el juez administrativo:* *- Será competente el Juez Administrativo del domicilio del accionante, cuando la acción se dirija contra las autoridades de los niveles: departamental, distrital, municipal o local, y las personas privadas que desempeñen funciones administrativas en esos mismo niveles.* *- Será competente el Tribunal Administrativo, cuando la acción se dirija contra las autoridades del nivel nacional y las personas privadas que desempeñen funciones administrativas en esos mismos niveles.*	✓ *Cualquier persona natural en nombre propio o en representación de otra.* ✓ *Una persona jurídica, es decir sociedades, corporaciones, entidades a través de su representante legal.* ✓ *El Procurador General, los procuradores delegados, el Defensor del Pueblo, los personeros municipales, el Contralor General de la República, los contralores departamentales, distritales o municipales.*	*Ésta acción de cumplimiento deja algún margen en su ejercicio para hacer valer por ejemplo, los Derechos Laborales, en la medida que si es dable acudir a este mecanismo a fin de que los derechos laborales regulados en la ley se cumplan.*

SEBASTIAN APONTE GUACA

Taller mecanismos de protección de derechos [Modo de compatibilidad] - Word

Archivo Inicio Insertar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda Diseño Disposición ¿Qué desea hacer? Compartir

Pegar Cortar Copiar Copiar formato — Portapapeles

Times New Ro 12 — Fuente

Párrafo

Estilos: 1 Normal, 1 Sin espa..., Título 1, Título 2, Título 3

Buscar Reemplazar Seleccionar — Edición

Confidencialidad — Confidencialidad

3. ¿Según la ley 1010 de 2006 cómo se define el acoso laboral, modalidades del acoso, conductas asociadas y cómo se denuncia?

https://www.colombialegalcorp.com/blog/aspectos-legales-del-acoso-laboral-colombia/

4. Según estadísticas describa ¿cuáles son las situaciones de acoso laboral más recurrentes en las empresas en Colombia? y según su experiencia o conocimiento ¿cuáles serían las situaciones de acoso laboral que considera usted estaría expuesto en las empresas?

https://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf

5. En la siguiente matriz encuentra los mecanismos que le permiten proteger sus derechos tanto como ciudadano como trabajador. Por lo tanto, explique cada uno de los mecanismos de protección de derechos ciudadanos y laborales (ver documento mecanismos legales y constitucionales para la protección de derechos laborales y plegable derecho de petición).

Mecanismo de protección de derechos	Que es y cuando se presenta	Qué derechos protege	Quién lo presenta	A quién se presenta
Derecho de petición				
Acción de tutela				
Acción de cumplimiento				
Acciones populares y de grupo				
Acción de				

Página 2 de 4 638 palabras Español (España) 100%



LAURA JULIANA ARCE CUERVO