GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL
DESARROLLO CURRICULAR
EJERCICIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

GUIA DE APRENDIZAJE 3- MECANISMOS DE MATERIALIZACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENIZAJE

- Denominación del Programa de Formación: EJERCICIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO
- Código del Programa de Formación: 42110153
- Competencia: Ejercer los derechos fundamentales en el trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.
- Resultados de Aprendizaje : Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la Constitución Política y los Convenios Internacionales, comprendiendo los mecanismos de exigibilidad de los derechos del trabajo contenidos en las normas nacionales e internacionales, la necesidad e importancia del derecho de asociación y sindicalización, así como de la autonomía en el plan de acción y proyección de las organizaciones sindicales; Identificando situaciones de violación de derechos laborales individuales y colectivos y elaborando Derechos de Petición, acciones de tutela y liquidaciones de prestaciones sociales.
- Duración de la Guía: 16 horas.

2. PRESENTACION

El derecho del trabajo surge como conquista de la humanidad, producto de jornadas de organización y movilización social en distintos periodos históricos y como respuesta a la necesidad de garantizar la dignidad humana en las relaciones de trabajo. En tal sentido, se ha consolidado un sistema universal y otro regional de protección de los derechos humanos, incluyendo el derecho del trabajo, así como unas Normas Internacionales del Trabajo (NIT) que irrigan la Constitución Política de Colombia y el ordenamiento jurídico colombiano en diversos niveles. Sin embargo, paralelo a tal marco normativo persisten las violaciones a los derechos humanos del trabajo y altos niveles de desprotección social de amplios sectores de la población, la cual muchas veces ni siquiera conoce sus derechos y la forma de ejercerlos.

La presente guía apunta a que los aprendices estén en condiciones de comprender y poner en práctica los derechos fundamentales en el trabajo de que son titulares, de acuerdo con la Constitución Política, los Convenios Internacionales, y demás normas laborales.

3. FORMULACION DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Descripción de la(s) Actividad(es):

Participa de la lluvia de ideas sobre los derechos humanos del trabajo, indicando en que consiste el derecho, como surgió, y ante quien se puede exigir su cumplimiento. Es importante participar, controvertir, complementar y aportar ideas y conocimientos.

Atienda la exposición referente a los Derechos Humanos del Trabajo en la Constitución Política de Colombia y el Código Sustantivo del trabajo.

Sobre el caso asignado por el instructor trabaje en grupo de 3 compañeros y determinen cuales son los derechos de los trabajadores que no se cumplen, así como sus respectivas cuantías. Prepara una cartelera donde presenten sus conclusiones. Los resultados de los talleres serán expuestos y debatidos

Atienda la exposición del instructor sobre los sistemas de protección de derechos humanos del trabajo (OIT – CIDH - CP), así como de sus principales normas, instrumentos y formas de poner en acción dichos sistemas, incluyendo el Derecho de Petición y la acción de Tutela tanto como los pasos de creación de una organización sindical y el inicio de un conflicto colectivo (pliego de peticiones).

Elabore un mapa conceptual en el cual presente cuales pueden ser las acciones de la OIT – CIDH – CP frente a una violación de derechos del trabajo

Con la información de los documentos y video “Derecho de petición”, “Acción de Tutela” y “Queja” elabore un cuadro comparativo en el cual enuncie las características de cada una, su aplicación y presentación.

Elabore un texto de no más de una hoja en el cual presente los argumentos personales frente a uno de los siguientes tres temas: a) Importancia del derecho de asociación; b) Derecho de huelga c) Desafíos del derecho del trabajo en el mundo moderno.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento:		
Prueba de conocimientos sobre sistemas de protección y normas de los derechos fundamentales del trabajo	Respuestas acertadas a preguntas de comprensión evocación y aplicación sobre normas y los derechos del trabajo	Formulación de preguntas Cuestionario
Mapa conceptual	Comprende cuales son los sistemas de protección de Derechos fundamentales del Trabajo, las NIT y sus instrumentos.	Elaboración de mapa conceptual.
Evidencias de Desempeño		
Resolución de un caso	Determina, ante un caso concreto, qué derechos prestacionales le adeudan a un trabajador.	Taller con estudio del caso
Cuadro	Clasifica los elementos básicos de un Derecho de Petición, una Acción de Tutela y una queja	Cuadro comparativo
Evidencias de Producto:		

Cartelera	Determina el incumplimiento de derechos en un caso dado	Representación Grafica
Texto	Determina la importancia del derecho de asociación; derecho de huelga; o desafíos del derecho del trabajo en el mundo moderno.	Texto argumentativo y lista de chequeo.

5. GLOSARIO DE TERMINOS:

Acción de Tutela: Es la garantía constitucional que tiene toda persona a la protección judicial de sus derechos fundamentales a través de un recurso efectivo. La constitución señala claramente que: "La protección consistirá en una orden para aquél respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo".

Derecho Laboral: El derecho laboral (también conocido como derecho del trabajo o derecho social) es una rama del **derecho** cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

Derecho de petición: es aquel derecho que tiene toda persona individual o jurídica, grupo, organización o asociación para solicitar información, documentación, o reclamar ante las autoridades competentes -normalmente los gobiernos o entidades públicas-, o ante quien se encuentre en estado de subordinación, como el empleador, por razones de interés público o particular, ya sea que se haga de forma individual, general o colectivo.

Libertad sindical: La libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores y sus organizaciones para agruparse y defender sus intereses comunes. Cabe destacar que dicha noción comprende todos los atributos de la libertad sindical, tanto en perspectiva individual como colectiva, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos, debiendo reconocerse sus pilares que son *organización*, *regulación*, *representación, negociación* y *huelga*, y su objeto, que es la *defensa de los intereses comunes*. La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar y afiliarse a sindicatos libremente y sin injerencias del Estado o de los empleadores, es considerada como un derecho humano fundamental, y así lo establece el artículo 39 de la Constitución Colombiana.

Normas Internacionales del Trabajo: Las normas internacionales del trabajo (NIT) son instrumentos jurídicos elaborados por los mandantes (gobiernos, empleadores y trabajadores) de la Organización **Internacional del Trabajo**, en los que se sientan principios y derechos básicos en el trabajo.

Sindicato: El sindicato es una asociación integrada por trabajadores o empleadores que se agrupan en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción. Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, beneficios extralegales, etc.) dando lugar a la negociación y al contrato colectivo de trabajo. El sindicato de trabajadores tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros o sindicalizados y generar mediante la unidad, la suficiente fuerza y capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores.

Sistema universal de protección de los Derechos Humanos: El Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos (SUDH) es el conjunto de normas sustantivas y procesales, así como de organismos con alcance internacional,

pertenecientes a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyo fin es la promoción y la protección de los derechos humanos universales.

Sistema Interamericano de Derechos Humanos: es un escenario regional constituido por los Estados que integran la Organización de Estados Americanos (OEA), cuya principal función es velar por el respeto, protección y realización de los derechos humanos en el continente americano.

6. REFERENTES BIBLIOGRAFICOS

Ávila, H. & Criado Sánchez, L. (2011). *Teoría de los principios*. Madrid: Marcial Pons.

Barona Betancourt, Ricardo. (2015). Principales violaciones al derecho de asociación sindical. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Blanco Zúñiga, G. (2010). *De la interpretación legal a la interpretación constitucional*. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.

Baylos, Antonio. (2011). *Libertad sindical y representación de los trabajadores*. En Derecho del trabajo: hacia una carta sociolaboral latinoamericana. Montevideo. Buenos Aires. B de F.

Bernal Pulido, C. (2014). *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales (4ta ed.)*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Bronstein, A. (2014). *Derecho internacional del trabajo*. Bogotá: Astrea.

Canessa Montejo, M. (2014). *Los Derechos Humanos Laborales en el Seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2da ed.)*. Lima: Ediciones PLADES.

Conti Parra, Augusto. (1981). *El fuero sindical,* Bogotá, Colombia: Temis.

Derecho de asociación en el mundo estudiantil: "La revolución de los pingüinos". En https://www.youtube.com/watch?v=BRRMrZyQYxU

Documental sobre los esclavos modernos. En: https://www.youtube.com/watch?v=bO-u0w1Gx8E

OSTAU DE LAFONT DE LEÓN, Francisco Rafael. El Derecho internacional laboral. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. 2015.

Quinche Ramírez, M. (2014). *El control de convencionalidad*. Bogotá: Editorial Temis.

Villegas Arbeláez, Jairo. (2014). *Negociación colectiva y sindicatos de empleados públicos (6ta ed.).* Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Sobre prestaciones sociales y obligaciones economicas del empleador . Manual de derechos Laborales. Escuela Nacional Sindical

Debido-proceso-en-las-relaciones-laborales. Manual de derechos Laborales. Escuela Nacional Sindical

El-derecho-a-la-libertad-sindical-en-Colombia.- Manual de derechos Laborales. Escuela Nacional Sindical

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	**Cargo**	**Dependencia**	**Fecha**
Autor (es)	Oscar Alarcón Cuellar	Asesor	Sindesena	Junio 8 / 2018
	Susana Cortés Franco	Profesional	SENA- Regional Amazonas- Equipo Pedagógico Sindesena	Junio 8 / 2018

8. CONTROL DE CAMBIOS (diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	**Cargo**	**Dependencia**	**Fecha**	**Razón del Cambio**
Autor (es)	Amparo Sandoval Lasso	Asesor	Equipo Pedagógico Sindesena	Marzo 2019	Ajuste
	Susana Cortés Franco	Profesional	Regional Amazonas	Marzo 2019	Ajuste

GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL
DESARROLLO CURRICULAR
EJERCICIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO
GUIA DE APRENDIZAJE 3- MECANISMOS DE MATERIALIZACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

ANEXO INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO VALORACIÓN DE TEXTO ARGUMENTATIVO.

NOMBRE DEL EVALUADO_____Grupo_____

NOMBRE DEL EVALUADOR _____

FECHA _____

Aspectos estructurales del texto argumentativo.						
• Grado de claridad del "punto de vista", de la tesis presentada. Es personal y en la medida de lo posible creativa u original.	0	1	2	3	4	5
• ¿Los argumentos que se presentan son válidos? ¿Son variados' ¿Tienen calidad? ¿Apoyan el "punto de vista" presentado?	0	1	2	3	4	5
• ¿El texto está escrito para convencer? ¿Es adecuado en este aspecto?	0	1	2	3	4	5
• ¿Considera puntos de vista alternativos al que se defiende?	0	1	2	3	4	5
• ¿El texto puede lograr su objetivo? ¿Da sensación de poder convencer?	0	1	2	3	4	5
• ¿Aparecen unidades NO funcionales para este tipo de texto?	5	4	3	2	1	0
VALORACIÓN.						

Aspectos de textualización.						
• Los párrafos están bien delimitados.	0	1	2	3	4	5
• El texto tiene cohesión. Aparecen enlaces entre los párrafos.	0	1	2	3	4	5
• El inicio posee características adecuadas a este tipo de texto.	0	1	2	3	4	5
• El final o cierre es adecuado.	0	1	2	3	4	5
• La organización global del texto es buena y ajustada a su carácter argumentativo.	0	1	2	3	4	5
VALORACIÓN						
TOTAL VALORACION / 50						

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
DESARROLLO CURRICULAR
EJERCICIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO
GUIA DE APRENDIZAJE 3- MECANISMOS DE MATERIALIZACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

INSTRUMENTO VALORACION MAPA CONCEPTUAL

Criterios a evaluar	Excelente 3	Bueno 2	Suficiente 1	Insuficiente 0	Puntaje	Total
Concepto principal	El concepto principal es adecuado y pertinente con el tema y la pregunta	El concepto principal es relevante dentro del tema pero no presenta pregunta de enfoque.	El concepto principal pertenece al tema, pero no se fundamental ni responde a la pregunta de enfoque.	El concepto principal no tiene relación con el tema ni presenta pregunta de enfoque		
Conceptos subordinados	El mapa conceptual incluye todos los conceptos importantes que representa la información principal del tema o pregunta de enfoque. No repite conceptos.	El mapa conceptual incluye la mayoría de los conceptos importantes que representan la información principal del tema o pregunta de enfoque.	Faltan la mayoría de los conceptos importantes que representan la información principal del tema o pregunta de enfoque. Repite algún concepto	El mapa conceptual incluye solo algunos de los conceptos importantes que representan la información principal del tema o pregunta de enfoque, pero faltan los más significativos Repite varios conceptos y/o aparecen varios conceptos ajenos o irrelevantes.		
Palabras de enlace y proposiciones	La mayor parte de las proposiciones son validas de acuerdo a la pregunta de enfoque o tema y representan la información principal.	Algunas de las proposiciones son invalidadas o no representan la información principal del tema o pregunta de enfoque. No repite conceptos.	Solo algunas de las proposiciones son válidas de acuerdo al tema o la pregunta de enfoque. Repite algún concepto.	Presenta proposiciones inválidas de acuerdo al tema con enlaces que describen una relación inexistente, afirmaciones completamente falsas. Presenta afirmaciones vagas y/o aparecen varios conceptos ajenos o irrelevantes		

Enlaces cruzados y Creatividad	El mapa conceptual integra enlaces creativos y novedosos.	El mapa conceptual muestra enlaces cruzados adecuados gramaticalmente, pertinentes y relevantes en términos de la información principal del tema.	El mapa conceptual presenta enlaces cruzados adecuados gramaticalmente pero un tanto irrelevantes en términos de la información principal	Presenta menos de 3 niveles, redundantes, o erróneos tanto gramaticalmente como en términos de la información principal del tema.		
Estructura (complejidad estructural)	Presenta estructura jerárquica completa y equilibrada, con una organización clara y de fácil interpretación.	Presenta una estructura jerárquica clara, equilibrada pero un tanto simple o un poco desequilibrada pero clara y de fácil interpretación.	Presenta una estructura jerárquica clara, pero no equilibrada, o bien, una apariencia equilibrada pero en exceso simple, o un tanto desordenada y difusa.	Mapa lineal, con varias secuencias de oraciones largas hacia los lados o hacia abajo; o bien, presenta una estructura ilegible, desorganizada, caótica o difícil de interpretar.		