

2. Entrega Guía – Ciudadanía laboral

Juan Esteban Alfonso Hernandez

T.I 1032940696

Ficha:2926378

Sena

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Juan Felipe Marín

11 de nov. de 24

Punto que deben cargarse de la guía N°2:

1. Con la información de amigos, familiares y otros, describa en un texto algunos casos de personas que “trabajan” en condiciones inadecuadas porque no corresponden a un trabajo decente, y envíelo en formato digital al instructor de acuerdo a sus indicaciones.

R: /

Conozco el caso del sector de las ferias, donde hay varias tiendas de maquillaje para mujeres que solicitan a mujeres para emplear el cargo. Lo que pasa es que no se les paga adecuadamente: no tienen EPS, ARL, cesantías ni prima. Tampoco cuentan con un contrato laboral y trabajan por horas. Además, durante ese tiempo de trabajo, normalmente les piden que tengan horarios extensos, más de la cuenta

Conozco el caso de un señor mayor que continúa trabajando, a pesar de no haber cotizado para pensión. Labora por horas como operario de máquina en una empresa que no le proporciona una ARL, a pesar de ser considerado un trabajador de riesgo 4. Además, no recibe prima ni está afiliado a una EPS. Según mi entendimiento, la empresa es responsable de cubrir estos beneficios para el trabajador.

2. Derechos Laborales Individuales

Con tus compañeros de grupo participa en el análisis de la lectura “Derechos Laborales Individuales” para resolver las

siguientes preguntas y socializarlas en plenaria:

¿Cuáles son los elementos que dan origen a un “contrato de trabajo”?

R:/

- Prestación personal del servicio: actividad personal (física, material o intelectual) de la persona contratada.
- Subordinación: Facultad legal que permite al empleador determinar la cantidad, manera, forma, tiempo y lugar del trabajo. Se encuentra limitada por la dignidad y demás derechos fundamentales de la persona subordinada.
- Salario: remuneración que devenga la persona trabajadora por el servicio prestado.

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

R:/

Considero que sí, pues un contrato escrito constituye una evidencia tangible de los acuerdos establecidos. En él se detallan fechas, cláusulas y compromisos adquiridos. Ante cualquier reclamación, lo primero es consultar el contrato: un documento que aclara las condiciones pactadas y firmadas por ambas partes.

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

R:/

La verdad, por temas legales, eso no se podría hacer. Si no estoy mal, por lo que se estaría vulnerando los derechos del trabajador. Y en ese caso, digamos que la mercancía no esté buena o esté en mal estado, esa mercancía no serviría para nada. Lo mejor sería hacerlo de forma tradicional, que siempre el pago sea en dinero.

¿Su jefe le puede cambiar las condiciones de su contrato de trabajo después de firmado?
Explique su respuesta.

R:/

Sí, el jefe puede hacer cambios en el contrato laboral, aunque yo entiendo que el jefe siempre va a tener ciertas limitaciones en ese aspecto. Puede hacer cambios, digamos, como reestructuración de la empresa o cosas por el estilo, o puede aumentar o bajar de sueldo en esos casos.

¿Cuáles son las prestaciones económicas y sociales a que tiene derecho con un “contrato de trabajo”?

- Auxilio de cesantía
- Intereses a las cesantías
- Pirma legal de servicios

- Calzado y vestido de valor
- Licencia de maternidad
- Descanso remunerado o vacaciones
- Auxilio de transporte
- Aportes a la seguridad social
- Sanciones e indemnizaciones

Seleccione en el grupo de trabajo, dos casos que conozcan o hayan escuchado, en los cuales se evidencie violación de los derechos laborales, explique en detalle qué derechos se están violando y por qué.

R: /

1. Conozco el caso de una chica que trabajaba en el sector de artes gráficas. No tenía contrato y trabajaba por horas. El problema es que no le estaban pagando su EPS, ARL, ni cesantías. Además, se le están negando los siguientes derechos: auxilio de cesantías, intereses de cesantías, prima legal de servicios, calzado de vestir, descanso remunerado, vacaciones, auxilio de transporte y aportes a la seguridad social.
2. Se conoce el caso de una persona que trabajaba como operario de máquinas. Un día, sufrió un grave accidente laboral. Al investigar, se dio cuenta de que la empresa no le estaba cotizando a una ARL. Posteriormente, la empresa no solo no se hizo cargo de las consecuencias del accidente, sino que también despidió a la víctima. Esto constituye una clara violación al derecho a la protección de riesgos laborales, ya que la empresa tenía la obligación de contar con una cobertura de ARL para proteger a sus empleados en caso de accidentes de trabajo.

Negociación Colectiva

Con su grupo de trabajo observe los videos que a continuación se presentan:

Negociación Colectiva 1 y Negociación

Colectiva 2 representando en un gráfico las respuestas a las siguientes preguntas:

3. ¿Qué tipos de Negociación existen?

¿Cuáles son las características de la Negociación Colectiva?

R: /

- **Colectividad:** La negociación se realiza en nombre de un grupo de trabajadores, no de individuos. Esto otorga mayor fuerza a las demandas de los trabajadores.
- **Sindicatos:** Los sindicatos son los representantes legítimos de los trabajadores en la negociación colectiva. Defienden los intereses de sus afiliados y buscan mejorar sus condiciones laborales.
- **Contratación colectiva:** El resultado de la negociación es un contrato colectivo, un acuerdo escrito que establece las condiciones de trabajo para todos los trabajadores cubiertos por el acuerdo. Este contrato tiene fuerza legal y es obligatorio para ambas partes.

¿Cuál es la finalidad de la Negociación colectiva?

R: /

La finalidad de la negociación colectiva es que a través de un dialogo entre representantes de los trabajadores y los empleadores se pueda establecer condiciones en el manejo de trabajo y el empleo.

¿Qué promueve la OIT respecto a la Negociación Colectiva?

La OIT promueve activamente la negociación colectiva como un pilar fundamental para que las condiciones de los trabajadores sean más justas y equitativas, así como para fomentar relaciones laborales armoniosas.

4. Derecho a la Huelga

Analice el video “Derecho a la Huelga” y el documento “derecho a la huelga”, y con base en las respuestas de las siguientes preguntas elabore un cartel sobre el derecho a la huelga:

¿Qué es el Derecho a la Huelga?

R: /

Se conoce como derecho a la huelga la actividad donde los trabajadores suspenden sus labores indefinidamente, con la idea de mejorar sus condiciones laborales.

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

R: /

El ejercicio del derecho a la Huelga se necesita ciertas condiciones que a veces suelen variar dependiendo de cada país.

- **Negociación previa:** En muchos casos, se exige que los sindicatos hayan agotado las vías de negociación antes de iniciar una huelga.
- **Notificación:** Es común que se requiera una notificación previa a los empleadores y a las autoridades competentes sobre la intención de huelga.
- **Votación:** En algunos casos, se exige que la decisión de iniciar una huelga sea aprobada por una mayoría de los trabajadores afectados.

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

R:/

Normas Nacionales e Internacionales que Amparan el Derecho a la Huelga

El derecho a la huelga, como una manifestación de la libertad sindical, está reconocido en diversas normas nacionales e internacionales. Sin embargo, es importante destacar que su ejercicio está sujeto a ciertas limitaciones y regulaciones para garantizar el orden público y proteger ciertos servicios esenciales.

Normas Internacionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido un actor clave en la promoción y protección del derecho a la huelga. Los principales instrumentos internacionales que reconocen este derecho son:

Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación: Este convenio establece el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y a negociar colectivamente, incluyendo el derecho a la huelga.

Declaración Universal de los Derechos Humanos: Aunque no menciona explícitamente el derecho a la huelga, el artículo 23 garantiza el derecho a la asociación sindical y a la negociación colectiva, lo cual se relaciona estrechamente con el derecho a huelga.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Este pacto reconoce el derecho de toda persona a formar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su elección, así como el derecho a la huelga.

Normas Nacionales

La mayoría de los países han incorporado el derecho a la huelga en sus constituciones o leyes laborales. Sin embargo, la regulación específica varía significativamente de un país a otro. Algunos aspectos comunes que se suelen regular en las normas nacionales son:

Requisitos previos para la huelga: Notificación previa, votación de los trabajadores, agotamiento de las vías de negociación.

Servicios esenciales: Limitaciones al derecho a huelga en sectores considerados esenciales para la vida de la comunidad.

Procedimientos para la convocatoria y desarrollo de la huelga.

Responsabilidades de los sindicatos y de los empleadores durante la huelga.

Limitaciones al Derecho a la Huelga

A pesar de su reconocimiento internacional, el derecho a la huelga no es absoluto. Las principales limitaciones suelen estar relacionadas con:

Servicios esenciales: En sectores como salud, transporte público, energía, etc., se imponen restricciones o prohibiciones a la huelga para garantizar la continuidad de servicios vitales.

Orden público: Las huelgas deben desarrollarse de manera pacífica y respetando el orden público.

Abuso del derecho: La huelga no puede ser utilizada para fines ilegales o para perjudicar a terceros.

En resumen, el derecho a la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores reconocido a nivel internacional y nacional. Sin embargo, su ejercicio está sujeto a ciertas condiciones y limitaciones para garantizar la convivencia pacífica y el funcionamiento de la sociedad.