

**Proyecto de Grado bajo la Modalidad Práctica en Docencia Universitaria a través de la
implementación de las TIC en la planeación y evaluación de la enseñanza presencial de la
asignatura Derecho Laboral**

María Daniela Nigrinis Ordóñez

Trabajo de grado para optar por el título de abogada

Directora

Leidy Slendy Ramírez García

Magister en Derecho con Énfasis en Derecho al Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2025

Dedicatorias

A mi padre, cuya presencia en mi corazón ha sido inagotable fuente de inspiración y fortaleza a lo largo de mi carrera universitaria. Tus enseñanzas de amor y dedicación por el trabajo, así como el recuerdo de tu inmenso cariño siguen guiando mis pasos. Este trabajo es un homenaje a tu legado, al íntegro profesional que fuiste, a la semilla de interés en el Derecho que en mí sembraste, y al amor que ha trascendido a pesar de tu partida.

A mi madre, quien ha hecho posible el cumplimiento de esta meta a través de su apoyo incondicional. Gracias por enseñarme a vivir desde la libertad y el amor, este trabajo es el reflejo de tus enseñanzas de compromiso y ayuda al prójimo.

Agradecimientos

A mi pareja David Alejandro Martínez Valle, quien ha sido un pilar fundamental en mi vida.

Agradezco a la directora Leidy Slendy Ramírez García, por brindarme la oportunidad de realizar mi práctica y haberla dirigido con tanta dedicación.

A la Universidad Industrial de Santander por acogerme dentro de su comunidad universitaria, enriquecedora de experiencias de cultura y aprendizaje.

A la escuela de Derecho y Ciencias Políticas, así como a todos los docentes que acompañaron este proceso de formación educativa.

Contenidos

Introducción	12
1. Objetivos	13
1.1. Objetivo general.....	13
1.2. Objetivos específicos.....	13
Justificación.....	14
2. Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC	15
2.1 Módulo de inicio	15
2.1.1. Recursos del módulo de inicio	15
2.2. Módulo 1: Enseñanza Apoyada con TIC a partir de los Principios Fundantes del Modelo Pedagógico Institucional.....	16
2.2.1 Recursos módulo 1	16
2.2.2. Actividades módulo 1	17
2.3 Módulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de la asignatura.....	18
2.3.1. Recursos módulo 2	18
2.3.2 Actividades módulo 2.....	20
2.4. Módulo 3	22
2.4.1. Recursos módulo 3	22
2.4.2. Actividades módulo 3.....	23
2.4.3 Validación del módulo	24
2.5 Módulo 4: Uso de las Herramientas TIC para la enseñanza	25
3. Implementación de las TICS en la planeación y montaje de las unidades temáticas en la plataforma Moodle	31
3.1 Unidad Temática 1	32
3.2 Unidad temática 2	35
3.2.1 Objetivo de la Unidad Temática 2.....	36
3.2.2. Recursos de la unidad temática 2	37
3.3. Unidad Temática 3	37
3.3.1. Objetivo de la unidad temática 3.....	38
3.3.2 Recursos de la unidad temática 3	39
3.4. Unidad temática 4	40
3.4.1. Objetivo de la unidad temática 4.....	41
3.4.2 Recursos de la unidad temática 4	41
3.5 Unidad temática 5	42
3.5.1. Objetivo de la unidad temática 5.....	42

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

3.5.2. Recursos de la unidad temática 5	43
3.6 Unidad temática 6	43
3.6.1 Objetivo de la unidad temática 6.....	45
3.6.2 Recursos de la unidad temática 6.....	45
4. Actividades realizadas por la practicante	46
4.1 Cátedras Expositivas	46
4.1.1 Primera Cátedra	47
4.1.1.2. Recursos de la primera Cátedra Expositiva	48
4.1.2. Segunda Cátedra	49
4.1.2.1. Recursos de la Segunda Cátedra Expositiva	50
4.1.3. Tercera Cátedra.....	51
4.1.3.1. Recursos de la Tercera Cátedra Expositiva.....	53
4.2. Actividades evaluativas realizadas por la practicante y la implementación de TICS en su aplicación.	54
4.2.3. Actividad 3 “Taller formativo de prestaciones sociales”.....	62
4.2.4 Actividad 4 “Ensayo crítico de jurisprudencia: Sustitución Patronal – Culpa Patronal”	65
4.3 Asesorías de refuerzo	70
4.3.1. Metodología para el desarrollo de las asesorías	70
4.3.2 Asesorías realizadas	72
4.3.2.1. Asesoría 1 “Monitoria pre examen”	72
4.3.2.2. Asesoría 2 “Taller salario y jornada de trabajo”	73
4.3.2.3 Asesoría 3 “Taller prestaciones e indemnizaciones”	74
4.3.2.4 Asesoría 4 “Liquidación de prestaciones sociales”	76
4.3.2.5 Asesoría 5 “Liquidación de prestaciones sociales”	77
5. CONCLUSIONES	79
Referencias bibliográficas	80
Apéndices.....	83

Lista de figuras

<i>Figura 1. Recursos del módulo de inicio</i>	16
<i>Figura 2. Recursos del módulo 1</i>	17
<i>Figura 3. Actividades del módulo 1</i>	18
<i>Figura 4. Recursos módulo 2</i>	19
<i>Figura 5. Recursos módulo 2</i>	20
<i>Figura 6. Actividades módulo 2</i>	21
<i>Figura 7. Actividades módulo 2</i>	21
<i>Figura 8. Recursos del módulo 3</i>	23
<i>Figura 9. Actividades del módulo 3</i>	24
<i>Figura 10. Actividades módulo validación</i>	25
<i>Figura 11. Recursos módulo 4</i>	26
<i>Figura 12. Recursos módulo 4</i>	27
<i>Figura 13. Recursos módulo 4</i>	28
<i>Figura 14. Recursos módulo 4</i>	29
<i>Figura 15. Recursos módulo 4</i>	30
<i>Figura 16. Recursos módulo 4</i>	30
<i>Figura 17. Reunión con la docente el 16 de octubre de 2024</i>	32
<i>Figura 18. Unidad 1: normas rectoras – fuentes del derecho laboral colombiano – principios – clases de trabajadores – fueros de estabilidad laboral</i>	33
<i>Figura 19. Recursos unidad temática 1</i>	34
<i>Figura 20. Unidad 2: del contrato de trabajo – reglamento interno – terminación, despido y suspensión</i>	36
<i>Figura 21. Recursos unidad temática 2</i>	37
<i>Figura 22. Unidad temática 3: jornada de trabajo y liquidación de prestaciones sociales</i>	38
<i>Figura 23. Recursos unidad temática 3</i>	39
<i>Figura 24. Unidad temática 4: liquidación de prestaciones sociales, jornada ordinaria y trabajo suplementario</i>	40
<i>Figura 25. Recursos unidad temática 4</i>	41
<i>Figura 26. Unidad 5: contratación especial – accidente de trabajo – culpa patronal – sustitución patronal</i>	42
<i>Figura 27. Recursos unidad temática 5</i>	43
<i>Figura 28. Unidad 6: temas finales</i>	44
<i>Figura 29. Recursos unidad temática 6</i>	46
<i>Figura 30. Clase expositiva del 25 de septiembre de 2024</i>	48
<i>Figura 31. Recursos cátedra 1</i>	49
<i>Figura 32. Clase expositiva del 25 de octubre de 2024</i>	50
<i>Figura 33. Infografía “prestaciones sociales ordinarias & vacaciones”, proyectada por la practicante</i>	51
<i>Figura 34. Clase expositiva del 20 de noviembre</i>	53
<i>Figura 35. Recursos cátedra 3</i>	54
<i>Figura 36. Infografía de resultados</i>	56
<i>Figura 37. Espacio digital de la tarea “análisis jurisprudencial – fueros de estabilidad laboral”</i>	59
<i>Figura 38. Rango de calificaciones – actividad 2</i>	61
<i>Figura 39. Acompañamiento de la practicante en la cátedra del 30 de octubre de 2024</i>	63
<i>Figura 40. Evidencia asesorías de refuerzo</i>	64
<i>Figura 41. Espacio digital de la actividad “ensayo jurisprudencial: sustitución patronal – culpa patronal”</i>	67
<i>Figura 42. Rango de calificaciones – actividad 4</i>	69
<i>Figura 43. Foro “asesorías de refuerzo”</i>	71
<i>Figura 44. Asesoría remota 26 de septiembre de 2024</i>	73
<i>Figura 45. Asesoría presencial 29 de octubre de 2024</i>	74
<i>Figura 46. Asesoría remota 30 de octubre de 2024</i>	76

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Figura 47. Asesoría remota del 06 de noviembre de 2024 77
Figura 48. Asesoría remota 07 de noviembre de 2024..... 78

Lista de Tablas

<i>Tabla 1 Preguntas Actividad 1 “Cuestionario Diagnóstico Formativo”</i>	55
<i>Tabla 2 Temas asignados Actividad 2 “Análisis Jurisprudencial: Fueros de Estabilidad Laboral”</i>	57
<i>Tabla 3 Rúbrica Actividad 2 “Análisis Jurisprudencial – Fueros de Estabilidad Laboral”</i>	59
<i>Tabla 4 Temas asignados para la Actividad 4 “Ensayo crítico de Jurisprudencia: Sustitución Patronal – Culpa Patronal”</i>	65
<i>Tabla 5 Rúbrica para evaluar la Actividad 4</i>	68

Lista de apéndices

Apéndice A. Infografía Competencias y Resultados de Aprendizaje <i>Rúbrica para evaluar la Actividad 4</i>	85
Apéndice B. Planeación de una Unidad de Aprendizaje.....	85
Apéndice C. Actividad de Aplicación. Revisión del plan de unidad y diseño de instrumentos	91
Apéndice D. Infografía de resultados de la Actividad diagnóstica	99
Apéndice E. Diapositivas de Reglamento Interno de Trabajo	102
Apéndice F. Cuestionario Moodle Reglamento Interno de Trabajo	106
Apéndice G. Infografía Prestaciones Sociales	108
Apéndice H. Reglamento Interno de Trabajo	109

Resumen

Título: Proyecto de Grado bajo la Modalidad Práctica en Docencia Universitaria a través de la implementación de las TIC en la planeación y evaluación de la enseñanza presencial de la asignatura Derecho Laboral¹

Autor: María Daniela Nigrinis Ordóñez²

Palabras Clave: Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), plataforma Moodle, Derecho Laboral, Aula Virtual, Asesorías de Refuerzo.

Descripción:

El presente trabajo de grado tiene como objetivo evidenciar la implementación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) al plan de estudios y a las estrategias de enseñanza de la asignatura Derecho Laboral, dentro del semestre académico 2024-2, a través de la modalidad práctica en docencia.

Para ello, durante el periodo 2024-1, se llevó a cabo el Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC, ofrecido por el CEDEUIS, adquiriendo así las herramientas necesarias para la creación del Aula Virtual de Aprendizaje mediante la plataforma institucional Moodle, la cual fue diseñada a partir de la planeación docente realizada por parte de la docente. Se crearon 6 unidades temáticas que contaron con su espacio propio dentro del Aula Virtual; el cual, a su vez, contenía los temas, lecturas, material de apoyo y actividades que serían realizadas en cada una de estas unidades.

Fueron aplicadas diversas actividades de manera virtual, con el fin de facilitar al estudiante el acceso a los recursos y la entrega; y al docente/practicante, la recolección de la información. Adicionalmente, se brindó acompañamiento en el tiempo de estudio independiente de los estudiantes, llevando a cabo *asesorías de refuerzo* dirigidas por la practicante, con programación anticipada de estas jornadas, en agendamiento y puesta en práctica mediante el uso de las plataformas digitales como Google Meet. A su vez, la practicante impartió una clase por corte de manera presencial con base en técnicas metodológicas como: expositiva, aula invertida y estudio de casos.

¹ Trabajo de grado.

² Facultad de ciencias humanas. Escuela de derecho. Programa académico. Director: Leidy Slendy Ramírez. Magister en Derecho con Énfasis en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social .

Abstract

Title: Degree project in the modality of University Teaching Practice, with an emphasis on the implementation of information and communication technologies, through the creation of a virtual classroom within the subject of Labor Law.³

Autor: María Daniela Nigrinis Ordóñez⁴

Key Words: Information and Communication Technologies (ICT), Moodle Platform, Labor Law, Virtual Classroom, Reinforcement Tutorials.

Description:

This degree project aims to highlight the implementation of Information and Communication Technologies (ICT) into the curriculum and teaching strategies of the Labor Law course during the 2024-2 semester, through the practical teaching modality.

To achieve this, during the first period of the practice, the Teacher Training Course for Teaching Supported by ICT, offered by CEDEUIS, was completed, thus acquiring the necessary tools for the creation of the Virtual Learning Classroom using the institutional Moodle platform. This platform was designed based on the teaching plan created by the instructor in collaboration with the practitioner. Six thematic units were established, each with its own space within the Virtual Classroom, which included the topics, readings, support materials, and activities to be carried out in each unit.

Various virtual activities were applied to facilitate student access to resources and submissions, while also assisting the instructor/practitioner in collecting the information. Additionally, support was provided during students' independent study time, through reinforcement sessions led by the practitioner, with prior scheduling and implementation using digital platforms such as Google Meet. Furthermore, the practitioner delivered one in-person class per term based on methodological techniques such as: lectures, flipped classroom, and case studies.

³Bachelor Thesis

⁴ Faculty of Human Sciences. Law School. Academic program. Director: Leidy Slendy Ramírez. Master in Law with Emphasis in Labor and Social Security Law

Introducción

El presente trabajo de grado tiene como objetivo evidenciar detalladamente las actividades realizadas por la practicante dentro de la modalidad Práctica en Docencia con apoyo TIC, dentro del semestre académico 2024-2 en la asignatura Derecho Laboral, a través del informe de los diferentes momentos que compusieron la presente práctica. Para ello, se contextualiza respecto a las implicaciones que conlleva realizar este tipo de práctica, así como los requisitos exigidos para su aplicación (Curso para el Desarrollo de la Docencia en la UIS – ofrecido por el CEDEUIS). Posteriormente, se evidencia el cabal cumplimiento de los requisitos y se evidencia la aplicación de los conocimientos previamente adquiridos en la etapa de planeación y aprendizaje del practicante, demostrando el montaje del Aula Virtual de Aprendizaje en la plataforma Moodle, exponiendo su contenido y estructura. A su vez, se plasman las diferentes actividades formativas y evaluativas realizadas por la practicante, desde su montaje, ejecución y resultados. Para ello, se explican detalladamente las etapas de planeación de la práctica, diseño y creación de la plataforma Moodle, planeación y aplicación de actividades evaluativas, y acompañamiento de refuerzo a los estudiantes, siendo estas las cuatro etapas en que se dividió la ejecución de la presente Práctica Docente, siendo estas a través de las cuales fue posible implementar una pedagogía que adoptara el uso de las Tecnologías de Información y la Comunicación.

1. Objetivos

1.1. Objetivo general

Diseñar e implementar una propuesta pedagógica enfocada en el aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, a través de la creación del Aula Virtual de Aprendizaje en la plataforma Moodle para la asignatura Derecho Laboral.

1.2. Objetivos específicos

Planear unidades de aprendizaje, cuidadosamente proyectadas con el fin de abordar las temáticas propias del curso de forma coherente y consecucional.

Crear el Aula Virtual de Aprendizaje en la Plataforma Moodle, utilizando la planeación docente como esquema para su organización, siendo alimentadas y profundizadas a medida en que se aborden.

Idear actividades formativas y evaluativas implementando el uso de TIC, que fomenten la comprensión de los temas y su estudio en el tiempo de trabajo independiente.

Brindar acompañamiento tanto presencial como virtual, en los espacios dentro del aula de clase, así como en los tiempos de estudio/trabajo independiente.

Justificación

El programa de Derecho de la Universidad Industrial de Santander, cuenta con 6 modalidades de grado según el Acuerdo del Consejo Superior 004 de 2007, tales como: Trabajo de Investigación, Cursos en Programas de Maestrías y Doctorados, Pasantía de Investigación, Práctica Social, Práctica Empresarial, Judicatura y *Practica en Docencia*.

Esta última, busca acercar al practicante a esta área laboral, a través de una experiencia pedagógica en la cual el mismo planea, ponga en práctica y desarrolle sus aportes en la asignatura, a través de la planeación y propuesta de actividades y/o recursos de aprendizaje; a su vez, pretende que los estudiantes cuenten con acompañamiento dentro y fuera de las aulas.

A su vez, como consecuencia de la pandemia mundial COVID-19 y de los retos que ello implicó, las instituciones educativas se vieron en la necesidad de mitigar la imposibilidad de utilizar los espacios físicos, para implementar encuentros virtuales, ya fueran sincrónicos o asincrónicos; con el objetivo fundamental de salvaguardar el derecho a la educación en medio de la crisis sanitaria.

Ahora bien, la asignatura Derecho Laboral se encuentra planeada para ser vista el cuarto semestre del programa de Derecho; es la materia que introduce al área de Derecho laboral por lo que es de vital importancia abordar las temáticas mediante una pedagogía didáctica que centre el proceso de aprendizaje en el estudiante, pues se abordan los temas que servirán de base para momentos claves de la carrera.

Es por lo anterior, que la presente práctica en docencia fue realizada atendiendo a los lineamientos establecidos por la Universidad Industrial de Santander y el Centro para el Desarrollo de la Docencia en la UIS (CEDEUIS), como la aprobación del Curso de Formación docente para la enseñanza, implementando las Tecnologías de la Información y la Comunicación dentro del curso

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

de Derecho Laboral, atendiendo a las necesidades que se presentaron a medida que se adelantaba el curso de la asignatura.

2. Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC

El Centro para el Desarrollo en la Docencia en la UIS (CEDEUIS) ofreció el Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TICS –Cohorte X, el cual fue realizado durante el periodo académico 2024-1, siendo habilitado a partir del 14 de marzo de 2024 y hasta el 08 de mayo de 2024, a través de la plataforma institucional Moodle.

Este curso busca orientar la implementación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el ambiente universitario, para ello, el desarrollo del curso se divide en 4 módulos interactivos, así como un módulo de inicio o introducción al curso y uno final de cierre.

2.1 Módulo de inicio

Este módulo contiene la ruta bajo la cual se trabajará el curso, así como el mensaje de bienvenida al mismo.

2.1.1. Recursos del módulo de inicio

Este módulo con tiene el programa del curso en formato PDF, así como foros de novedades y avisos del curso y foro de preguntas y respuestas.

Figura 1.

Recursos del módulo de inicio.



FIGURA 1

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)

2.2. Módulo 1: Enseñanza Apoyada con TIC a partir de los Principios Fundantes del Modelo Pedagógico Institucional

El módulo 1 tiene como propósito señalar el marco de referencia institucional para el desarrollo de la docencia.

2.2.1 Recursos módulo 1

Los recursos para esta unidad comprenden el Proyecto Institucional Acuerdo CS 026 de 2018, Acuerdo CS 182 de 1996, Documento Modelo Pedagógico UIS21, vídeo *Modelo Pedagógico*, y un foro de preguntas y respuestas como recurso complementario.

Figura 2.

Recursos del Módulo 1: Enseñanza Apoyada con TIC a partir de los Principios Fundantes del Modelo Pedagógico Institucional.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

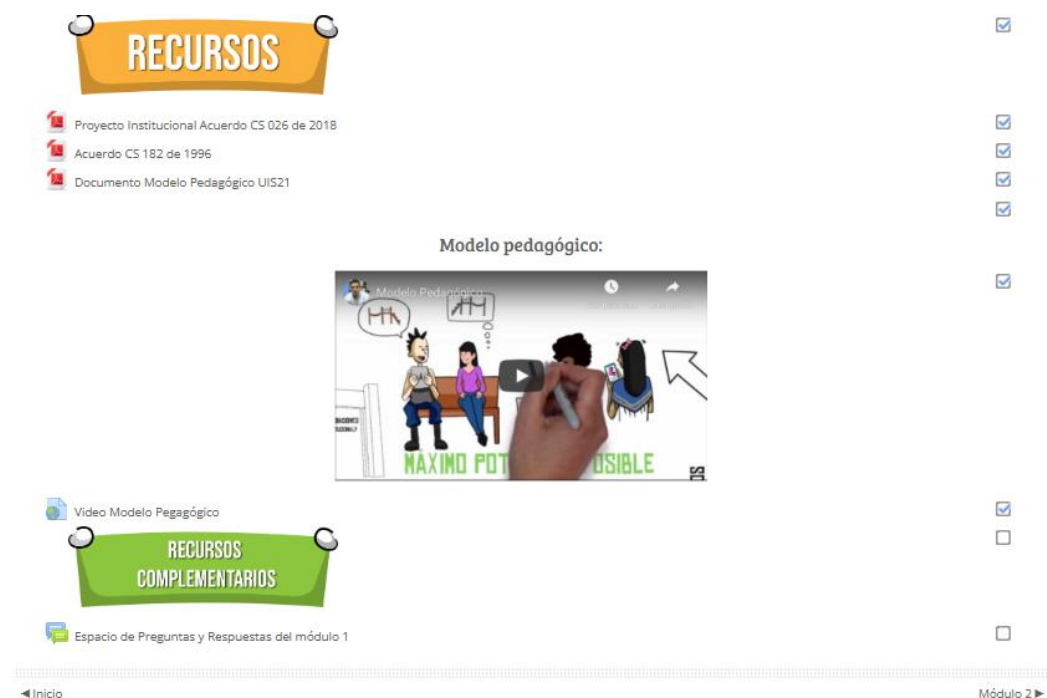


FIGURA 2

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)

2.2.2. Actividades módulo 1. Este módulo cuenta con 3 actividades: Reto 1.1 Muro Digital, en la cual se accedió a un muro digital en la plataforma Padlet, allí se tenían que responder 2 preguntas: *¿Para qué educamos en la Universidad Industrial de Santander?* y *¿Qué características queremos forjar en nuestros egresados, como resultado del cumplimiento de nuestra misión formativa institucional?*; Reto 1.2: cuestionario: ‘Cómo enseñamos en la Universidad Industrial de Santander?; Reto 1.3: cuestionario: *¿Qué se espera de nosotros como profesores de la Universidad Industrial de Santander?*

Figura 3.

Actividades del módulo 1: Enseñanza Apoyada con TIC a partir de los Principios Fundantes del Modelo Pedagógico Institucional.

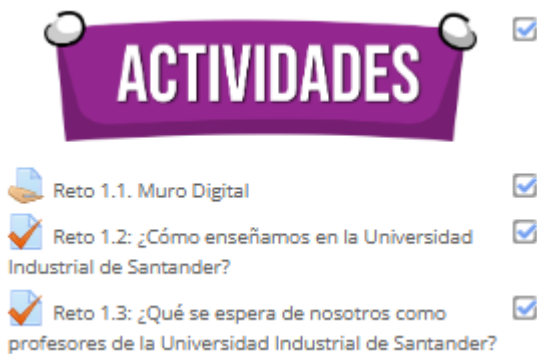


FIGURA 3

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)

2.3 Módulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de la asignatura

El propósito de este módulo es proporcionar elementos conceptuales y metodológicos que apoyen la planificación y el desarrollo de unidades de aprendizaje.

El modulo se divide en la parte A) Perfil de egreso, competencias y resultados de aprendizaje; y la parte B) Estructuración de las unidades de aprendizaje.

2.3.1. Recursos módulo 2

2.3.1.1. Parte A. Para esta parte del módulo se cuenta con el vídeo Planeación de Experiencias, vídeo: Crédito Académico, documento: ¿Competencias o Resultados de Aprendizaje?, documento: ¿Cómo redactar resultados de aprendizaje?, así como espacio de preguntas y respuestas como recursos complementarios.

Figura 4.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Recursos módulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura – Parte A: Perfil de egreso, competencias y resultados de aprendizaje.

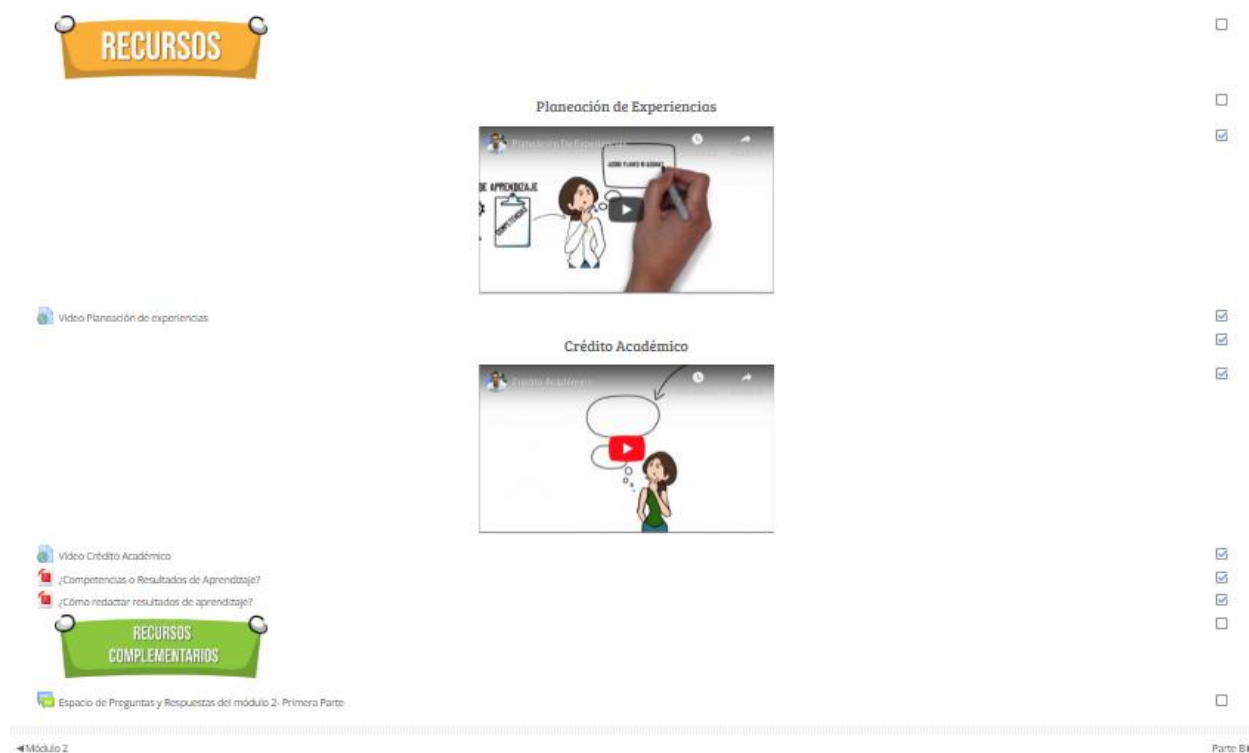


FIGURA 4

Nota: *Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)*

2.3.1.2. Parte B. Para la segunda parte del módulo, se encuentran múltiples contenidos, tales como: vídeo Unidades de Aprendizaje, Video Mediación con TIC; y como recursos complementarios están: vídeo Planeación de una clase, Ejemplo de Planeación Didáctica, Manual de Técnicas Didácticas, Técnicas Didácticas ITESM, Recomendaciones para la adaptación de estrategias docentes a la enseñanza apoyada con TIC, Plantilla para Planeación didáctica, mapa conceptual La importancia de la lectura y la escritura del siglo XXI, y el foro de preguntas y respuestas.

Figura 5.

Recursos módulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura – Parte B: Estructuración de las Unidades de Aprendizaje.

The image shows a digital resource interface. At the top left is a yellow banner with the word 'RECURSOS'. Below it are two video thumbnails. The first is titled 'Unidades de Aprendizaje' and features a hand holding a pen over a document with text like 'RECURSOS DIGITALES', 'FASE DE DESARROLLO', and 'PROF E INF'. The second is titled 'Mediación con TIC' and shows two cartoon characters with a play button icon. Below the videos is a green banner with 'RECURSOS COMPLEMENTARIOS'. Underneath are several document icons with titles: 'Planeación de una clase.', 'Ejemplo Planeación Didáctica', 'Manual de Técnicas Didácticas', 'Técnicas Didácticas ITESM', 'Recomendaciones para la adaptación de estrategias docentes a la enseñanza apoyada con TIC', 'Plantilla para Planeación Didáctica', 'La importancia de la lectura y la escritura en el siglo XXI', and 'Espacio de Preguntas y Respuestas del módulo 2- Segunda Parte'. To the right of each element is a small square checkbox.

FIGURA 5

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho](#)

Cohorte 10

2.3.2 Actividades módulo 2

2.3.2.1. Parte A. Para la primera parte del módulo se realizó una infografía denominada “Competencias y resultados de aprendizaje”, en ella se debía plasmar el perfil del egresado del programa de Derecho y las competencias y resultados de aprendizaje del programa.

Figura 6.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Actividades módulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura – Parte A: Perfil de egreso, competencias y resultados de aprendizaje.



FIGURA 6

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)

2.3.2.2. Parte B. Para la segunda parte del módulo, encontrándose completo el estudio de los contenidos y habiéndose realizado la actividad de la parte A, se realiza la actividad de la parte B denominada “Planeación de una unidad de aprendizaje”.

Figura 7.

Actividades módulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura – Parte B: Estructuración de las Unidades de Aprendizaje.



FIGURA 7

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)

2.4. Módulo 3

Este módulo tiene como propósito el proporcionar elementos para el diseño de evidencias e instrumentos para la evaluación, mediante el uso de herramientas tecnológicas.

2.4.1. Recursos módulo 3

Para el tercer módulo se cuenta con diversos recursos: Vídeo: Evaluación del Aprendizaje, orientaciones para la planeación de la evaluación, Orientaciones para la evaluación de competencias y resultados de aprendizaje, creación visual *Evidencias de aprendizaje y herramientas tecnológicas*, creación visual *Algunos instrumentos de evaluación*, Plantillas para el diseño de algunos instrumentos. A su vez, cuenta con los siguientes recursos complementarios: documento Diseño y construcción de instrumentos de evaluación de aprendizajes y competencias, Documento ¿Cómo elaborar una rúbrica?, creación visual ¿Cómo elaborar una rúbrica?, creación visual ¿Cómo elaborar correctamente preguntas de elección múltiple?, documento Evidencias de aprendizaje y herramientas tecnológicas, vídeo Evaluar y calificar, documento 2020-04-23 UIS - Teaching and Learning after COVID-19 VF, y el foro de preguntas del módulo 3.

Figura 8.

Recursos del módulo 3: Evaluación del Aprendizaje en la Enseñanza Apoyada con TIC.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

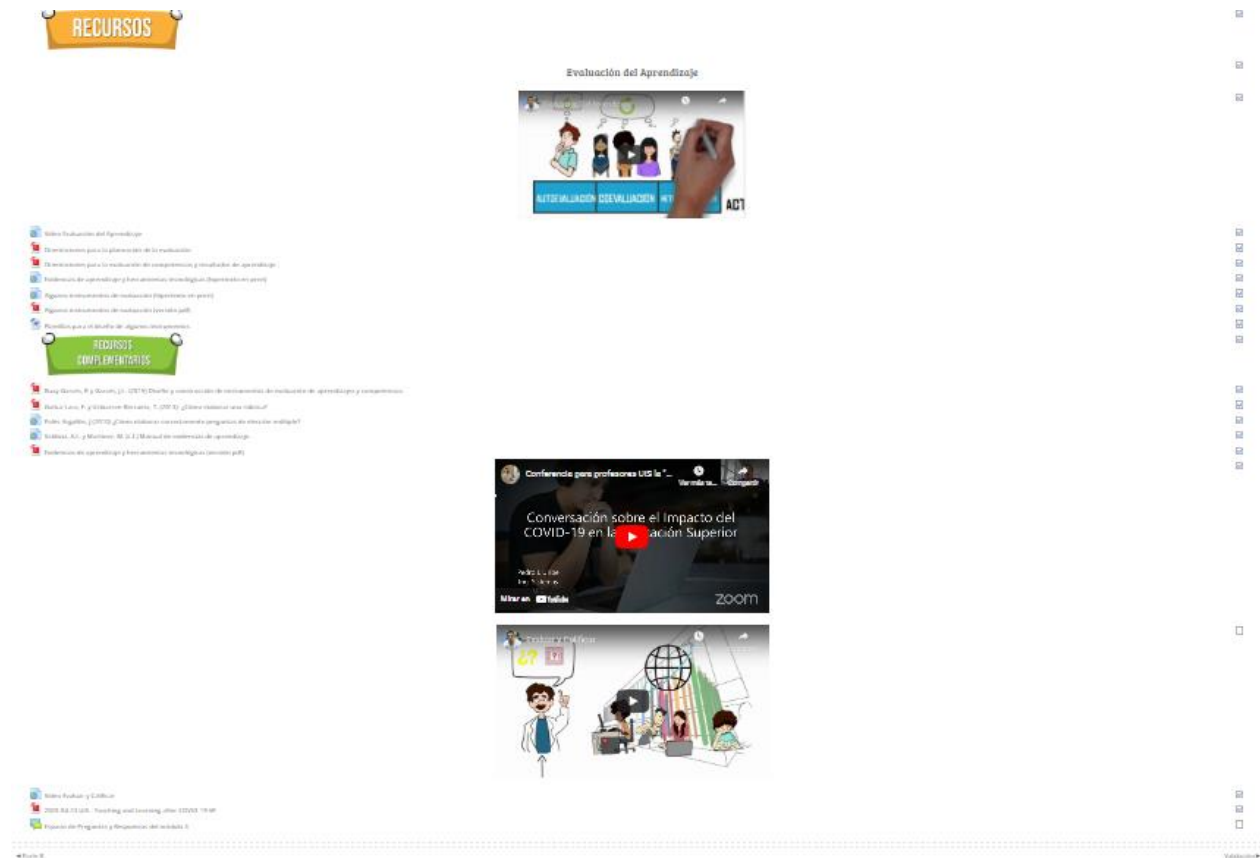


FIGURA 8

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)

2.4.2. Actividades módulo 3

Para este módulo fueron planteadas 2 actividades: el Reto 3-1: ¿Qué consideramos al evaluar?, el cual consiste en un cuestionario, y la Actividad de aplicación: Revisión del plan de unidad y diseño de instrumentos, el cual requirió la entrega de la planeación entera proyectada por el practicante.

Figura 9.

Actividades del módulo 3: Evaluación del Aprendizaje en la Enseñanza Apoyada con TIC

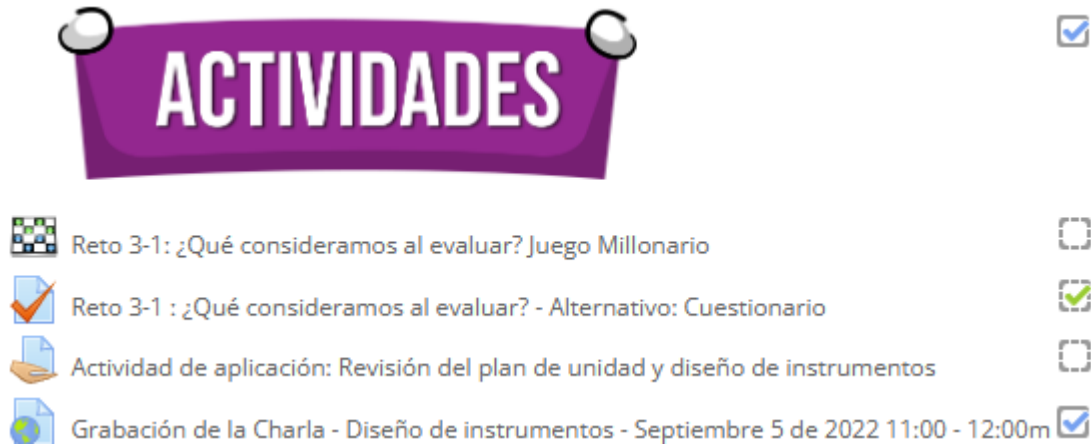


FIGURA 9

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)

2.4.3 Validación del módulo

Esta parte tiene como objeto verificar que la planeación corresponde con los elementos esenciales del marco de referencia institucional para la enseñanza acompañada con TIC. Para ello, se planearon 2 cuestionarios tipo lista de cotejo, con el fin de analizar si las unidades realizadas cumplen con los criterios y requisitos.

Figura 10.

Actividades Módulo Validación: Diseño de la Unidad de la Asignatura.



FIGURA 10

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)

2.5 Módulo 4: Uso de las Herramientas TIC para la enseñanza

Este módulo brinda al practicante las instrucciones para el montaje del Aula Virtual de Aprendizaje que será utilizada en el semestre subsiguiente en la materialización de la práctica docente. Es un módulo informativo, que contiene diversos recursos y actividades que sirven como apoyo para la creación del Aula Virtual.

Este módulo se encuentra dividido en 6 partes:

2.5.1 Inicio

Dentro de esta sección encontramos el recurso Plataforma Moodle, que explica qué es esta plataforma, documento Generalidad de Moodle, Vídeo: Presencialidad Remota, foro de preguntas y respuestas.

Figura 11.

Recursos Módulo 4: Uso de Herramientas TIC para la Enseñanza – Inicio: Herramienta para la Gestión del Aprendizaje Plataforma Moodle.



FIGURA 11

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)

2.5.2. Sección A

Esta parte aborda los recursos de la plataforma Moodle, tales como las *etiquetas*, *archivos*, *carpetas* y *URL*. Para ello, se cuenta con los siguientes contenidos: Guía para agregar una etiqueta en Moodle, Como subir un Vídeo, Guía para agregar un Archivo, Guía para agregar una Carpeta, guía para agregar un URL.

Figura 12.

Recursos Módulo 4: Uso de Herramientas TIC para la Enseñanza – Sección A: Recursos de Moodle.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Etiquetas en Moodle

Video agregar una Etiqueta

Una etiqueta es un dato único, visible y reutilizable en todo el sitio. Es recomendable agregar una etiqueta con:

1. El nombre de la asignatura en la palabra principal y para cada uno de los unidades del curso.
2. El propósito de la asignatura.
3. Un verbo activo de la terminología que se utiliza en la asignatura (Recomendado, solo en una sugerencia)

Video para agregar una etiqueta en Moodle

Como saber un video

Archivos en Moodle

Video agregar un Archivo

Cuando queremos compartir información de diversos formatos como son imágenes, un documento PDF, una presentación en power point, una hoja de cálculo, un archivo de sonido, un archivo de video en Moodle que podemos usar un botón "Agregar archivo".

Video para agregar un Archivo

Carpetas en Moodle

Video: Agregar una Carpeta

Por otro lado, si tiene un conjunto de archivos de cualquier tipo (texto, multimedia, software etc.) para que los estudiantes puedan consultar y descargar todos al mismo tiempo, el recurso que puede usar es "Agregar una carpeta".

Video para agregar una Carpeta

URL en Moodle

Video agregar un URL

Podemos compartir un recurso a un sitio web de internet, cualquier otro recurso que puede usar un botón URL.

Video para agregar un URL

Podrá este momento desarrollar los recursos Moodle de Moodle, lo siguiente, los recursos de Moodle se crean y se crean. Ahora vamos a crear algunos recursos de Moodle con los estudiantes.

FIGURA 12

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)

2.5.3. Sección B

Esta sección aborda las actividades que ofrece Moodle para la creación de entregas, tales como foros y tareas. Para ello, se trabajaron como contenidos los siguientes documentos: Guía para agregar un foro, Guía para agregar una tarea y Presentación de Power Point Síntesis sobre la Tarea.

Figura 13.

Recursos Módulo 4: Uso de Herramientas TIC para la Enseñanza – Sección B: Actividades de Moodle.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

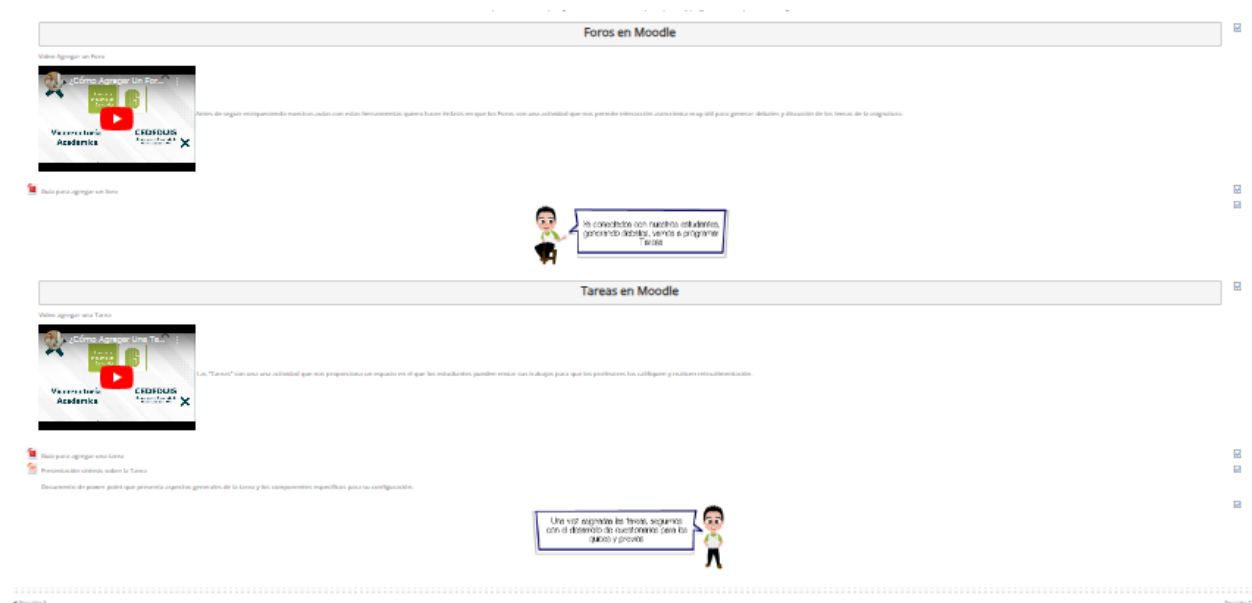


FIGURA 13

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)

2.5.4. Sección C

En esta sección se trabajan los cuestionarios de evaluación de la plataforma Moodle. Para ello, se brindan los siguientes recursos: Vídeo: Agregar cuestionario, Presentación de Power Point Cuestionario en Moodle, Documentos Guía para la configuración y publicación del cuestionario, documento Algunas recomendaciones para la redacción de preguntas, Plantilla para subir preguntas de opción múltiple con única respuesta de forma masiva, documento Recomendaciones para la implementación de un Aula virtual de Aprendizaje.

Figura 14.

Recursos Módulo 4: Uso de Herramientas TIC para la Enseñanza – Sección C: Cuestionarios

The screenshot shows a Moodle course page titled "Cuestionarios en Moodle". At the top, there is a header with the title and a small "Mostrar menú" icon. Below the header, there is a video player with a play button and a "Volver a la Academia" button. To the right of the video, there is a text box that says "Por último, veremos la actividad 'Cuestionarios' que nos permite evaluar a través de preguntas diferentes temas en cuanto que al mostrar un cuestionario en la plataforma debemos crear primero las preguntas y después en el banco de preguntas." Below the video, there is a "RECURSOS" section with a list of resources. The resources are: "Recursos de preguntas y actividades de cuestionarios FdL y C", "17 Recursos preguntas cuestionarios FdL", "18 Recursos preguntas cuestionarios FdL", and "19 Recursos preguntas cuestionarios FdL". There is a "Descargar carpetas" button. Below the resources, there is a text box that says "Algunas recomendaciones para la realización de preguntas" and "Pueden ser para todas preguntas de opción múltiple con única respuesta de forma masiva". Below this, there is a text box that says "En el banco de preguntas de curso, se gana a la opción superior luego selecciona formato libre y sube el archivo. El archivo debe estar guardado como PDF o en WORD (para archivos que tienen una imagen)". Below the text boxes, there is a speech bubble icon with the text "Por último, les sugiero algunas recomendaciones." At the bottom, there is a "Recomendaciones para la implementación de un foro en el aula de aprendizaje" section.

FIGURA 14

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)

2.5.5. Sección D

En esta parte se abordan las herramientas para las vídeo conferencias. Para ello se abordan los recursos: Presentación Acerca de Microsoft Teams, Presentación Acerca de Zoom, presentación de Power Point Recomendaciones Video Conferencias, documento Programar un encuentro y compartir pantalla, documento Funcionalidades de Zoom.

Figura 15.

Recursos Módulo 4: Uso de Herramientas TIC para la Enseñanza – Sección D: Herramientas para Videoconferencias.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Acerca de Microsoft Teams

En esta página encuentra la información relacionada con Microsoft Teams

Acerca de Zoom

En esta página encuentra la información relacionada con Zoom

RECURSOS

Recomendaciones Video Conferencias

Microsoft Teams - Programar un Encuentro & Compartir pantalla -

Funcionalidades de Zoom

◀ Sección C Montaje de la Unidad de la asignatura ▶

FIGURA 15

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)

2.5.6. Montaje de la Unidad de la asignatura

Esta sección tiene por objetivo revisar el montaje de la unidad a través del diligenciamiento de la lista de cotejo.

Figura 16.

Recursos Módulo 4: Uso de Herramientas TIC para la Enseñanza – Montaje de la unidad de la asignatura.

Montaje de la Unidad de la asignatura

Para realizar la revisión del montaje de su unidad de aprendizaje enmarcada en el Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC, responda la siguiente lista de cotejo.

Por favor revise y diligencie el cumplimiento de cada uno de los aspectos descritos.

Su progreso

ACTIVIDADES

Entrega del montaje de la unidad

Calificación Montaje

◀ Sección D Llegada!! ▶

FIGURA 16

Nota: Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 10](#)

3. Implementación de las TICS en la planeación y montaje de las unidades temáticas en la plataforma Moodle

A partir de la superación del Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TICS, se adquirieron las herramientas necesarias para la creación e implementación de un espacio virtual de aprendizaje dentro de la asignatura Derecho Laboral, el cual tuvo como finalidad, facilitar el acceso de los estudiantes a los recursos de aprendizaje que serían utilizados en el tiempo de estudio independiente de cada uno de ellos, así como a las evaluaciones propuestas para el curso.

Esta aula virtual fue diseñada a partir de la planeación docente del curso, realizada en conjunto con la maestra a cargo, dividiendo el contenido de la materia en seis unidades de aprendizaje y determinando las competencias, contenidos y actividades evaluativas de cada una de ellas.

Figura 17.

Reunión con la docente el 16 de octubre de 2024, revisando la planeación de las unidades 3 y 4.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

The screenshot shows a Google Meet window with a Word document open. The document is titled 'PLANEACIÓN LABORAL 1°, 2° Y 3° CORTE' and is in Spanish. The document content is as follows:

UNIDAD 4:

TEMA N.	Competencia y/o habilidad de aprendizaje
1	Distingue los conceptos básicos y las reglas de las prestaciones ordinarias (cesantías, interés cesantías y prima de servicios). Diferencia el derecho a las vacaciones y su aplicación de las prestaciones.
2	Pone en práctica la liquidación de prestaciones laborales ordinarias y del derecho a las vacaciones en la casuística planteada en clase.
3	Analiza las medidas de prevención y protección para evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales.

DESARROLLO

	UNIDAD 3
Miércoles 02/10/2024	Retroalimentación del examen de primer corte. Se exponen los criterios a tener en cuenta para la liquidación de indemnizaciones (art 64 y 65 CST).
Viernes 04/10/2024	Se presentan y estudian las fórmulas de liquidación de prestaciones sociales y se refuerzan con ejercicios de liquidación. (casuística)

The screenshot also shows two video feeds. The top one is for 'LEIDY SLENDY RAMIREZ GARCIA' and the bottom one is for 'david martinez valle'. The Google Meet interface includes a 'Dejar de presentar' button and a 'Dejar de compartir' button.

FIGURA 17

Nota: evidencia de la docente y la practicante revisando la planeación de segundo corte. Imagen tomada el 16 de octubre de 2024.

3.1 Unidad Temática 1

Esta primera unidad pertenece al primer corte de la asignatura. En ella se realiza introducción al curso de Derecho Laboral, contextualizando a los estudiantes respecto a las temáticas, tiempos del curso, actividades, evaluaciones y pautas de la clase.

Se da a conocer la plataforma Moodle, indicando los espacios en los cuales encontrarán los temas y contenidos que serán estudiados a lo largo del semestre. Dentro de esta unidad se abordan las temáticas: fuentes del Derecho Laboral, Principios del Derecho Laboral, Clases de trabajadores en Colombia y Fueros de Estabilidad Laboral.

Figura 18.

Unidad 1: Normas Rectoras – Fuentes del Derecho Laboral Colombiano – Principios – Clases de Trabajadores – Fueros de Estabilidad Laboral.

2024-2-26204-L3-Presencial

/ UNIDAD 1: NORMAS RECTORAS - FUENTES DERECHO LABORAL COLOMBIANO - PRINCIPIOS - CLASES DE TRABAJADORES - FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL

UNIDAD 1: NORMAS RECTORAS - FUENTES DERECHO LABORAL COLOMBIANO - PRINCIPIOS - CLASES DE TRABAJADORES - FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL



Competencia(s) a desarrollar

Cognitivas:

- Distingue los principios, conceptos y fuentes del Derecho Laboral Individual Colombiano
- Reconoce las garantías mínimas laborales en Colombia
- Identifica las opciones de prestar servicios con y sin subordinación en Colombia y a quienes de ellos les aplica el CST.

Axiológica:

- Sabe diferenciar los derechos ciertos (garantías mínimas) de los inciertos, como las INDEMNIZACIONES
- Aplica los Principios del derecho laboral, incluidos los FUEROS CONSTITUCIONALES; en los diferentes supuestos facticos que se le presenten.
- Diferencia las garantías mínimas laborales de otro tipo de derechos.

FIGURA 18

Nota. Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Unidad 1: [DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial-Unidad 1](#)

3.1.1. Objetivo de la unidad temática 1

En esta unidad se desarrolla la naturaleza y las fuentes del derecho laboral, así como la relación con los principios propios de la materia, abordando los fueros de estabilidad laboral reforzada; se estudiaron las garantías mínimas laborales y su diferenciación respecto de los derechos inciertos, para posteriormente exponer las modalidades de prestar servicios en Colombia con y sin subordinación, identificando a cuáles de ellos es aplicable el Código Sustantivo del Trabajo.

3.1.2 Recursos unidad temática 1

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Los recursos utilizados en esta unidad son las diapositivas en formato PowerPoint realizadas por la docente para la Unidad 1, La Constitución Política de Colombia de 1991 así como la Ley 50 de 1990 Código Sustantivo de Trabajo, las sentencias Sala Laboral S-107 de 2024, Sala Laboral 1953 de 2021, T-833 de 2012, así como las sentencias de Unificación SU-049 de 2017, T-385 de 2020, T-305 de 2020, T-079 de 2024, T-249 de 2008 y T-317 de 2020, las cuales fueron utilizadas para realizar análisis jurisprudencial de estabilidad laboral reforzada. Casos para el estudio de Fueros de Estabilidad laboral asignados por la docente para el tiempo de trabajo independiente.

Figura 19.

Recursos Unidad Temática 1.

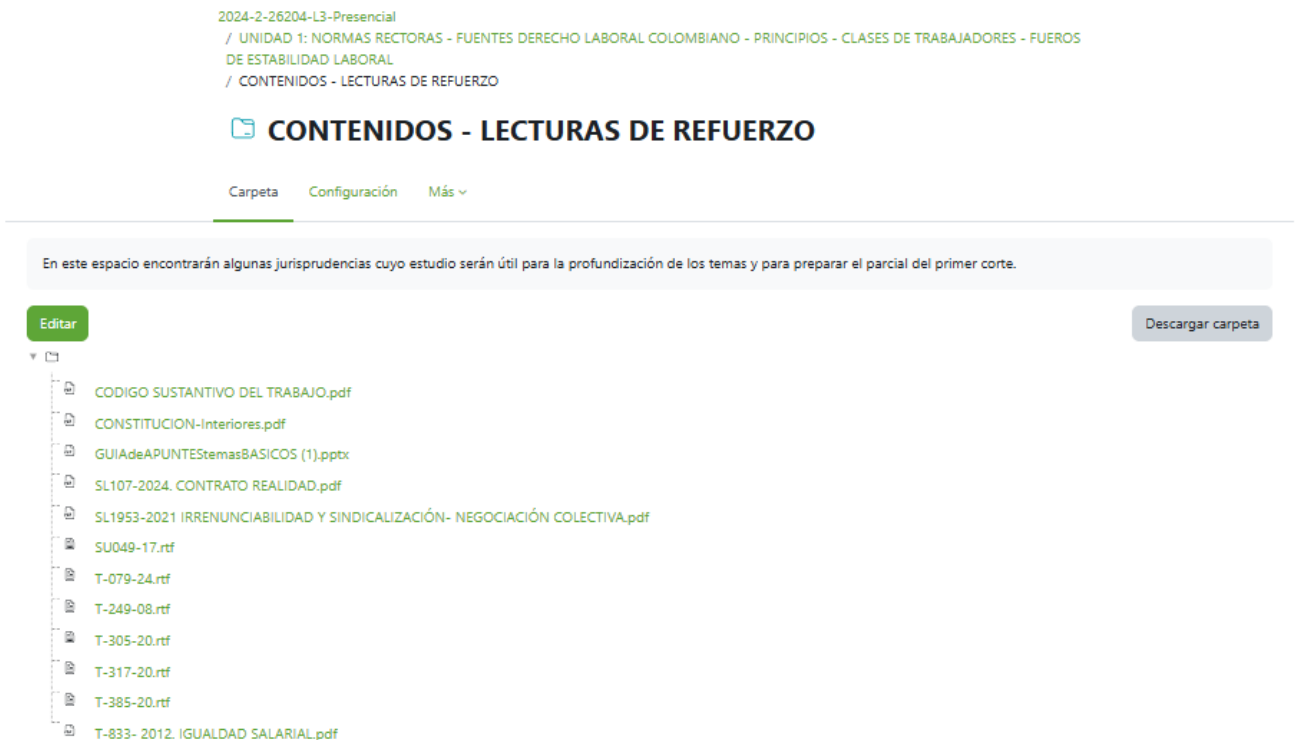


FIGURA 19

Nota. Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Unidad 1, Contenidos – Lecturas de Refuerzo: [DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial-Unidad-1-Contenidos Lecturas de Refuerzo](#)

3.2 Unidad temática 2

Esta unidad, al igual que la anterior, pertenece al primer corte del curso de Derecho Laboral. Dentro de ella, se abordan los elementos integrantes del contrato de trabajo, los tipos de contrato de trabajo y las condiciones jurídicas que los contienen; se exponen las causales de suspensión y terminación del contrato de trabajo; igualmente, se evalúan los derechos y obligaciones de las partes contractuales en congruencia con el despido con justa causa y sin justa causa, presentando el Reglamento Interno de Trabajo y los requerimientos mínimos dentro del proceso disciplinario laboral.


Figura 20.

Unidad 2: Del Contrato de Trabajo – Reglamento Interno – Terminación, despido y suspensión.

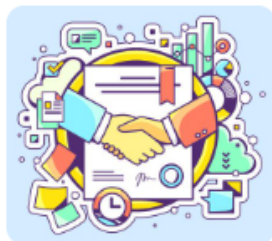
2024-2-26204-L3-Presencial

/ UNIDAD 2: DEL CONTRATO DE TRABAJO – REGLAMENTO INTERNO – TERMINACION, DESPIDO Y SUSPENSIÓN

UNIDAD 2: DEL CONTRATO DE TRABAJO – REGLAMENTO INTERNO – TERMINACION, DESPIDO Y SUSPENSIÓN

Acciones masivas 

⋮



Competencia(s) a desarrollar

Cognitivas:

- Identifica los diferentes tipos de contratos de trabajo existentes en Colombia
- Interpreta el Reglamento Interno de trabajo, los elementos que lo componen y su contenido.
- Analiza las situaciones que motivan la suspensión del contrato de trabajo y las implicaciones que acarrea tanto para el empleador como para el trabajador.
- Reconoce las diferencias entre el despido con justa causa y el despido sin justa causa, así como su marco normativo.

Axiológica:

- Conceptualiza los elementos integrantes del contrato de trabajo.
- Evalúa los Derechos y obligaciones de las partes contractuales en el contexto del Derecho Laboral Individual
- Diferencia los diferentes tipos de contratos de trabajo que existen en Colombia y sus características específicas

FIGURA 20

Nota. Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Unidad 2: [DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial-Unidad-2](#)

3.2.1 Objetivo de la Unidad Temática 2

Esta unidad temática busca la comprensión de los elementos integrantes del contrato de trabajo, con el fin de identificar cuando se esté ante uno, a partir de las características del mismo. Se abordan las causales de suspensión y de terminación del contrato, a partir del estudio de los derechos y obligaciones de las partes contractuales ante el C.S.T.; se exponen las diferencias e implicaciones jurídicas del despido con justa causa y el despido sin justa causa, en conjunto con el estudio del Reglamento Interno de Trabajo y las garantías mínimas del proceso disciplinario laboral.

3.2.2. Recursos de la unidad temática 2

Para esta unidad se trabajaron las diapositivas de Power Point de la docente, diapositivas de Power Point realizadas por la practicante, cuestionario sobre aspectos clave Reglamento Interno de Trabajo proyectado por la practicante, ejemplo de Reglamento Interno de Trabajo realizado por la practicante, previamente expuesto en cátedra expositiva dirigida por la misma; las sentencias de la Sala Laboral SL107-2024, SL1953-2021, la T-833 de 2012.

Figura 21.

Recursos Unidad Temática 2.

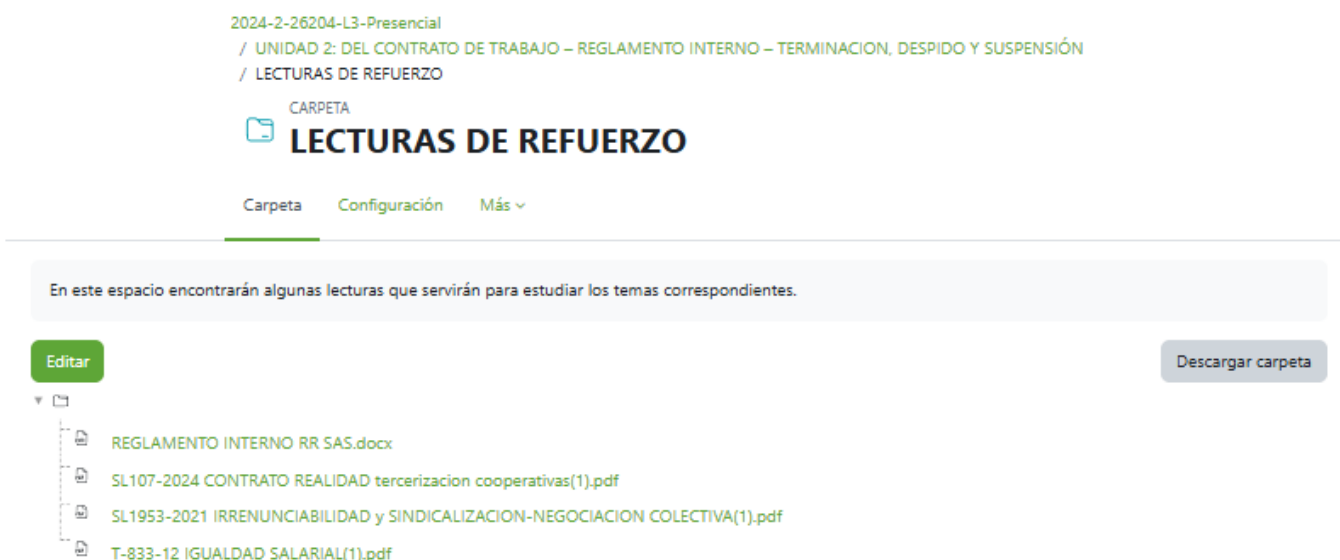


FIGURA 21

Nota. Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Unidad 2, Lecturas de Refuerzo:

[DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial-Unidad-2-Lecturas de Refuerzo](#)

3.3. Unidad Temática 3

Esta unidad corresponde a la primera parte del segundo corte del curso, dentro de ella se abordan las fórmulas y criterios a tener en cuenta para liquidaciones (indemnizaciones de los artículos 64 y

65 del Código Sustantivo del Trabajo, prestaciones sociales ordinarias y vacaciones), factores salariales y no salariales, jornada de trabajo ordinaria, jornadas especiales y trabajo suplementario.

Figura 22.

Unidad temática 3: Jornada de Trabajo y Liquidación de Prestaciones Sociales.

2024-2-26204-L3-Presencial / UNIDAD 3: JORNADA DE TRABAJO Y LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES

UNIDAD 3: JORNADA DE TRABAJO Y LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES

Acciones masivas 

⋮



Competencia(s) a desarrollar

Cognitivas:

- Reconoce la diferencia entre factores salariales y no salariales. Conoce la jornada ordinaria de trabajo y de trabajo suplementario.
- Conoce las diferentes jornadas de trabajo y de trabajo suplementario, y la incidencia del periodo de prueba en cada una de ellas.
- Identifica los conceptos, las fórmulas y los criterios a tener en cuenta al momento de liquidar prestaciones sociales.

Axiológica:

- Diferencia la jornada ordinaria del trabajo suplementario a través de la interpretación de la normativa que la regula.

FIGURA 22

Nota. Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Unidad 3: [DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial-Unidad-3](#)

3.3.1. Objetivo de la unidad temática 3

Esta unidad tiene como objetivo brindar las fórmulas correspondientes para la liquidación de prestaciones sociales ordinarias y vacaciones, así como los criterios que se deben tener en cuenta

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

para la correcta aplicación de las fórmulas; igualmente se exponen las causales de suspensión y terminación del contrato de trabajo, para posteriormente analizar la diferencia entre injusteza e ineficacia del despido, y las indemnizaciones a las que diera lugar; se exponen los tipos de salario y la composición de la jornada ordinaria de trabajo, las jornadas especiales y el trabajo suplementario.

3.3.2 Recursos de la unidad temática 3

Para esta unidad se utilizaron como recursos las dispositivas de Power Point realizadas por la docente, sentencia del Tribunal Superior de Pasto - Sala Laboral – Proceso Ordinario Laboral No. 2017-00278-01 013, sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL21655 de 2017.

Figura 23.

Recursos Unidad Temática 3.

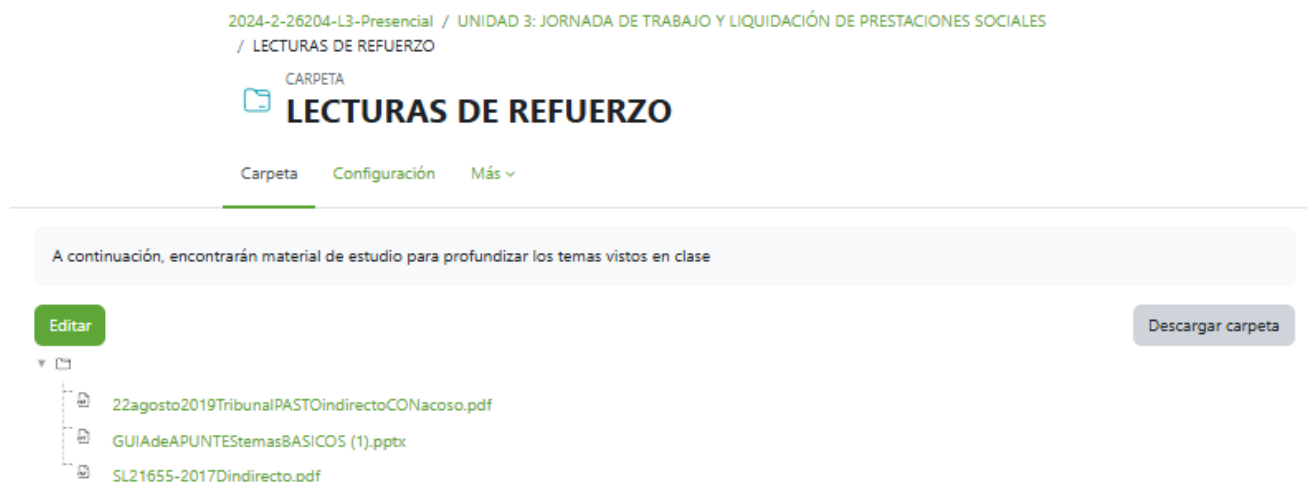


FIGURA 23

Nota. Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Unidad 3, Lecturas de Refuerzo:

[DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial-Unidad-3-Lecturas de Refuerzo](#)

3.4. Unidad temática 4


Esta unidad pertenece a la segunda parte del segundo corte de la asignatura. Dentro de ella se abordan las temáticas de salario, trabajo suplementario, conceptos y fórmulas de liquidación de jornada ordinaria, trabajo suplementario, prestaciones sociales ordinarias y vacaciones.


Figura 24.

Unidad temática 4: Liquidación de Prestaciones Sociales, Jornada Ordinaria y Trabajo Suplementario.

2024-2-26204-L3-Presencial
/ UNIDAD 4: LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES, JORNADA ORDINARIA Y TRABAJO SUPLEMENTARIO

UNIDAD 4: LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES, JORNADA ORDINARIA Y TRABAJO SUPLEMENTARIO

Acciones masivas 



Competencia(s) a desarrollar

Cognitivas:

- Distingue los conceptos básicos y las reglas de las prestaciones ordinarias (cesantías, interés cesantías y prima de servicios). Diferencia el derecho a las vacaciones y su aplicación de las prestaciones.
- Identifica los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empleadores en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Analiza las medidas de prevención y protección para evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Axiológica:

- Evalúa las normativas sobre indemnizaciones por perjuicios y culpa patronal.
- Analiza las medidas de prevención y protección para evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Pone en práctica la liquidación de prestaciones laborales ordinarias y del derecho a las vacaciones en la casuística planteada en clase.

FIGURA 24

Nota. Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Unidad 4: [DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial-Unidad-4](#)

3.4.1. Objetivo de la unidad temática 4

A través de esta unidad se pretende brindar los elementos necesarios en torno a los conceptos, reglas legales y jurisprudenciales de las prestaciones sociales ordinarias y vacaciones, así como del salario, jornada ordinaria y trabajo suplementario; con el fin de ponerlo en práctica mediante ejercicios de liquidación.

3.4.2 Recursos de la unidad temática 4

Para esta unidad se utilizó nuevamente como recurso las diapositivas de Power Point diseñadas por la docente, la ley 50 de 1990 en lo referente a prestaciones sociales, el Decreto 2076 de 1967, la sentencia C-310 de 2007, infografía realizada por la practicante, en la cual se contienen las reglas legales y jurisprudenciales para el pago y liquidación de prestaciones sociales.

Figura 25.

Recursos Unidad Temática 4.

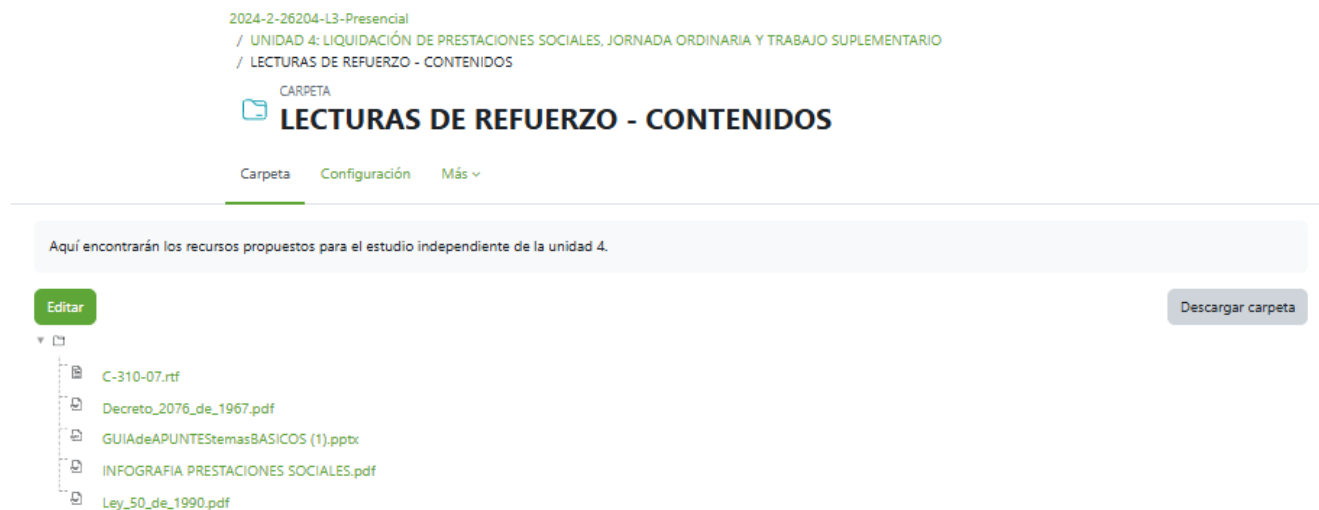


FIGURA 25

Nota. Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Unidad 4, Lecturas de Refuerzo - Contenidos: [DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial-Unidad-4-Lecturas de Refuerzo - Contenidos](#)

3.5 Unidad temática 5

Esta unidad da inicio al tercer corte del curso, en ella se abordan los tipos de contratación especial según la legislación laboral colombiana, accidente de trabajo, enfermedad laboral, culpa patronal y sustitución patronal.


Figura 26.

Unidad 5: Contratación Especial – Accidente de Trabajo – Culpa Patronal – Sustitución Patronal.

2024-2-26204-L3-Presencial
/ UNIDAD 5: CONTRATACIÓN ESPECIAL – ACCIDENTE DE TRABAJO - CULPA PATRONAL - SUSTITUCIÓN PATRONAL

**UNIDAD 5: CONTRATACIÓN ESPECIAL –
ACCIDENTE DE TRABAJO - CULPA
PATRONAL - SUSTITUCIÓN PATRONAL**

Acciones masivas



Competencia(s) a desarrollar

Cognitivas:

- Comprende los diferentes tipos de contratación especial según la legislación laboral colombiana.
- Identifica los requisitos legales y procedimientos para la contratación especial, incluyendo los plazos, formas de registro y obligaciones contractuales.

Axiológica:

- Reconoce los derechos y obligaciones de las partes contractuales en caso de accidente de trabajo, así como los procedimientos legales a seguir.
- Aplica análisis o simulaciones de casos para entender los diferentes puntos de vista involucrados en una sustitución patronal y culpa patronal, y explorar posibles soluciones.

FIGURA 26

Nota. Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Unidad 5: [DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial-Unidad-5](#)

3.5.1 Objetivo de la unidad temática 5

Esta unidad tiene como objetivo exponer los elementos que requieren estar presentes para que se configure el accidente de trabajo y la enfermedad laboral, así como las implicaciones y

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

obligaciones de los empleadores y trabajadores en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para identificar cuando se esté ante un escenario de culpa patronal. A su vez, se analizan los requisitos y procedimientos para la contratación especial y de la sustitución patronal.

3.5.2 Recursos de la unidad temática 5

Para esta unidad se utilizaron las diapositivas de Power Point proyectadas por la docente, la ley 1010 de 2006 para el estudio del acoso laboral en el marco de la enfermedad laboral, el Código Sustantivo del Trabajo, Sentencias de la Suprema Corte de Justicia Sala Laboral SL1565 de 2020, SL3001 de 2020, SL5195 de 2019.

Figura 27.

Recursos Unidad Temática 5.

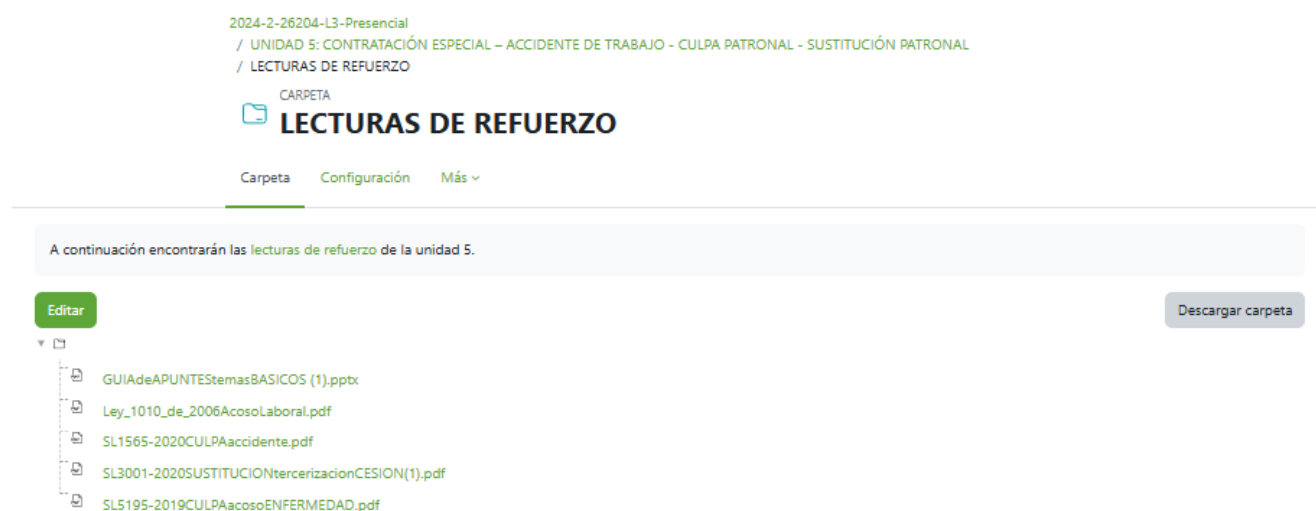


FIGURA 27

Nota. Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Unidad 5, Lecturas de Refuerzo:

[DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial-Unidad-5-Lecturas de Refuerzo](#)

3.6 Unidad temática 6

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Esta unidad corresponde a la segunda del tercer corte, y es la que da cierre al curso de Derecho Laboral. Dentro de ella se refuerzan los temas de culpa y sustitución patronal, se abordan las temáticas finales del curso, tales como trabajo por días y sus reglas de liquidación, salario integral y excepciones a la jornada laboral. Se presentan temas de profundización tales como: acción de reintegro, tercerización laboral, empresas de servicios temporales, trabajo en caso y teletrabajo.

Figura 28.*Unidad 6: Temas Finales*

2024-2-26204-L3-Presencial / UNIDAD 6: TEMAS FINALES

UNIDAD 6: TEMAS FINALES

Acciones masivas  



Competencia(s) a desarrollar

Cognitivas:

- Analiza críticamente la figura de la tercerización laboral, teniendo en cuenta sus implicaciones jurídicas.
- Identifica los tipos de contratación especial, sus condiciones y requisitos.

Axiológica:

- Identifica la diferencia entre trabajo en casa y teletrabajo, a través de la comprensión de los elementos clave que los componen.

FIGURA 28

Nota. Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Unidad 6: [DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial-Unidad-6](#)

3.6.1 Objetivo de la unidad temática 6

Esta última unidad temática, tiene como fin puntualizar conclusiones en torno a los elementos que componen la Culpa Patronal y la Sustitución Patronal, abordar la liquidación de acreencias laborales en trabajadores que laboren por días, identificando las excepciones a la jornada ordinaria en virtud de las jornadas especiales y el salario integral. Como cierre, presenta a los estudiantes temas de profundización que servirán de base para el estudio independiente para ahondar más en el área del Derecho Laboral, para las asignaturas de línea que los esperan más adelante.

3.6.2 Recursos de la unidad temática 6

Dentro de esta unidad se trabajó principalmente la presentación de Power Point realizada por la docente denominada Temas Finales, la cual sirvió de guía para las cátedras que conformaron la unidad, así como guía para el estudio independiente, también se trabajó la sentencia SL3001 de 2020.

Figura 29.

Recursos Unidad Temática 6.

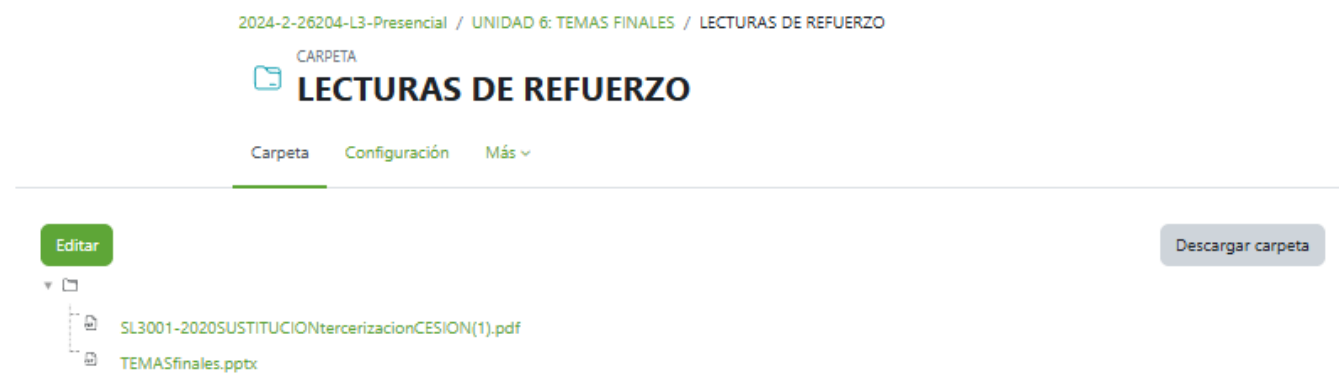


FIGURA 29

Nota. Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Unidad 6, Lecturas de Refuerzo:

[DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial-Unidad-6-Lecturas de Refuerzo](#)

4. Actividades realizadas por la practicante

Para el desarrollo de esta práctica docente, fueron planeadas en conjunto con la docente, 3 tipos de actividades a desarrollar por la practicante: cátedras expositivas, actividades formativas y/o evaluativas y asesorías de refuerzo.

La asignatura Derecho laboral, es un curso que está diseñado para ser principalmente presencial, sin embargo; a raíz de la emergencia sanitaria del COVID-19, la Universidad Industrial de Santander ha incorporado herramientas y espacios virtuales para desarrollar diferentes actividades académicas, con el fin de implementar estos recursos a la pedagogía institucional, ante la imposibilidad de acudir al campus universitario.

Es por lo anterior, que en el desarrollo de las actividades que serán expuestas en los párrafos subsiguientes, se podrá observar que estas se realizaron de manera presencial y de manera virtual, con el fin de optimizar tanto los recursos físicos como aulas, cátedras presenciales y demás, así como los recursos digitales.

4.1 Cátedras Expositivas

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Previa aprobación de la docente, se realizaron 3 cátedras expositivas de carácter presencial, en las cuales se abordarían temáticas a selección entre la docente y la practicante. Para ello, la practicante debía presentar al menos una semana antes de la cátedra, la exposición y los recursos que serían empleados en la sesión.

A su vez, la practicante prestó acompañamiento en algunas sesiones dirigidas por la docente, con el fin de unificar fórmulas de liquidación y trabajar ejercicios formativos con los estudiantes.

4.1.1 Primera Cátedra

La primera cátedra realizada por la practicante se encuadró dentro de la unidad 2, perteneciente al primer corte. Fue una clase presencial concurrida en la Sala de Audiencias del Edificio Virginia Gutiérrez de Pineda, el miércoles 25 de septiembre de 2024.

Para el desarrollo de la cátedra, se determinó junto a la docente, que el tema a abordar sería el Reglamento Interno de Trabajo. El estudio del tema para esta sesión fue dividido en 5 momentos, siendo el primero la conceptualización sobre el R.I.T., en un segundo momento se abordó el marco normativo que contiene a esta figura; posteriormente, se dio claridad respecto a las empresas que se encuentran obligadas por ley a tener un Reglamento Interno de Trabajo en virtud de la cantidad de colaboradores con los que cuente; seguidamente, se expuso el contenido mínimo que exige la ley colombiana con el que debe contar cualquier reglamento interno, desglosando cada concepto para una profundización adecuada del tema; para finalizar la presentación abordando el proceso disciplinario laboral y las garantías mínimas de las que debe gozar el trabajador dentro del mismo. Posteriormente, para cerrar la clase, se proyectó cuestionario como material de estudios para puntualizar aspectos clave, realizado en la plataforma Moodle, el cual fue resuelto y socializado por todo el grupo.

Figura 30.

Clase Expositiva del 25 de septiembre de 2024.



FIGURA 30

Nota: imagen tomada el 25 de septiembre de 2024, mientras se desarrollaba el cuestionario “Aspectos clave”.

4.1.1.2. Recursos de la primera Cátedra Expositiva. Para esta cátedra fue utilizado por recursos el Código Sustantivo del Trabajo, diapositivas en formato Power Point sobre Reglamento Interno de Trabajo, realizadas por la practicante, modelo de Reglamento Interno de Trabajo realizado por la practicante, el cual sirvió como ejemplo para el estudio del contenido de dicho documento, cuestionario proyectado por la practicante para afianzar y puntualizar conceptos clave sobre el Reglamento Interno de Trabajo.

Figura 31.

Recursos Cátedra 1.



FIGURA 31

Nota: Diapositivas proyectadas en la cátedra 1, producidas por la practicante, formato adoptado de las diapositivas de la docente.

4.1.2. Segunda Cátedra

La segunda cátedra de esta práctica perteneció a la cuarta unidad del curso, correspondiente al segundo corte de la asignatura. Esta clase fue realizada presencialmente en el salón 501 del edificio Virginia Gutiérrez de Pineda, el viernes 25 de octubre de 2024.

Se definió como tema de esta cátedra, las reglas legales y jurisprudenciales de prestaciones sociales ordinarias y vacaciones, para ello, se abordó una por una cada prestación social, así como el derecho

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

a las vacaciones, y se expusieron sus características, fechas y montos de pago, causales válidas para pago parcial, pérdida del derecho, criterios de liquidación, liquidación ante la suspensión del contrato de trabajo y acumulación de las vacaciones.

Figura 32.

Clase Expositiva del 25 de octubre de 2024.



FIGURA 32

Nota: imagen tomada el 25 de octubre de 2024, en cátedra expositiva dirigida por la practicante.

4.1.2.1. Recursos de la Segunda Cátedra Expositiva. Para esta clase fueron utilizados el Código Sustantivo del Trabajo, las sentencias SL-10515 de 1985, C-310 de 2007, la ley 1° de 1963 en lo que respecta al auxilio de transporte para la liquidación de prestaciones sociales, ley 50 de 1990 en lo que concierne al régimen de auxilio de cesantías, el Decreto 2076 de 1967 en cuanto a las causales válidas para pagos parciales de las cesantías, infografía realizada por la practicante, que condensa lo desarrollado en clase.

Figura 33.

Infografía “Prestaciones Sociales Ordinarias & Vacaciones”, proyectada por la practicante.

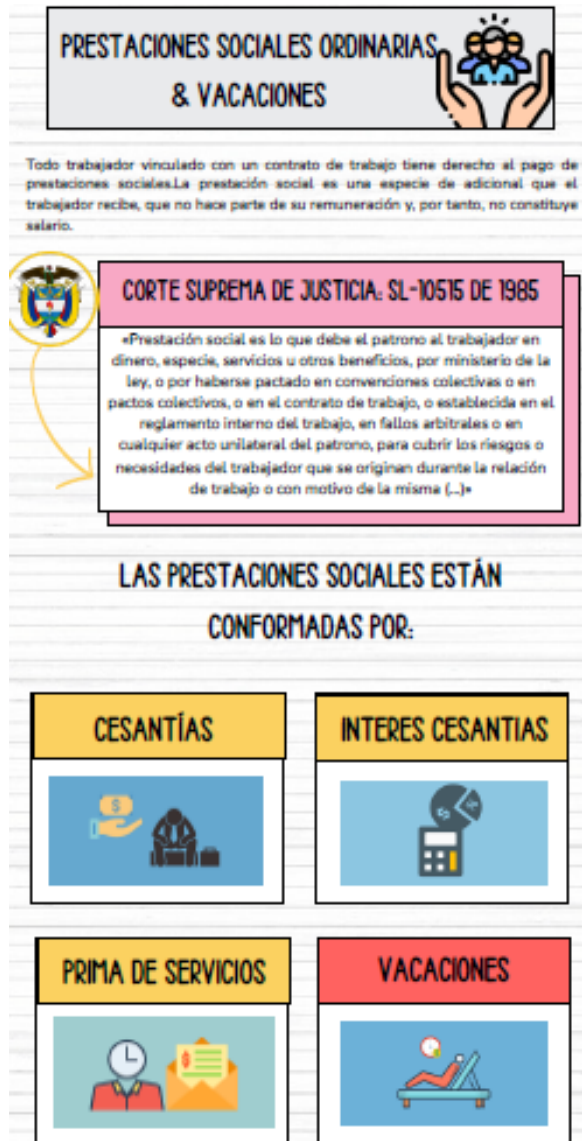


FIGURA 33

Nota: primera página de la infografía anteriormente referida.

4.1.3. Tercera Cátedra

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

La última cátedra realizada por la practicante, correspondió a la quinta unidad, perteneciente al tercer corte. Esta clase se desarrolló presencialmente en la Sala de Audiencias del edificio Virginia Gutiérrez de Pineda, el miércoles 20 de noviembre de 2024.

Para el desarrollo de esta cátedra se determinó como tema de estudio la culpa y la sustitución patronal y su carácter indemnizatorio, a través de la profundización de la figura del accidente de trabajo. Para ello, se realizó un ejercicio de aula invertida, en el cual se asignaron 3 jurisprudencias para tiempo de estudio independiente, con el fin de optimizar el tiempo de la cátedra, sintetizando criterios en conjunto con los estudiantes, quienes realizaron preguntas a la practicante y, a su vez, respondieron las preguntas planteadas por ella. La cátedra se dividió en 2 momentos, siendo el primero el mencionado anteriormente en el que se profundizaron los conceptos; posteriormente, se asignó actividad evaluativa, exponiendo sus requisitos y rúbrica, con el fin de resolver dudas en torno a la actividad en la segunda parte de esta cátedra.

Figura 34.

Clase Expositiva del 20 de noviembre.



FIGURA 34

Nota: imagen tomada el 20 de noviembre de 2024 en cátedra expositiva dirigida por la practicante.

4.1.3.1. Recursos de la Tercera Cátedra Expositiva. Para esta cátedra fue utilizado el código sustantivo del trabajo, la ley 1562 de 2012 en lo que respecta al accidente de trabajo, la ley 1010 de 2006 para el estudio del acoso laboral en el marco de la enfermedad laboral, Sentencias de la Suprema Corte de Justicia Sala Laboral SL1565 de 2020, SL3001 de 2020, SL5195 de 2019, presentación de diapositivas en Power Point realizada por la docente, previa autorización de la docente.

Figura 35.

Recursos Cátedra 3.

Accidente de Trabajo:

Es accidente de trabajo todo suceso *repentino* que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.»

LEY 1562 DE 2012 ART. 3.

FIGURA 35

Nota: Diapositivas proyectadas en la cátedra 3.

4.2. Actividades evaluativas realizadas por la practicante y la implementación de TICS en su aplicación.

Para el desarrollo de la presente práctica, se planearon una serie de actividades formativas y evaluativas que serían llevadas a cabo por la practicante. A continuación, se realizará una relación de cada actividad impartida, identificando la herramienta tecnológica y de la información utilizada, ya sea para su asignación, entrega, presentación de recursos y/o evaluación.

4.2.1 Actividad 1 “Cuestionario diagnostico formativo”

Se proyecta actividad no evaluativa que tiene como fin realizar un sondeo de conocimientos generales de la asignatura. Esta actividad, previamente aprobada por la docente, se llevó a cabo

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

dentro de la cátedra expositiva introductoria del curso, el día 14 de agosto de 2024, dirigida por la docente. Para el desarrollo del ejercicio, y tratándose del primer encuentro del semestre, se dividió la clase en 2 momentos: primero, se socializaron las preguntas a los estudiantes, quienes debían responderlas atendiendo exclusivamente a lo que conocieran del tema hasta ese momento; después, la docente desarrolla la cátedra expositiva exponiendo los conceptos y elementos básicos que se abordarán dentro de la asignatura, para posteriormente solicitar a los estudiantes que respondan nuevamente las tres preguntas planteadas al inicio de la clase, y así comparar las respuestas aportadas en los diferentes momentos.

Tabla 1*Preguntas Actividad 1 “Cuestionario Diagnóstico Formativo”*

PREGUNTAS PLANTEADAS
1. ¿Cuál es la legislación principal que regula el Derecho Laboral en Colombia?
2. ¿Es posible vincular a menores de edad a un trabajo en Colombia?
3. ¿Qué diferencia a un trabajador oficial del resto de servidores públicos?

4.2.1.1 Herramienta de la tecnología. La actividad se planteó para ser realizada presencialmente, dentro de la cátedra de introducción al curso, con el fin de tener el primer acercamiento entre los estudiantes y la practicante. Posteriormente, se digitalizaron los resultados del sondeo con el objetivo de que los estudiantes pudieran observar el contenido y comprar las diferencias en sus respuestas, con el objetivo de que identificaran sus fortalezas o/y debilidades al inicio del curso y pudieran trabajar sobre ellas a lo largo del mismo.

4.2.1.2 Competencias a evaluar. Para esta actividad se evaluó el saber (conocer), pues el sondeo de conocimientos permite observar el nivel de entendimiento que tiene el estudiante frente a los temas de la asignatura, previo a ser expuesto a las cátedras que la componen. A su vez, evaluó

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

el saber-hacer, pues en la segunda parte de la clase expositiva, la docente expuso los conocimientos requeridos por la competencia del saber para responder el cuestionario.

4.2.1.3 Digitalización de la información. Para analizar los resultados de esta actividad, se realizó infografía estilo pizarra, dentro de la cual los estudiantes pudieron observar los resultados de sus respuestas antes y después de la cátedra impartida por la docente.

Figura 36.

Infografía de Resultados.

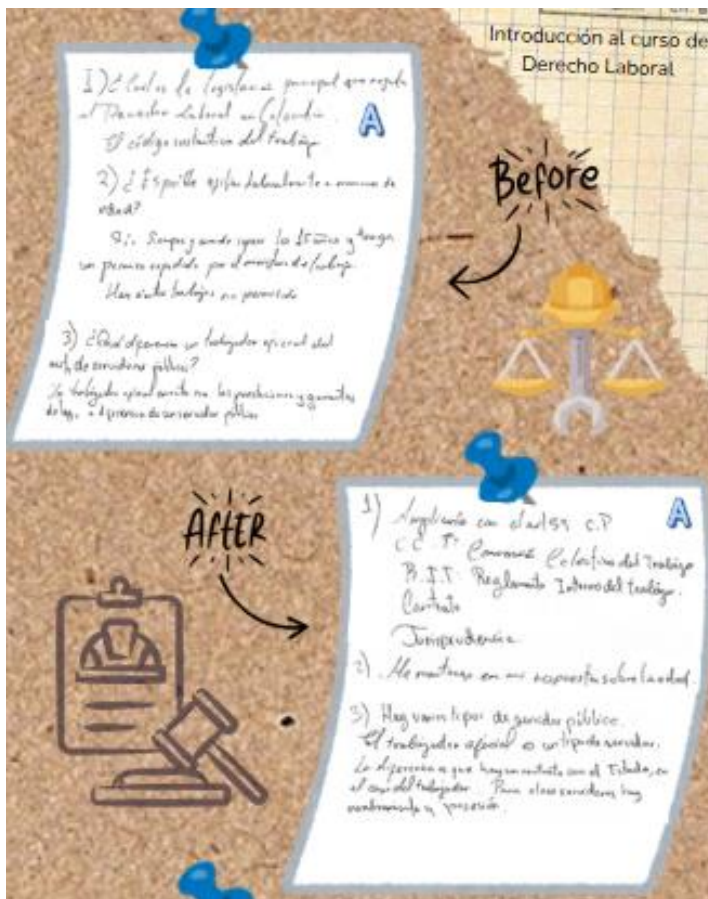


FIGURA 36

Nota: Primera página Infografía de Resultados. Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle:

[DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial](#)

4.2.2 Actividad 2 “Análisis jurisprudencial: Fueros de Estabilidad Laboral”

Previa aprobación de la docente, se plantea actividad cuantitativa para evaluar la comprensión del tema *Fueros de Estabilidad Laboral*, correspondiente a la primera unidad del curso. Para ello, la practicante seleccionó un grupo de sentencias que abordan los diferentes fueros existentes en Colombia, para posteriormente presentarlas ante la docente para su aprobación, quedando seleccionadas así:

Tabla 2

Temas asignados Actividad 2 “Análisis Jurisprudencial: Fueros de Estabilidad Laboral”

FUERO	SENTENCIA
1. FUERO DE SALUD	SU-049/2017
2. FUERO PRE PENSIONADO	T-385/2020
3. FUERO MATERNIDAD	T-305/2020
4. FUERO PATERNIDAD	T-079/2024
5. FUERO SINDICAL	T-249/2008
6. FUERO ACOSO LABORAL	T-317/2020

A su vez, el grupo se dividió en 6 subgrupos asignados por la practicante, para que cada uno de ellos trabajara un Fuero de Estabilidad Laboral, a través de un análisis jurisprudencial, el cual debía tener como contenido mínimo: plena identificación de la sentencia, fecha del fallo, Magistrado Ponente, hechos jurídicamente relevantes, problema jurídico, consideraciones de la Corte, ratio decidendi, decisión y una breve postura crítica del grupo en torno a la sentencia y al fuero estudiado; para posteriormente ser cargado en la plataforma Moodle en el espacio creado por la practicante. Esta actividad fue asignada el 28 de agosto de 2024, por parte de la docente en la

cátedra expositiva que se celebró ese día; allí se realizó la entrega de los temas y los grupos coordinados previamente entre la docente y la practicante.

4.2.2.1. Herramienta de la tecnología. Desde los recursos que serían utilizados para el desarrollo de la actividad hasta su entrega, fueron desarrollados a través de la plataforma Moodle. Allí, se creó el espacio “*ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA – FUEROS ESTABILIDAD LABORAL*”, en donde se subieron las instrucciones de la actividad y la rúbrica que sería implementada para la evaluación de la misma. A su vez, se abrió el espacio de entrega de la actividad a partir del miércoles 28 de agosto de 2024 a las 12:00 del día, pactando como fecha límite de entrega el miércoles 04 de septiembre de 2024. Igualmente, dentro de la sección *CONTENIDOS – LECTURAS DE REFUERZO* correspondientes a la unidad 1, se encuentran relacionadas las jurisprudencias asignadas para esta actividad (Dirigirse a la Figura 19)

Figura 37.

Espacio Digital de la Tarea “Análisis Jurisprudencial – Fueros de Estabilidad Laboral”


PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

2024-2-26204-L3-Presencial
 / UNIDAD 1: NORMAS RECTORAS - FUENTES DERECHO LABORAL COLOMBIANO - PRINCIPIOS - CLASES DE TRABAJADORES - FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL
 / ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL - FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL - FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL

Tarea Configuración Calificación avanzada Más ▾

Apertura: miércoles, 28 de agosto de 2024, 12:00
Cierre: miércoles, 4 de septiembre de 2024, 18:00



En grupos de tres (3) estudiantes realizan análisis jurisprudencial en torno a la sentencia previamente asignada en clase.

El escrito deberá contener los siguientes requisitos:

1. Identificación plena de la sentencia objeto de estudio.
2. Fecha de la sentencia.
3. Magistrado ponente.
4. Antecedentes (hechos jurídicamente relevantes).
5. Problema jurídico.
6. Consideraciones de la corte.
7. Ratio decidendi.
8. Decisión.
9. Breve postura crítica del grupo.

RÚBRICA.pdf 22 de agosto de 2024, 19:40

FIGURA 37

Nota: Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Unidad 1, Análisis Jurisprudencial – Fueros de Estabilidad Laboral: [DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial-Unidad-1- Análisis jurisprudencial - Fueros de estabilidad laboral](#)

4.2.2.2 Competencias a evaluar. En esta actividad se evaluó la competencia del saber-hacer, pues previamente en las cátedras expositivas impartidas por la docente, se abordaron los temas que se evaluarían con el desarrollo de esta actividad, por lo que los estudiantes contaron con las herramientas necesarias para realizar un análisis de jurisprudencia que evidencie la comprensión del tema asignado.

Tabla 3

Rúbrica Actividad 2 “Análisis Jurisprudencial – Fueros de Estabilidad Laboral”

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Indicador	Niveles y Rangos de calificación				Porcentaje o Puntaje Máximo	Calificación asignada por indicador
	Nivel 4	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1		
	4.6 – 5.0	4.0 – 4.5	3.0 – 3.9	1.0 – 2.9		
Conocimiento del tema	Demuestra un conocimiento profundo y preciso del tema, proporcionando un escrito completo y detallado.	Muestra un buen conocimiento del tema y proporciona un escrito adecuado.	Demuestra un conocimiento básico del tema, pero parte del escrito puede estar incompleto.	Muestra un conocimiento limitado del tema. El escrito es está incompleto en su mayoría o es incorrecto.	1.25	
Redacción	La redacción es excelente y cuidadosa, utiliza lenguaje técnico apropiado, con acertada puntuación.	La redacción buena, utiliza lenguaje técnico apropiado, con correcta puntuación.	La redacción es regular, utiliza lenguaje común poco especializado.	La redacción es muy regular, utiliza lenguaje no adecuado y/o hace mal uso de la puntuación	1.25	
Planteamiento del problema jurídico	Plantea el problema jurídico de forma adecuada, identificando cuál es el tema fundamental abordado en la jurisprudencia.	Plantea el problema jurídico de forma parcialmente adecuada, identificando cuál es el tema principal abordado en la jurisprudencia.	Plantea el problema jurídico de forma confusa, no identifica cuál es el tema fundamental abordado en la jurisprudencia.	No se planteó problema jurídico o fue planteado de manera incorrecta.	1.25	
Solución al problema jurídico	Los elementos que se plantean para dar solución se expresan en forma breve, concisa y acertada.	.Los elementos que se plantean para dar solución se expresan en forma breve, concisa y parcialmente acertada jurídico.	Los elementos que se plantean para dar solución se expresan en forma extensa, confusa y poco acertada.	No se expresan los elementos tenidos en cuenta para la resolución del problema, o no se plantea resolución del problema jurídico.	1.25	
				Calificación final de la evidencia	5.0	

4.2.2.3 Análisis de resultados. Para la evaluación de esta actividad se aplicó la rúbrica anteriormente expuesta. Previa lectura de los análisis jurisprudenciales, se procedió a graduar la calificación de cada uno de los 4 criterios establecidos, otorgando una valoración numérica de máximo 1,25 puntos por cada criterio, para al sumar obtener el 5.0 o su equivalente según la calificación.

Una vez calificados la totalidad de los escritos, se generó a través del programa Microsoft Word, tabla de resultados, la cual arrojó los datos que se muestran a continuación:

Figura 38.

Rango de Calificaciones – Actividad 2.

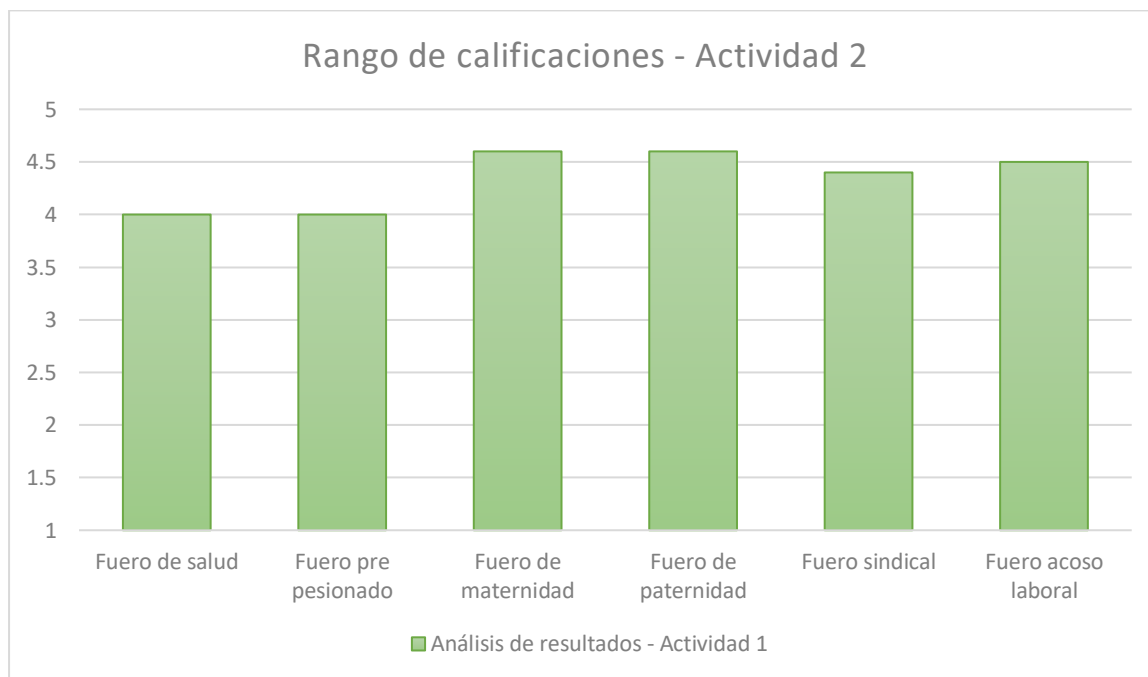


FIGURA 38

Nota: gráfica realizada por la practicante como evidencia de resultados de la actividad 2.

De la gráfica anterior, y partiendo de los criterios contenidos en la rúbrica, se puede observar que la actividad arroja resultados muy positivos, pues el rango de calificación se encuadró entre los

niveles 3 y 4, lo que demuestra el correcto manejo y comprensión de los temas a evaluar; y, por ende, se encontraron superadas las competencias de evaluación.

4.2.3. Actividad 3 “Taller formativo de prestaciones sociales”

La tercera actividad desarrollada por la practicante perteneció a la unidad 4, correspondiente al segundo corte del semestre. Esta se trató de un taller de liquidación de prestaciones sociales, con carácter formativo, pues no contó con calificación cuantitativa que tuviere incidencia en las notas de la asignatura, pero fungió como material de estudio para el examen del segundo corte. Este taller fue trabajado durante las cátedras del 30 de octubre de 2024 y 01 de noviembre de 2024, a la par en que se seguía profundizando en este tema; para lo cual, se hizo necesaria la presencia de la practicante el día 30 de octubre de 2024, con el fin de unificar criterios de liquidación y evaluación con la docente, toda vez que, se solicitaron asesorías de refuerzo en torno a liquidación de prestaciones sociales.

Figura 39.

Acompañamiento de la practicante en la cátedra del 30 de octubre de 2024.



FIGURA 39

Nota: imagen tomada el 30 de octubre de 2024, dentro del aula 213 del edificio de Ciencias Humanas Virginia Gómez de Pineda.

4.2.3.1. Herramienta de la tecnología implementada. Esta actividad no requirió de ninguna entrega, por lo que no se abrió espacio digital en el aula virtual del curso de Derecho Laboral; sin embargo, dada la naturaleza formativa de la actividad y teniendo en cuenta que las liquidaciones en general, y especialmente, las liquidaciones de prestaciones sociales, fueron un tema de evidente dificultad para el grupo, fueron solicitadas diversas tutorías de refuerzo a cargo de la practicante para el desarrollo de la actividad, las cuales fueron realizadas a través de reunión remota en su mayoría, brindando acompañamiento adicional al tiempo de estudio independiente de los estudiantes.

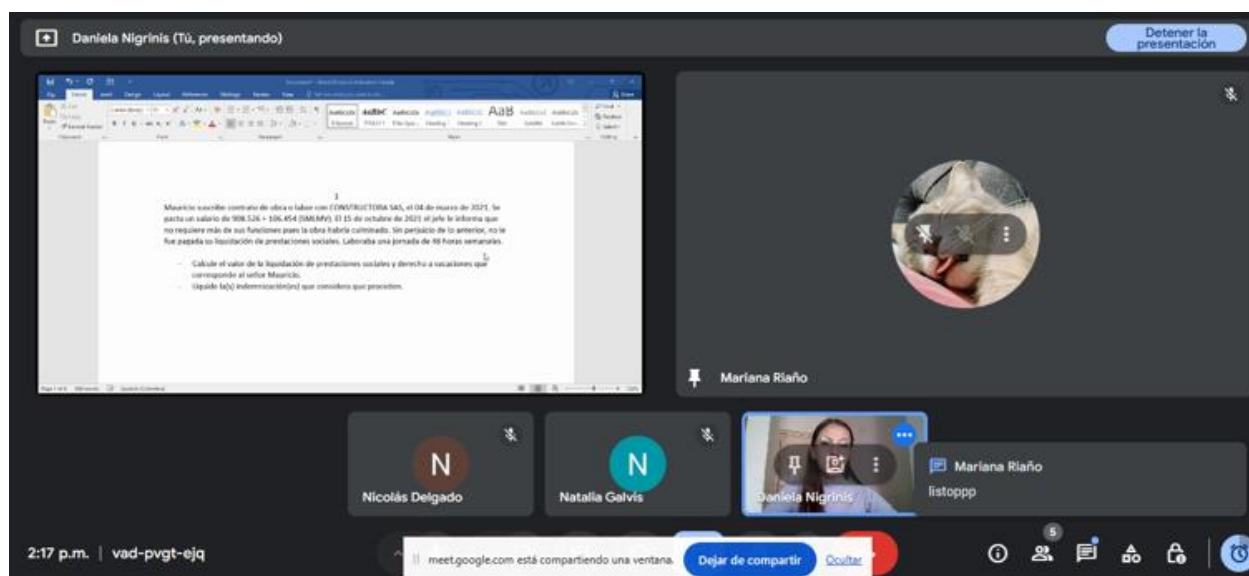
Figura 40.*Evidencia Asesorías de Refuerzo.*

FIGURA 40

Nota: evidencia de una de las asesorías remotas sobre liquidación de prestaciones sociales. Se profundizará en torno a las asesorías en el numeral 4.3

4.2.3.2. Competencias a evaluar. Para esta actividad se evaluó el saber-hacer, pues durante las cátedras que antecedieron el taller, incluyendo la cátedra del 25 de octubre de 2024 y las asesorías de refuerzo realizadas por la practicante, se expusieron los elementos necesarios para realizar ejercicios de liquidación de prestaciones sociales, pues se entregaron los conceptos y definiciones de cada prestación, tiempos de pago, montos de pago, criterios a tener en cuenta para liquidar, las fórmulas que se deben aplicar, y en general, toda la información requerida para desarrollar el taller de liquidación de prestaciones sociales.

4.2.3.3. Análisis de resultados. A partir de la aplicación del taller se pudo apreciar la claridad en torno a los conceptos y criterios que se deben tener en cuenta a la hora de liquidar prestaciones sociales; se perciben ciertas falencias en la agilidad para resolver los ejercicios, lo que

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

dificulta el desarrollo de la actividad contra reloj, como lo es en el caso del examen de segundo corte. Al no haberse tratado de una actividad que exigiera entrega, no es posible tabular el análisis de resultados.

4.2.4 Actividad 4 “Ensayo crítico de jurisprudencia: Sustitución Patronal – Culpa Patronal”

Se plantea actividad evaluativa, correspondiente al 20% del tercer corte de la asignatura, encontrándose la temática contenida dentro de la unidad número 5.

Para esta actividad, previamente se llevó a cabo la cátedra del 20 de noviembre a cargo de la practicante a través de la modalidad de aula invertida, pues a los estudiantes les habrían sido asignadas con antelación 3 jurisprudencias (SL1565 de 2020, SL3001 de 2020, SL5195 de 2020) que debían ser leídas para la clase. En la segunda parte de la cátedra, fue asignada la actividad N° 4 y se dieron las indicaciones para llevarla a cabo: el ensayo debía ser realizado en grupos de 2 personas a elección de los estudiantes, igualmente, los estudiantes tuvieron la posibilidad de elegir una de las 3 sentencias para su estudio; el escrito, de mínimo 3 páginas y máximo 6, debía contener los requisitos mínimos de un ensayo (introducción con planteamiento de tesis, desarrollo, conclusiones, y una postura crítica por parte del grupo), adaptando los contenidos a los elementos esenciales de una jurisprudencia. Lo anterior, con el fin de que comenzaran a trabajar en clase el ensayo, y así resolver dudas que surgieran en ese momento.

Las jurisprudencias fueron asignadas así:

Tabla 4

Temas asignados para la Actividad 4 “Ensayo crítico de Jurisprudencia: Sustitución Patronal – Culpa Patronal”

GRUPO	SENTENCIA
GRUPO 1	SL-5195 DE 2019
GRUPO 2	SL-3001 DE 2020
GRUPO 3	SL-5195 DE 2019
GRUPO 4	SL-5195 DE 2019

GRUPO 5	SL-3001 DE 2020
GRUPO 6	SL-5195 DE 2019
GRUPO 7	SL-3001 DE 2020
GRUPO 8	SL-5195 DE 2019

Se asignó como fecha de entrega el viernes 29 de noviembre de 2024 a través de la plataforma Moodle.

4.2.4.1. Herramienta de la tecnología implementada. Para la entrega de esta actividad, se abrió un espacio en la plataforma Moodle denominada “*Ensayo crítico de jurisprudencia: Sustitución Patronal – Culpa Patronal*”, el cual estuvo activo para entrega desde el 22 de noviembre de 2024, y hasta el 29 de noviembre de 2024. En este espacio fue cargada la rúbrica que sería tomada en cuenta para la calificación de esta actividad.

Figura 41.

Espacio Digital de la Actividad “Ensayo Jurisprudencial: Sustitución Patronal – Culpa Patronal”.

2024-2-26204-L3-Presencial
 / UNIDAD 5: CONTRATACIÓN ESPECIAL – ACCIDENTE DE TRABAJO - CULPA PATRONAL - SUSTITUCIÓN PATRONAL
 / Ensayo Jurisprudencia: Sustitución Patronal - Culpa Patronal

TAREA

 **Ensayo Jurisprudencia: Sustitución Patronal - Culpa Patronal**

Tarea Configuración Calificación avanzada Más ▾

Apertura: viernes, 22 de noviembre de 2024, 00:00
Cierre: viernes, 29 de noviembre de 2024, 12:00



Realizar ensayo crítico respecto de la jurisprudencia asignada en clase. El escrito debe contener mínimo 3 páginas y máximo 6.

Contenido:

1. Introducción: se identifica plenamente la sentencia, y se propone el objeto (finalidad) del escrito.
2. Desarrollo: breve análisis de la sentencia, destacando hechos jurídicamente relevantes, consideraciones de la corte y la postura adoptada.
 - 2.1. Análisis crítico de la sentencia: identifica las fortalezas y debilidades del fallo de cara al tema seleccionado.
3. Conclusiones: cerrar el escrito puntualizando los argumentos desarrollados en el mismo.

 RUBRICA UNIDAD 5 ENSAYO 22 de noviembre de 2024, 14:59

FIGURA 41

Nota: Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Unidad 5, Ensayo Jurisprudencia: Sustitución Patronal – Culpa Patronal: [DERECHO LABORAL: 2024-2-26204-L3-Presencial-Unidad-5-Ensayo Jurisprudencia: Sustitución y Culpa Patronal](#)

4.2.4.2. Competencias a evaluar. Para esta actividad se evaluó la competencia del saber hacer, pues es claro que los temas objeto del escrito fueron abordados en la cátedra del 15 de noviembre a cargo de la docente, así como fueron profundizados en la cátedra del 20 de noviembre a cargo de la practicante, por lo que se buscó evaluar la capacidad de comprender un texto legal en torno a una figura en específico, y el planteamiento y desarrollo de una tesis propia en torno al tema.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Tabla 5

Rúbrica para evaluar la Actividad 4.

RÚBRICA DE EVALUACIÓN							
Criterio	Indicador	Niveles y Rangos de calificación				Porcentaje o Puntaje Máximo	Calificación asignada por indicador
		Nivel 4	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1		
		4.6 – 5.0	4.0 – 4.5	3.0 – 3.9	1.0 – 2.9		
Utiliza el razonamiento deductivo para extraer conclusiones lógicas a partir del estudio de jurisprudencia	Fundamentación teórica/ argumentación	El documento es coherente, pues aborda los aspectos teóricos correspondientes.	El documento es coherente, pues aborda los aspectos teóricos correspondientes. Falta mayor profundización	El documento es coherente, pues aborda los aspectos teóricos correspondientes, pero la profundización del tema es muy baja.	El documento no es coherente, pues no aborda los aspectos teóricos correspondientes	1.25	
Utiliza el razonamiento deductivo para extraer conclusiones lógicas a partir del estudio de jurisprudencia	Redacción, estructuración y ortografía	La redacción es excelente y cuidadosa, está correctamente estructurado, utiliza lenguaje técnico apropiado, con acertada puntuación.	La redacción buena, utiliza lenguaje técnico apropiado, buena estructuración, con correcta puntuación.	La redacción es regular, utiliza lenguaje común poco especializado.	La redacción es muy regular, utiliza lenguaje no adecuado, hace mal uso de la puntuación	1.25	
Utiliza el razonamiento deductivo para extraer conclusiones lógicas a partir del estudio de jurisprudencia	Interpretación del contenido	El estudiante utiliza correctamente y de forma enriquecida los contenidos de la sentencia.	El estudiante reutiliza correctamente los contenidos del curso, pero falta variedad.	El estudiante reutiliza parcialmente los contenidos del curso, faltan algunos temas por abordar y no hay variedad el vocabulario utilizado.	El estudiante omite muchos contenidos vistos durante el curso o los reutiliza de forma incorrecta.	1.25	
Utiliza el razonamiento deductivo para extraer conclusiones lógicas a partir del estudio de jurisprudencia	Análisis crítico	El estudiante realiza una evaluación crítica profunda y detallada	El estudiante realiza una evaluación crítica sólida. Justifica sus opiniones y conclusiones de manera clara y coherente, con un razonamiento adecuado.	El estudiante realiza una evaluación superficial, reconociendo algunos aspectos, pero sin un análisis profundo.	El estudiante no realiza evaluación crítica del escrito. No ofrece justificación para sus opiniones, o las justificaciones son incorrectas.	1.25	
Calificación final de la evidencia						5.0	

4.2.4.3. Análisis de resultados. Esta actividad se evaluó haciendo uso de la rúbrica contenida en la tabla 5, la cual contiene 4 criterios sobre los cuales el puntaje máximo será de 1,25; para sumar un total de máximo 5,0.

Una vez leídos detenidamente los ensayos en conjunto con la docente, se aplicó la rúbrica cuidadosamente y se otorgó una calificación numérica a cada criterio. De lo anterior, se realiza la siguiente tabulación:

Figura 42.

Rango de Calificaciones – Actividad 4.

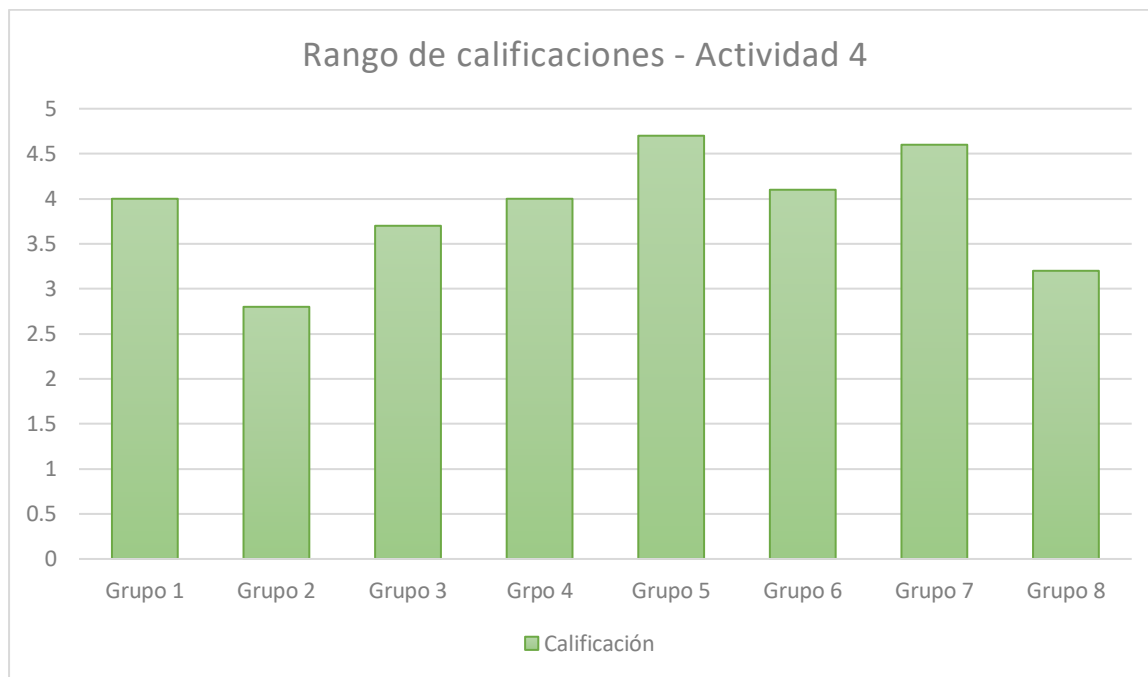


FIGURA 42

Nota: gráfica realizada por la practicante como evidencia de resultados de la actividad 4.

De este análisis de resultados, es posible observar que las calificaciones del grupo en general variaron, encontrándose estudiantes dentro de los niveles 2, 3 y 4 respecto de la rúbrica planteada para esta actividad. No obstante, es preciso hacer la salvedad, que las falencias de los estudiantes

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

no radicarón en la comprensión de las figuras estudiadas, sino en el desarrollo de la estructura del escrito, pues se observó que la mayoría de estudiantes erraron en las formas propias que exige la figura literaria del ensayo. Excepcionalmente, se encontró que un grupo no alcanzó las competencias requeridas para esta evaluación.

4.3 Asesorías de refuerzo

Dentro del plan de estudios de la asignatura Derecho Laboral, se observa que los estudiantes que estén matriculados en este curso, deben cumplir con un tiempo de trabajo independiente correspondiente a 6 horas semanales, dentro del cual se incluye el tiempo invertido en realizar trabajos, preparar las clases y evaluaciones, y afianzar contenidos. Por otro lado, el rol del practicante docente debe ir encaminado a brindar acompañamiento a los estudiantes más allá de lo que las cátedras permiten; y aún más, tratándose de una práctica con énfasis en la implementación de las Tecnologías de la Información y la comunicación, el acompañamiento debe extenderse a fuera de las aulas, optimizando los recursos tecnológicos con los que se cuentan hoy en día.

Es por lo anterior, que para esta práctica fueron planeadas, en conjunto con la docente, asesorías personalizadas de refuerzo en torno a los temas sobre los que se presentan dificultades.

Estas asesorías o tutorías, fueron realizadas bajo el esquema de talleres, pues dentro de la asignatura que nos convoca, las temáticas deben ser abordadas desde un enfoque teórico-práctico, ya sea a través del estudio de casos o de ejercicios prácticos (liquidaciones).

4.3.1. Metodología para el desarrollo de las asesorías

Para coordinación de estos espacios de estudio extra clase, se abrió un espacio de foro en la plataforma Moodle, en donde los estudiantes podrían inscribirse a las asesorías, previa publicación de la disponibilidad de los horarios por parte de la practicante. Fue exigido a los estudiantes, el inscribirse al menos un día antes de requerir la asesoría, seleccionando el día y horario más conveniente y consignando allí su nombre y el tema sobre el cuál recaería el acompañamiento. A

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

su vez, se acordó con los estudiantes trabajar con grupos de máximo 5 personas, con el fin de optimizar el tiempo, pero no perder el carácter personalizado de la tutoría.

Igualmente, se acordó que las asesorías podrían ser presenciales o remotas, según disponibilidad de los estudiantes y de la practicante, o cuando situaciones de fuerza mayor así lo ameritasen.

Figura 43.*Foro “Asesorías de Refuerzo”*

2024-2-26204-L3-Presencial / General / FORO ASESORÍAS DE REFUERZO

FORD
FORO ASESORÍAS DE REFUERZO

Foro Configuración Calificación avanzada Suscripciones Informes Más ▾

Cordialmente los invito a inscribirse, en caso de ser requerido, a las asesorías de refuerzo que se llevarán a cabo en jornadas extra clase.
Disponibilidad semana del 02 al 06 de diciembre:

MARTES 03 DICIEMBRE

-2:00 p.m.
Estudiante:
Tema de asesoría:

-3:00 p.m.
Estudiante:
Tema de asesoría:

MIÉRCOLES 04 DICIEMBRE

-8:00 a.m.
Estudiante:
Tema de asesoría:

-9:00 a.m.
Estudiante:
Tema de asesoría:

-2:00 p.m.
Estudiante:
Tema de asesoría:

-3:00 p.m.
Estudiante:
Tema de asesoría:

FIGURA 43

Nota: Ejemplo foro de inscripción a las asesorías. Extraído del Aula Virtual de Aprendizaje Moodle, Foro Asesorías de Refuerzo: [2024-2-26204-L3-Presencial - FORO ASESORIAS DE REFUERZO](#)

4.3.2 Asesorías realizadas

En un primer momento, se planeó comenzar con las asesorías ya entrado el segundo corte del curso; no obstante, a petición de los estudiantes y previa aprobación de la docente, se dio inicio al desarrollo de asesorías el 26 de septiembre de 2024, estando a puertas de presentar el examen de primer corte. En total fueron realizadas 6 asesorías, ubicándose la mayoría de ellas dentro de la unidad 4, exceptuando la primera que perteneció a la unidad 2.

4.3.2.1. Asesoría 1 “Monitoria pre examen”. Esta monitoria correspondió a la unidad temática N° 2. Tal como se expresó anteriormente, fue asignada de forma excepcional y estuvo abierta para todo el curso, pues se trató de un repaso para el primer parcial. Esta sesión se llevó a cabo el 26 de septiembre de 2024 en reunión remota; y se hizo énfasis en el estudio de liquidaciones de indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa (art. 64 C.S.T), e indemnización por falta de pago (art. 65 C.S.T.), realizando casos prácticos de liquidación.

4.3.2.1.1 Recursos tecnológicos. Para esta asesoría fue utilizada la herramienta Google Meets para llevar a cabo la reunión remota con los estudiantes, puesto que, la tutoría fue programada el día anterior y no fue posible invertir el tiempo necesario para coordinar un espacio dentro del campus. Sin perjuicio de lo anterior, la asesoría fue llevada a cabo sin mayor inconveniente, haciendo uso de la presentación Power Point de la docente, y utilizando las herramientas que brinda Google Meet para proyectar imágenes y utilizar la pizarra digital.

Figura 44.

Asesoría Remota 26 de septiembre de 2024.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

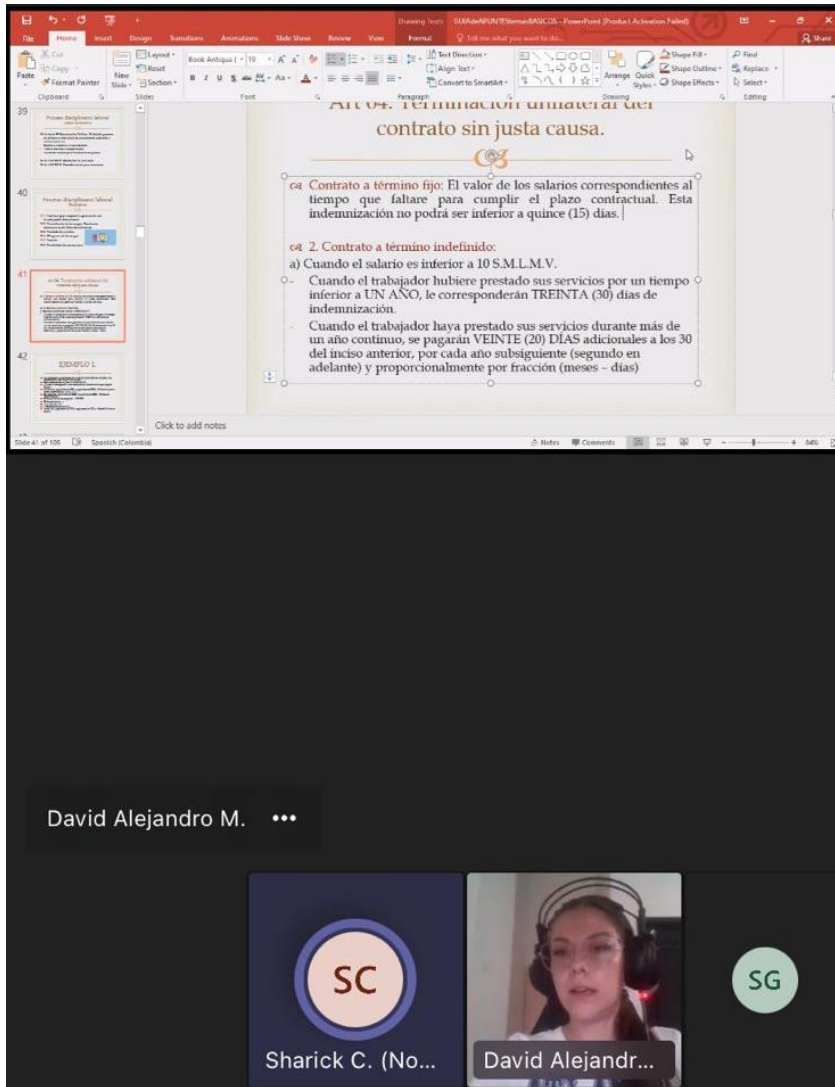


FIGURA 44

Nota: imagen tomada el 26 de septiembre de 2024, en reunión remota.

4.3.2.2. Asesoría 2 “Taller salario y jornada de trabajo”. Previa inscripción de 5 estudiantes a través de la plataforma Moodle, se llevó a cabo la segunda asesoría del semestre, perteneciente a la unidad N° 4, correspondiente al segundo corte. Esta reunión se realizó el 29 de octubre de 2024, en el aula 513 del edificio Virginia Gutiérrez de Pineda del campus principal de la Universidad, previa autorización de planta física de la facultad de Ciencias Humanas. Para esta

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

asesoría se trabajó liquidación de jornada de trabajo ordinaria y trabajo suplementario, repasando las reglas y los conceptos de salario y jornada, desarrollando casos prácticos de liquidación.

Figura 45.

Asesoría Presencial 29 de octubre de 2024.

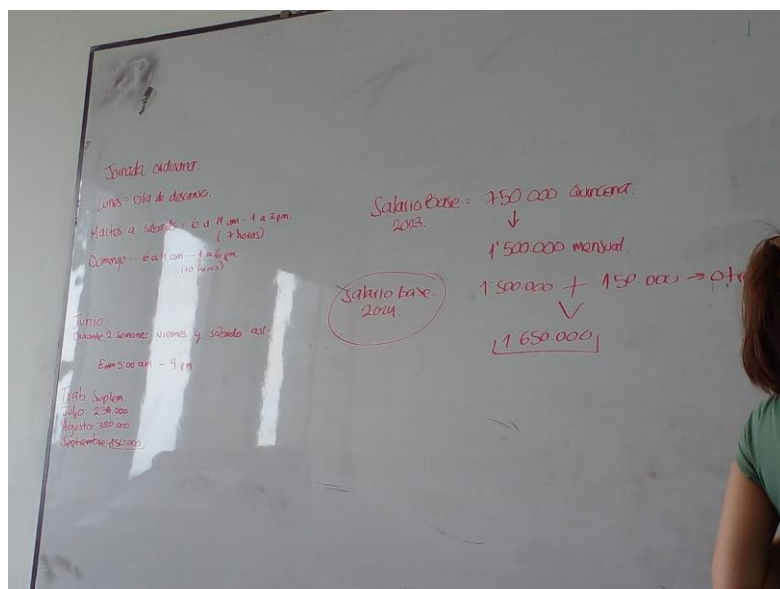


FIGURA 45

Nota: evidencia asesoría presencial. Imagen capturada el 29 de octubre de 2024.

4.3.2.2.1. Recursos tecnológicos. Esta sesión fue pactada presencialmente por común acuerdo entre la practicante y los estudiantes, pues se estimó que la sesión podría ser más didáctica. Sin perjuicio de lo anterior, dentro del aula utilizada para llevar a cabo la asesoría, se encuentran herramientas tecnológicas tales como el computador, la pantalla y el proyector, materiales que fueron utilizados para presentar los materiales visuales y cognitivos necesarios para el estudio de los temas.

4.3.2.3 Asesoría 3 “Taller prestaciones e indemnizaciones”. Para esta asesoría, se inscribieron 3 estudiantes a través de la plataforma Moodle. Se encuadró dentro de la unidad 4,

perteneciente al segundo corte. Esta sesión fue realizada el 30 de octubre de 2024, a través de Google Meets por acuerdo de las partes, pues no todos podían acudir al campus, y para comodidad del espacio, se determinó que fuera completamente virtual. Se trabajó sobre el taller asignado por la docente en la cátedra de la mañana del 30 de octubre, relativo a liquidación de prestaciones sociales e indemnizaciones.

4.3.2.3.1 Recursos tecnológicos. Esta sesión fue realizada a través de la plataforma Google Meets, pues como se expresó, la asesoría se llevó a cabo de manera remota. Después de haber trabajado presencialmente en la última asesoría realizada el 29 de octubre, representó un reto reacomodar la mecánica de la tutoría a la virtualidad; por ello, y aprovechando que se trataba de un taller de refuerzo, se realizó un ejercicio de aula invertida, en el cual la practicante proyectó el caso, y los alumnos dictaban sus respuestas a la practicante quien iba alimentando la resolución de los casos a medida que los estudiantes aportaban sus respuestas, para posteriormente retroalimentar en torno a ellas. Lo anterior fue una metodología exitosa, pues se apreció un gran apersonamiento del tema y la sesión fue aún más didáctica por la necesidad de que cada estudiante participara en al menos 1 respuesta del taller.

Figura 46.

Asesoría Remota 30 de octubre de 2024.

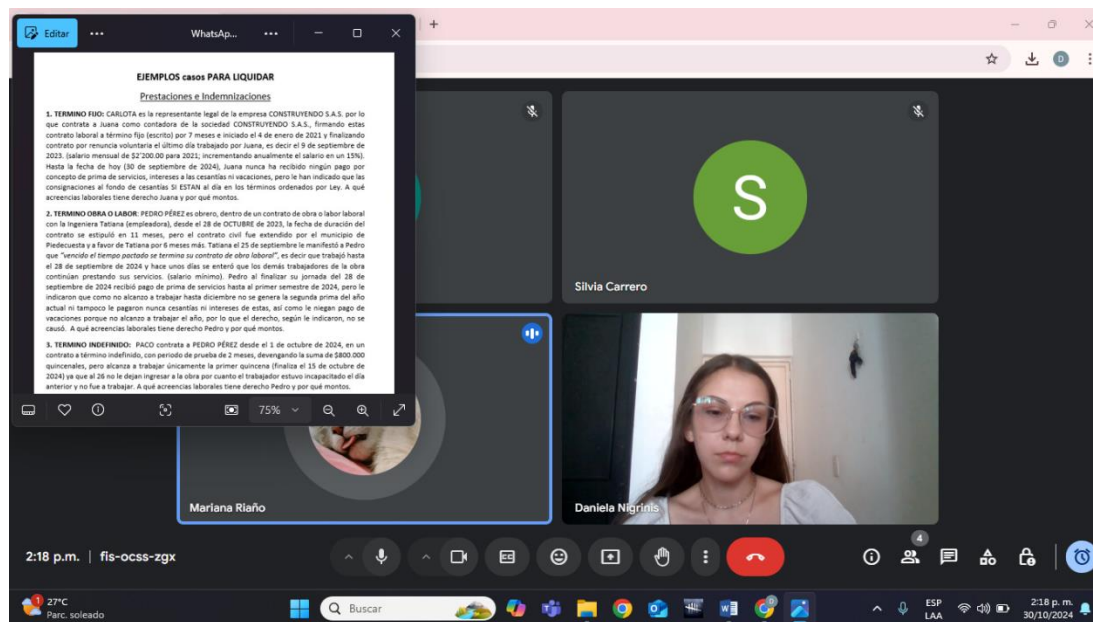


FIGURA 46

Nota: Imagen tomada el 30 de octubre de 2024.

4.3.2.4 Asesoría 4 “Liquidación de prestaciones sociales”. Para esta asesoría se inscribieron 3 estudiantes mediante la plataforma Moodle. Seguimos ubicados dentro de la unidad 4 del curso, pues en esta tutoría se trabajó nuevamente el tema de liquidación de prestaciones sociales, para ello, la practicante creó casos hipotéticos para ser resueltos dentro de la sesión. Esta reunión se llevó a cabo el 06 de noviembre de 2024, a través de la herramienta Google Meets.

4.3.2.4.1. Recursos tecnológicos. Como se menciona anteriormente, esta sesión se realizó de forma remota mediante Google Meets, para ello se aplicó nuevamente el ejercicio de aula invertida, pues los estudiantes que acudieron a esta sesión ya habían acudido antes a las asesorías, por lo acudieron con los temas e inquietudes preparadas para el ejercicio que se trabajaría. Se resolvieron casos prácticos propuestos por la practicante, y se asignaron algunos casos para que fueran resueltos en casa, con retroalimentación escrita vía mensaje de datos.

Figura 47.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Asesoría Remota del 06 de noviembre de 2024.

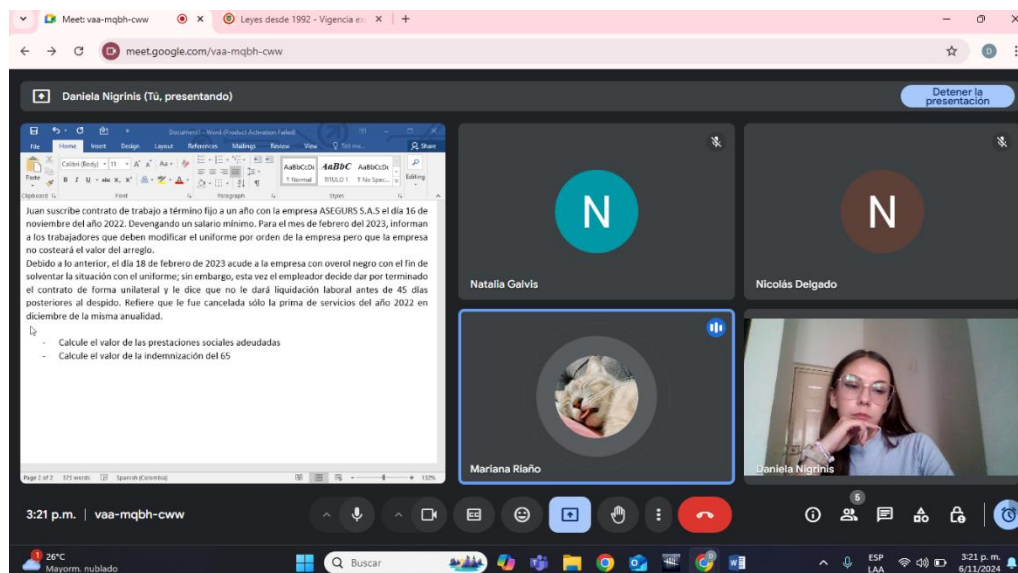


FIGURA 47

Nota: imagen tomada el 06 de noviembre de 2024.

4.3.2.5 Asesoría 5 “Liquidación de prestaciones sociales”. Previa inscripción de 2 estudiantes mediante la plataforma Moodle, esta última asesoría también fue realizada en torno a las temáticas de la unidad N° 4, más precisamente liquidación de prestaciones sociales, por ello, se permaneció trabajando los casos hipotéticos que fueron trabajados en las sesiones anteriores. Esta reunión se llevó a cabo el día 07 de noviembre, mediante la plataforma Google Meets.

4.3.2.5.1. Recursos tecnológicos. Esta sesión fue llevada a cabo de manera remota, en reunión a través de Google Meets. Allí, nuevamente trabajamos un ejercicio de aula invertida, con el fin de que las estudiantes tuvieran una participación activa y aplicaran los conocimientos adquiridos, sin limitarse a escuchar la explicación impartida por la practicante.

Figura 48.

Asesoría Remota 07 de noviembre de 2024.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

The screenshot shows a Google Meet interface. The main window displays a Microsoft Word document titled "TALLER PRESTACIONES ASesorIA DE NOV - Word (Product Activation Failed)". The document content includes the following text:

Intereses a las cesantías 2022:
 Cesantías x días T. x 0.12 / 360 = \$2.094
 Intereses a las cesantías 2023:
 \$2.774
TOTAL INTERES A LAS CESANTÍAS:
 \$4.868

Prima de servicios (2023): \$173.414

Vacaciones:
 Salario (DIN AUXILIO) x días trabajados 100 D
 \$140.000 (ULTIMO SALARIO) x 93 / 720 = \$167.333

INDEMNIZACIÓN 65:
 Días indemnización: 112 días (Febrero 2023) de marzo a dic. 2023 = 300 días = 312 DÍAS DEL 2023.
 De 1 enero al 30 de octubre 2024 = 300 DÍAS + 26 de noviembre 2024 = 306 DÍAS DE 2024
618 DÍAS EN TOTAL

The Meet interface also shows a sidebar with participants: Daniela Nigrinis (Tú, presentando), Daniela Cardozo, and Manuela Contreras. The bottom of the screen shows the Windows taskbar with the time 2:15 p.m. and date 7/11/2024.

FIGURA 48

Nota: imagen tomada el 07 de noviembre de 2024.

5. CONCLUSIONES

Del presente trabajo, es posible observar la importancia de la implementación de las Tecnologías de la Información y Comunicación dentro de la pedagogía institucional, pues permite un acceso más amplio a la información y a los contenidos, facilita la interacción estudiante-docente por fuera del aula, así como presta un apoyo en el tiempo de estudio independiente de los estudiantes.

Se aprecia que los diferentes encuentros asincrónicos con los estudiantes representaron un alto beneficio para los mismos, pues en la mayoría de los casos no se contaba con la disponibilidad para tener reuniones presenciales, ya fuera por cruce de horarios, imposibilidad de ingresar al campus por alteraciones del orden, situaciones personales, entre otros. La mayoría de los estudiantes participó activamente en estos espacios y se evidenció una buena profundización de los temas que motivaron dichos encuentros.

En cuanto a las actividades, los estudiantes pudieron acceder a las instrucciones, contenidos y temas de las evaluaciones a través de la plataforma Moodle, a su vez, cargaron allí las tareas realizadas, facilitando el proceso de entrega, pues este no estuvo sujeto a los horarios establecidos para las clases, permitiendo ampliar los tiempos de entrega atendiendo a las inquietudes manifestadas por los alumnos tanto en clase, como a través de los medios digitales. Igualmente, esto facilita la recolección de la información al docente, pues es posible revisar y calificar las tareas dentro de la plataforma, sin que exista la necesidad de realizar entregas físicas.

Sin perjuicio de lo anterior, las cátedras presenciales se conservan como un elemento fundamental de la asignatura Derecho Laboral, pues esta se encuentra diseñada para ser desarrollada presencialmente y sin duda alguna, estas cátedras expositivas facilitan el proceso de aprendizaje, aún más, cuando se implementan diferentes modelos pedagógicos tales como el Aula Invertida.

Referencias bibliográficas

Acuerdo 004. [Universidad Industrial de Santander]. Por el cual se modifica el Reglamento Académico Estudiantil de Pregrado, en su Título V, Capítulo IX “Del Trabajo de Grado”. Febrero 12 de 2007.

Acuerdo 182. [Universidad Industrial de Santander]. Por el cual se aprueba el modelo pedagógico de la Universidad Industrial de Santander. 22 de octubre de 1996.

Acuerdo N° 026 de 2018 [Consejo Superior UIS] Proyecto Institucional. 21 de septiembre de 2018.

Acuerdo N° 240 de 2008. [Universidad Industrial de Santander]. Por el cual se definen las modalidades que aplican para la realización del Trabajo de Grado por parte de los estudiantes de los programas de pregrado de la Universidad. Septiembre 2 de 2008.

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto ley 3743 de 1950. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.

Constitución Política de Colombia [Const]. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-107 de 2024 (M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar).

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL-1953 de 2021 (M.P. Gerardo Botero Zuluaga).

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL-1565 de 2020 (M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero).

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL-3001 de 2020 (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo).

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL-5195 de 2019 (M.P. Fernando Castillo Cadena).

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL-107 de 2024 (M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo).

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL-21655 de 2017 (M.P. Ana María Muñoz Segura).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-833 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle Correa).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-385 de 2020 (M.P. Diana Fajardo Rivera).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-305 de 2020 (M.P. Alberto Rojas Ríos).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-079 de 2024 (M.P. José Fernando Reyes Cuartas)

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-249 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T317 de 2020 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-310 de 2007 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Decreto 2076 de 1967. Por el cual se reglamenta el artículo 18 del decreto extraordinario 2351 de 1965 y el artículo 301 del Código Sustantivo del Trabajo. Noviembre 10 de 1967.

Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 39.618, del 1 de enero de 1990.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160, del 23 de enero de 2006.

Apéndices

Apéndice A. Infografía “Competencias y Resultados de Aprendizaje”

PERFIL ESTUDIANTE DE DERECHO UIS
Estudiante UIS - Derecho laboral

PERFIL DEL ASPIRANTE

El aspirante posee un alto nivel de razonamiento y una sólida capacidad de argumentación, habilidades que fortalezcan su análisis y comprensión de la realidad social, política y jurídica objeto de intervención.

Es alguien que cuenta con una elevada sensibilidad social que le permita sostener exitosas relaciones humanas y desempeñar un óptimo trabajo en equipo. De igual manera, demuestra un fuerte componente lecto-escritor y una firme capacidad de expresión.

PERFIL DE FORMACIÓN

Tiene el objetivo de instruir profesionales e investigadores sobre una base académica, ética y humanística que les permita desarrollar conciencia crítica para actuar razonablemente ante la sociedad y aportar a los requerimientos del mundo contemporáneo, especialmente en lo relacionado con el desarrollo regional y nacional.

PERFIL DE EGRESO

El profesional en Derecho UIS se caracteriza por:

- Capacidad emprendedora, creativa y propositiva.
- Habilidades en planificación, comunicación, gestión de la información y resolución de problemas.
- Manejo de conceptos y estrategias orientadas a la comprensión, análisis e interpretación crítica de las prácticas del derecho.
- Competencias sociales y éticas, que le permitan generar condiciones de desarrollo integral.

COMPETENCIAS DE LA ASIGNATURA

- Reconocer la relevancia del aprendizaje del Derecho laboral en la formación profesional.
- Participar en debates críticos y propositivos sobre el impacto del Derecho laboral en el contexto económico, social y jurídico-político, defendiendo en la importancia de salvaguardar y promover las fuentes de empleo.
- Mostrar interés activo en la adquisición de conocimientos jurídicos, especialmente en los aspectos del Derecho laboral que enriquecen la formación como futuro abogado.
- Gestionar trabajos, ensayos y otras actividades asignadas por el docente de manera responsable.
- Valorar las contribuciones tanto del profesor como de los compañeros de clase.
- Participar activamente en los temas y actividades propuestas en clase.
- Plantear preguntas y buscar orientación del profesor o compañeros para aclarar dudas o ampliar el entendimiento sobre los temas tratados.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE ASIGNATURA

- Reconoce las garantías mínimas laborales a la luz del marco normativo que las regula.
- Comprende los elementos que conforman el contrato de trabajo.
- Distingue las situaciones que motivan la terminación unilateral del contrato de trabajo y las implicaciones que atañen para cada una de las partes.
- Realiza liquidación de prestaciones sociales en base a datos aportados.
- Reconoce los jornadas de trabajo ordinarias y de trabajo suplementario y sus características.
- Conceptualiza las obligaciones y derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores en los casos de accidente de trabajo.
- Reconoce los principios y objetivos del sistema general de seguridad social integral.
- Aplica sus conocimientos de los fueros de estabilidad laboral reforzada, a través del análisis de jurisprudencias.
- Responde problemáticas que se pueden presentar en los casos de sustitución especial.
- Explica los factores clave de la reforma laboral colombiana, así como su impacto en el marco del derecho laboral.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE PROGRAMA DERECHO

- Demuestra habilidades para analizar, interpretar y aplicar doctrina jurídica, legislación y jurisprudencia de manera crítica y reflexiva.
- Desarrolla competencias para generar propuestas de transformación en el ámbito jurídico, contribuyendo al desarrollo y evolución de la doctrina y la legislación.
- Adquirir una base académica sólida, sustentada en principios éticos y humanísticos, que permita actuar con responsabilidad social y profesionalismo.
- Cultivar una conciencia crítica que promueva el compromiso con la sociedad y el entorno, impulsando la participación activa en la resolución de problemáticas sociales y jurídicas.
- Integrar conocimientos teóricos y prácticos para abordar los desafíos del mundo contemporáneo, especialmente en el ámbito del desarrollo regional y nacional.

INCIDENCIA DE COMPETENCIAS Y R.A. DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL INDIVIDUAL, RESPECTO A LAS CONSIGNAS DEL PROGRAMA DE DERECHO

- La incidencia de los temas de la asignatura es fundamental en el ámbito del derecho laboral, ya que permiten comprender y aplicar de manera efectiva las normativas y principios que rigen las relaciones laborales. Al reconocer las garantías mínimas laborales, los elementos del contrato de trabajo, las causas de terminación unilateral del contrato y la liquidación de prestaciones sociales, se asegura el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y empleadores.
- En relación a los otros temas mencionados, es importante desarrollar habilidades analíticas y críticas para interpretar y aplicar la normativa de manera reflexiva. Generar propuestas de transformación en el ámbito jurídico contribuye al desarrollo y evolución del derecho laboral.
- Adquirir una base académica sólida y profesionalismo, cultivar una conciencia crítica y participar activamente en la resolución de problemáticas sociales y jurídicas, son aspectos clave para impulsar el compromiso con la sociedad y el entorno.
- Integrar conocimientos teóricos y prácticos para abordar los desafíos del mundo contemporáneo, contribuye al desarrollo regional y nacional en el ámbito jurídico.

Apéndice B. Planeación de una Unidad de Aprendizaje.

DISEÑO PEDAGÓGICO DEL CURSO

DATOS GENERALES DEL CURSO	
Programa académico	Derecho y ciencias políticas

Asignatura	Derecho laboral
Competencias de la asignatura	
<p>Cognitivas (saber)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifica los derechos y obligaciones con que cuenta trabajadores y empleadores, en el marco de la normativa colombiana vigente. - Reconoce los diferentes tipos de contratos de trabajo, identifica sus características y las implicaciones que conllevan a los suscriptores. - Analizar las causas o eventos determinantes que conducen a la suspensión y/o terminación de un contrato laboral. - Identificar las responsabilidades tanto del empleador como del trabajador al momento de suscribir un contrato de trabajo. - Examinar las instituciones del Derecho individual laboral. - Interpretar el contenido, las sanciones y la aplicación del reglamento laboral. - Reconocer las distintas categorías de salarios y comprender sus implicaciones legales tanto para el empleador como para el trabajador. - Definir los aspectos legales relacionados con la jornada laboral y las vacaciones. - Llevar a cabo el proceso de liquidación de un contrato de trabajo conforme a las disposiciones legales. - Establecer el equilibrio entre la protección del trabajo y los derechos de la trabajadora en relación con las licencias de maternidad, considerando los derechos de los niños. - Reconocer y comprender las prestaciones sociales comunes y especiales. <p>Axiológicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocer la relevancia del aprendizaje del Derecho laboral en la formación profesional. - Participar en debates críticos y propositivos sobre el impacto del Derecho laboral en el contexto económico, social y jurídico-político, enfocándose en la importancia de salvaguardar y promover las fuentes de empleo. - Mostrar interés activo en la adquisición de conocimientos jurídicos, especialmente en los aspectos del Derecho laboral que enriquecen la formación como futuro abogado. - Realizar trabajos, ensayos y otras actividades asignadas por el docente de manera responsable. - Valorar las contribuciones tanto del profesor como de los compañeros de clase. - Participar activamente en los temas y actividades propuestas en clase. - Plantear preguntas y buscar orientación del profesor o compañeros para aclarar dudas o ampliar el entendimiento sobre los temas tratados. - Proponer temas y actividades que estén relacionados con los objetivos de la asignatura. 	
Unidades	
<p>UNIDAD 1: PRINCIPIOS Y FUENTES DEL DERECHO LABORAL</p> <p>UNIDAD 2: DEL CONTRATO DE TRABAJO – REGLAMENTO INTERNO – TERMINACION, DESPIDO Y SUSPENSIÓN</p> <p>UNIDAD 3: JORRNADA DE TRABAJO Y LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES</p> <p>UNIDAD 4: INDEMNIZACIONES, ACCIDENTE DE TRABAJO Y SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL</p> <p>UNIDAD 5: CONTRATACIÓN ESPECIAL – FUEROS DE ESTABILIDAD – SUSTITUCIÓN PATRONAL</p>	

UNIDAD 6: REFORMA LABORAL

UNIDAD 1
UNIDAD 1: DEFINICIONES – PRINCIPIOS - NORMAS RECTORAS - CLASES DE TRABAJADORES – FUENTES DERECHO LABORAL COLOMBIANO
<p>Competencia(s) a desarrollar</p> <p>Cognitivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Distingue los principios, conceptos y fuentes del Derecho Laboral Individual Colombiano - Identifica los diferentes tipos de trabajadores que existen actualmente en Colombia - Reconoce las garantías mínimas laborales en Colombia <p>Axiológica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analiza la relación entre los principios y fuentes del derecho laboral individual, respecto de las garantías constitucionales que regulan las relaciones laborales. - Diferencia los tipos de trabajadores que existen en Colombia y sus características específicas - Comprende la importancia de las garantías constitucionales a la luz del Derecho Laboral Colombiano
<p>Tiempo estimado para el desarrollo de la Unidad</p> <p>5 sesiones (10 horas T.A.D – 5 horas T.I.)</p>
<p>Estrategias de enseñanza y de aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> • El reconocimiento del otro como persona, capaz de usar su propio entendimiento para la toma de decisiones e interlocutor válido • La construcción del ser, del hacer y del saber • La articulación Universidad – Sociedad
<p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualiza los principios y fuentes del derecho laboral individual. - Distingue los diferentes tipos de trabajadores que existen. - Reconoce las garantías mínimas laborales a la luz del marco normativo que las regula.

UNIDAD 2
UNIDAD 2: DEL CONTRATO DE TRABAJO – REGLAMENTO INTERNO – TERMINACION, DESPIDO Y SUSPENSIÓN
<p>Competencia(s) a desarrollar</p> <p>Cognitivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifica los diferentes tipos de contratos de trabajo existentes en Colombia - Interpreta el Reglamento Interno de trabajo, los elementos que lo componen y su contenido. - Analiza las situaciones que motivan la suspensión del contrato de trabajo y las implicaciones que acarrea tanto para el empleador como para el trabajador. - Reconoce las diferencias entre el despido con justa causa y el despido sin justa causa, así como su marco normativo. <p>Axiológica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualiza los elementos integrantes del contrato de trabajo.

<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa los Derechos y obligaciones de las partes contractuales en el contexto del Derecho Laboral Individual - Diferencia los diferentes tipos de contratos de trabajo que existen en Colombia y sus características específicas
<p>Tiempo estimado para el desarrollo de la Unidad 5 sesiones (10 horas T.A.D – 5 horas T.I.)</p>
<p>Estrategias de enseñanza y de aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> • El reconocimiento del otro como persona, capaz de usar su propio entendimiento para la toma de decisiones e interlocutor válido • La construcción del ser, del hacer y del saber • La articulación Universidad – Sociedad
<p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprende los elementos que componen el contrato de trabajo - Distingue las situaciones que motivan la terminación unilateral del contrato de trabajo y las implicaciones que acarrea para cada una de las partes. - Interpreta cláusulas del Reglamento Interno de Trabajo y su aplicación

UNIDAD 3
UNIDAD 3: JORNADA DE TRABAJO Y LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES
<p>Competencia(s) a desarrollar Cognitivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifica los diferentes tipos de salarios y sus características dentro del respectivo marco normativo. - Reconoce las regulaciones en torno a la protección a la maternidad y al menor. - Conoce las diferentes jornadas de trabajo y de trabajo suplementario, y la incidencia del periodo de prueba en cada una de ellas. - Identifica los conceptos, las fórmulas y los criterios a tener en cuenta al momento de liquidar prestaciones sociales. <p>Axiológica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evalúa las características de los diferentes tipos de salarios, así como los derechos y obligaciones que implica tanto para el empleador como para el trabajador. - Diferencia la jornada ordinaria del trabajo suplementario a través de la interpretación de la normativa que la regula. - Evalúa las medidas de protección y apoyo para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para las mujeres embarazadas y los menores.
<p>Tiempo estimado para el desarrollo de la Unidad 5 sesiones (10 horas T.A.D – 5 horas T.I.)</p>
Estrategias de enseñanza y de aprendizaje

<ul style="list-style-type: none"> • El reconocimiento del otro como persona, capaz de usar su propio entendimiento para la toma de decisiones e interlocutor válido • La construcción del ser, del hacer y del saber • La articulación Universidad – Sociedad
<p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualiza los diferentes elementos que componen las prestaciones sociales. - Realiza liquidación de prestaciones sociales en base a datos proporcionados. - Explica los diferentes tipos de salarios existentes en Colombia. - Reconoce las jornadas de trabajo ordinarias y de trabajo suplementario y sus características.

UNIDAD 4
UNIDAD 4: INDEMNIZACIONES, ACCIDENTE DE TRABAJO Y SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL
<p>Competencia(s) a desarrollar</p> <p>Cognitivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprende las obligaciones legales de los empleadores y los trabajadores en relación con las indemnizaciones. - Identifica los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empleadores en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional. - Reconoce los principios y objetivos del sistema general de seguridad social integral. <p>Axiológica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evalúa las normativas sobre indemnizaciones por perjuicios y culpa patronal. - Analiza las medidas de prevención y protección para evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales. - Distingue los diferentes subsistemas que componen el sistema de seguridad social (salud, pensiones, riesgos laborales, etc.).
<p>Tiempo estimado para el desarrollo de la Unidad</p> <p>5 sesiones (10 horas T.A.D – 5 horas T.I.)</p>
<p>Estrategias de enseñanza y de aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> • El reconocimiento del otro como persona, capaz de usar su propio entendimiento para la toma de decisiones e interlocutor válido • La construcción del ser, del hacer y del saber • La articulación Universidad – Sociedad
<p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualiza las obligaciones y derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores en los casos de accidente de trabajo. - Reconoce los principios y objetivos del sistema general de seguridad social integral. - Diferencia la jornada ordinaria del trabajo suplementario a través de la interpretación de la normativa que la regula.

UNIDAD 5
UNIDAD 5: CONTRATACIÓN ESPECIAL – FUEROS DE ESTABILIDAD – SUSTITUCIÓN PATRONAL
<p>Competencia(s) a desarrollar</p> <p>Cognitivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprende los diferentes tipos de contratación especial según la legislación laboral colombiana. - Identifica los requisitos legales y procedimientos para la contratación especial, incluyendo los plazos, formas de registro y obligaciones contractuales. - Analiza los casos en los que se aplica la estabilidad laboral y las condiciones que deben cumplirse. <p>Axiológica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplica análisis o simulaciones de casos para entender los diferentes puntos de vista involucrados en una sustitución patronal y explorar posibles soluciones. - Reconoce los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de sustitución patronal, así como los procedimientos legales a seguir. - Distingue en detalle qué son los fueros de estabilidad laboral y cuál es su propósito dentro del marco legal laboral.
<p>Tiempo estimado para el desarrollo de la Unidad 5 sesiones (10 horas T.A.D – 5 horas T.I.)</p>
<p>Estrategias de enseñanza y de aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> • El reconocimiento del otro como persona, capaz de usar su propio entendimiento para la toma de decisiones e interlocutor válido • La construcción del ser, del hacer y del saber • La articulación Universidad – Sociedad
<p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualiza los tipos de contratación existentes en Colombia, así como sus características. - Aplica sus conocimientos de los fueros de estabilidad laboral reforzada, a través del análisis de jurisprudencias - Detecta problemáticas que se pueden presentar en los casos de sustitución patronal.

UNIDAD 6
UNIDAD 5: REFORMA LABORAL
<p>Competencia(s) a desarrollar</p> <p>Cognitivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Examina los componentes clave de la reforma laboral colombiana, como los cambios en la contratación, la regulación de las horas de trabajo y las disposiciones sobre sindicatos. - Analiza críticamente la efectividad de la reforma laboral en términos de sus objetivos declarados, como la creación de empleo, la protección de los derechos laborales y la promoción de la competitividad empresarial. <p>Axiológica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utiliza el razonamiento deductivo para extraer conclusiones lógicas a partir de los principios y disposiciones de la reforma laboral colombiana

Tiempo estimado para el desarrollo de la Unidad 5 sesiones (10 horas T.A.D – 5 horas T.I.)
Estrategias de enseñanza y de aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> • El reconocimiento del otro como persona, capaz de usar su propio entendimiento para la toma de decisiones e interlocutor válido • La construcción del ser, del hacer y del saber y, • La articulación Universidad – Sociedad
Resultados de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> - Explica los factores clave de la reforma laboral colombiana, así como su impacto en el marco del derecho laboral. - Elabora cuadros comparativos abordando los puntos cruciales de la reforma laboral

Apéndice C. Actividad de Aplicación. Revisión del plan de unidad y diseño de instrumentos.

DISEÑO PEDAGÓGICO DEL CURSO

DATOS GENERALES DEL CURSO	
Programa académico	Derecho y ciencias políticas
Asignatura	Derecho laboral
Competencias de la asignatura	
Cognitivas (saber)	
<ul style="list-style-type: none"> - Identifica los derechos y obligaciones con que cuenta trabajadores y empleadores, en el marco de la normativa colombiana vigente. - Reconoce los diferentes tipos de contratos de trabajo, identifica sus características y las implicaciones que conllevan a los suscriptores. - Analizar las causas o eventos determinantes que conducen a la suspensión y/o terminación de un contrato laboral. - Identificar las responsabilidades tanto del empleador como del trabajador al momento de suscribir un contrato de trabajo. - Examinar las instituciones del Derecho individual laboral. - Interpretar el contenido, las sanciones y la aplicación del reglamento laboral. - Reconocer las distintas categorías de salarios y comprender sus implicaciones legales tanto para el empleador como para el trabajador. - Definir los aspectos legales relacionados con la jornada laboral y las vacaciones. - Llevar a cabo el proceso de liquidación de un contrato de trabajo conforme a las disposiciones legales. - Establecer el equilibrio entre la protección del trabajo y los derechos de la trabajadora en relación con las licencias de maternidad, considerando los derechos de los niños. - Reconocer y comprender las prestaciones sociales comunes y especiales. 	
Axiológicas:	
<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer la relevancia del aprendizaje del Derecho laboral en la formación profesional. - Participar en debates críticos y propositivos sobre el impacto del Derecho laboral en el contexto económico, social y jurídico-político, enfocándose en la importancia de salvaguardar y promover las fuentes de empleo. - Mostrar interés activo en la adquisición de conocimientos jurídicos, especialmente en los aspectos del Derecho laboral que enriquecen la formación como futuro abogado. - Realizar trabajos, ensayos y otras actividades asignadas por el docente de manera responsable. - Valorar las contribuciones tanto del profesor como de los compañeros de clase. - Participar activamente en los temas y actividades propuestas en clase. - Plantear preguntas y buscar orientación del profesor o compañeros para aclarar dudas o ampliar el entendimiento sobre los temas tratados. 	

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

- Proponer temas y actividades que estén relacionados con los objetivos de la asignatura.
Unidades
UNIDAD 1: PRINCIPIOS Y FUENTES DEL DERECHO LABORAL UNIDAD 2: DEL CONTRATO DE TRABAJO – REGLAMENTO INTERNO – TERMINACION, DESPIDO Y SUSPENSIÓN UNIDAD 3: JORNADA DE TRABAJO Y LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES UNIDAD 4: INDEMNIZACIONES, ACCIDENTE DE TRABAJO Y SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL UNIDAD 5: CONTRATACIÓN ESPECIAL – FUEROS DE ESTABILIDAD – SUSTITUCIÓN PATRONAL UNIDAD 6: REFORMA LABORAL

UNIDAD 1
UNIDAD 1: DEFINICIONES – PRINCIPIOS - NORMAS RECTORAS - CLASES DE TRABAJADORES – FUENTES DERECHO LABORAL COLOMBIANO
Competencia(s) a desarrollar Cognitivas: <ul style="list-style-type: none"> - Distingue los principios, conceptos y fuentes del Derecho Laboral Individual Colombiano - Identifica los diferentes tipos de trabajadores que existen actualmente en Colombia - Reconoce las garantías mínimas laborales en Colombia Axiológica: <ul style="list-style-type: none"> - Analiza la relación entre los principios y fuentes del derecho laboral individual, respecto de las garantías constitucionales que regulan las relaciones laborales. - Diferencia los diferentes tipos de trabajadores que existen en Colombia y sus características específicas - Comprende la importancia de las garantías constitucionales a la luz del Derecho Laboral Colombiano
Tiempo estimado para el desarrollo de la Unidad: 5 sesiones (10 horas T.A.D – 11 horas T.I.)
Estrategias de enseñanza y de aprendizaje: 1. Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada, las fuentes y principios del Derecho Laboral Colombiano.

2. Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada, las garantías mínimas laborales existentes en Colombia a la luz de la normativa laboral y la Constitución Política de Colombia. Antes de finalizar la sesión, se brindarán instrucciones para realizar infografía o recurso visual que compenetre las garantías laborales contenidas en la legislación laboral, respecto de los principios fundantes y garantías constitucionales en materia laboral.				
3. Exposición de las creaciones visuales: Los estudiantes expondrán ante el docente y sus compañeros el material visual subido previamente a la plataforma Moodle, con el fin de realizar retroalimentación del proceso de aprendizaje.				
Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada, los diferentes tipos de trabajadores que existen actualmente en Colombia.				
4. Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada, los diferentes tipos de trabajadores que existen actualmente en Colombia.				
5. Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada, los diferentes tipos de trabajadores que existen actualmente en Colombia. Se realizará un cuestionario de preguntas cerradas en la sesión, con el fin de observar la comprensión de las temáticas abordadas en la unidad. Se utilizará el recurso Kahoot.				
Resultados de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualiza los principios y fuentes del derecho laboral individual. - Distingue los diferentes tipos de trabajadores que existen. - Reconoce las garantías mínimas laborales a la luz del marco normativo que las regula. 				
DESARROLLO DE LA UNIDAD				
No	Actividad	Tiempo	Recurso/ Herramienta tecnológica	Proceso de Evaluación
1	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada, las fuentes y principios del Derecho Laboral Colombiano.	2 horas de acompañamiento docente. 2 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
2	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada, las garantías mínimas laborales existentes en Colombia a la luz de la normativa laboral y la Constitución Política de Colombia. Antes de finalizar la sesión, se brindarán instrucciones para realizar infografía o recurso visual que compenetre las garantías laborales contenidas en la legislación laboral, respecto de los principios fundantes y garantías constitucionales en materia laboral.	2 horas de acompañamiento docente. 5 horas de tiempo de estudio independiente.	Se abrirá un espacio en la plataforma Moodle para que los estudiantes puedan subir el diseño en un lapso de tiempo establecido. Esta actividad está diseñada se planteará para ser diseñada en grupos de 4 personas.	La ilustración deberá ser subida a la plataforma Moodle el día anterior a la clase, con el fin de contar con la evidencia de la actividad. En la clase siguiente, los estudiantes realizarán la exposición de su recurso.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

3	Exposición de las creaciones visuales: Los estudiantes expondrán ante el docente y sus compañeros el material visual subido previamente a la plataforma Moodle, con el fin de realizar retroalimentación del proceso de aprendizaje.	2 horas de acompañamiento docente.	Se hará uso de los recursos tecnológicos del aula, tales como el televisor y el videobeam para que los estudiantes puedan realizar su exposición.	Se tendrá en cuenta la lista de cotejo previamente socializada tanto en el diseño y su contenido, así como en la exposición realizada por los estudiantes, con el fin de asignar la nota cuantitativa correspondiente.
4	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada, los diferentes tipos de trabajadores que existen actualmente en Colombia.	2 horas de acompañamiento docente. 2 horas de trabajo independiente del estudiante.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
5	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada, los diferentes tipos de trabajadores que existen actualmente en Colombia. Se realizará un cuestionario de preguntas cerradas en la sesión, con el fin de observar la comprensión de las temáticas abordadas en la unidad. Se utilizará el recurso Kahoot.	2 horas de acompañamiento docente. 2 horas de trabajo independiente del estudiante.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas. Se realizará el Kahoot en clase a través de link subido a la plataforma Moodle.	Esta evaluación tendrá una calificación cualitativa, pues busca realizar un sondeo de los conocimientos adquiridos para analizar la posibilidad de implementar una actividad de refuerzo del aprendizaje.

UNIDAD 2

UNIDAD 2: DEL CONTRATO DE TRABAJO – REGLAMENTO INTERNO – TERMINACION, DESPIDO Y SUSPENSIÓN

Competencia(s) a desarrollar

Cognitivas:

- Identifica los diferentes tipos de contratos de trabajo existentes en Colombia
- Interpreta el Reglamento Interno de trabajo, los elementos que lo componen y su contenido.
- Analiza las situaciones que motivan la suspensión del contrato de trabajo y las implicaciones que acarrea tanto para el empleador como para el trabajador.
- Reconoce las diferencias entre el despido con justa causa y el despido sin justa causa, así como su marco normativo.

Axiológica:

- Conceptualiza los elementos integrantes del contrato de trabajo.

- Evalúa los Derechos y obligaciones de las partes contractuales en el contexto del Derecho Laboral Individual
- Diferencia los diferentes tipos de contratos de trabajo que existen en Colombia y sus características específicas

Tiempo estimado para el desarrollo de la Unidad

5 sesiones (10 horas T.A.D – 13 horas T.I.)

Estrategias de enseñanza y de aprendizaje

1. **Cátedra magistral:** el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada, la definición del contrato de trabajo, así como los elementos que lo integra. El docente expone las diferentes modalidades de contratos, sus características y los derechos y obligaciones que implica para las partes contractuales.
2. **Cátedra magistral:** el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada las situaciones que pueden causar la suspensión del contrato de trabajo y las implicaciones que conlleva para cada una de las partes.
3. **Cátedra magistral:** el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada los elementos que conforman el Reglamento Interno de trabajo, su contenido y ámbito de aplicación.
4. **Cátedra magistral:** el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada las situaciones que pueden ocasionar la terminación del contrato de trabajo con justa causa. El docente expone las implicaciones que conlleva el despido sin justa causa. Se abrirá un espacio en Moodle para realizar el cuestionario en torno a las temáticas abordadas en la unidad.
5. **PARCIAL PRIMER CORTE:** Esta evaluación medirá el cumplimiento de las competencias planteadas en el primer corte de la asignatura, compuesta por la unidad 1 y la unidad 2.

Resultados de aprendizaje:

- Comprende los elementos que componen el contrato de trabajo
- Distingue las situaciones que motivan la terminación unilateral del contrato de trabajo y las implicaciones que acarrea para cada una de las partes.

DESARROLLO DE LA UNIDAD

No	Actividad	Tiempo	Recurso/ Herramienta tecnológica	Proceso de Evaluación
1	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada, la definición del contrato de trabajo, así como los elementos que lo integra. El docente expone las diferentes modalidades de contratos, sus características y los derechos y obligaciones que implica para las partes contractuales.	2 horas de acompañamiento docente. 2 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
2	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada las situaciones que	2 horas de acompañamiento	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

	pueden causar la suspensión del contrato de trabajo y las implicaciones que conlleva para cada una de las partes.	docente. 3 horas de tiempo de estudio independiente.	instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	
3	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada los elementos que conforman el Reglamento Interno de trabajo, su contenido y ámbito de aplicación.	2 horas de acompañamiento docente. 3 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
4	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada las situaciones que pueden ocasionar la terminación del contrato de trabajo con justa causa. El docente expone las implicaciones que conlleva el despido sin justa causa. Antes de finalizar la sesión, el docente dará instrucciones para el desarrollo de un cuestionario previo al parcial del primer corte, el cual tendrá una nota apreciativa para el examen.	2 horas de acompañamiento docente. 5 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas. Se abrirá un espacio en Moodle para realizar el cuestionario en torno a las temáticas abordadas en la unidad, en el cual se consignarán las pautas a tener en cuenta para el diligenciamiento del mismo.	Este cuestionario contará con una nota apreciativa que será sumada al examen final en virtud de los resultados demostrados en el cuestionario.
5	PARCIAL PRIMER CORTE	2 horas de acompañamiento docente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Esta evaluación medirá el cumplimiento de las competencias planteadas en el primer corte de la asignatura, compuesta por la unidad 1 y la unidad 2. Tendrá un valor cuantitativo de 1.0 a 5.0.

UNIDAD 3

UNIDAD 3: JORNADA DE TRABAJO Y LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES

Competencia(s) a desarrollar

Cognitivas:

- Identifica los diferentes tipos de salarios y sus características dentro del respectivo marco normativo.
- Reconoce las regulaciones en torno a la protección a la maternidad y al menor.
- Conoce las diferentes jornadas de trabajo y de trabajo suplementario, y la incidencia del periodo de prueba en cada una de ellas.
- Identifica los conceptos, las fórmulas y los criterios a tener en cuenta al momento de liquidar prestaciones sociales.

Axiológica:

- Evalúa las características de los diferentes tipos de salarios, así como los derechos y obligaciones que implica tanto para el empleador como para el trabajador.
- Diferencia la jornada ordinaria del trabajo suplementario a través de la interpretación de la normativa que la regula.
- Evalúa las medidas de protección y apoyo para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para las mujeres embarazadas y los menores.

Tiempo estimado para el desarrollo de la Unidad

5 sesiones (10 horas T.A.D – 15 horas T.I.)

Estrategias de enseñanza y de aprendizaje

1. **Cátedra magistral:** el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada los tipos de salarios existentes en Colombia, su marco normativo y los derechos y obligaciones que acarrearán para las partes contractuales.
2. **Cátedra magistral:** el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada las diferentes jornadas de trabajo existentes, así como las jornadas de trabajo suplementario.
3. **Cátedra magistral:** el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada los elementos que conforman las prestaciones sociales, las características de cada uno de ellos y las fórmulas y criterios a tener en cuenta para realizar la liquidación de prestaciones sociales al liquidar un contrato de trabajo.
4. **Cátedra magistral:** el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada las medidas de protección y apoyo para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para las mujeres embarazadas y los menores en la normativa laboral colombiana
5. **Taller:** en la última sesión de la unidad, se brindarán las instrucciones para desarrollar un taller de liquidación de prestaciones sociales, para ello, en la primera parte de la sesión, se brindarán una serie de ejemplos en torno a liquidaciones de los diferentes conceptos, para que posteriormente, en la segunda parte de la sesión, se asignen casos prácticos a grupos de trabajo para que conjuntamente realicen la actividad. Unos minutos antes de finalizar la clase, se resolverán inquietudes que hubieran surgido en la actividad y se concederá un espacio para subir el taller finalizado a la plataforma Moodle.

Resultados de aprendizaje:

- Conceptualiza los diferentes elementos que componen las prestaciones sociales.
- Realiza liquidación de prestaciones sociales en base a datos aportados.
- Explica los diferentes tipos de salarios existentes en Colombia.
- Reconoce las jornadas de trabajo ordinarias y de trabajo suplementario y sus características.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

DESARROLLO DE LA UNIDAD				
No	Actividad	Tiempo	Recurso/ Herramienta tecnológica	Proceso de Evaluación
1	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada los tipos de salarios existentes en Colombia, su marco normativo y los derechos y obligaciones que acarrearán para las partes contractuales.	2 horas de acompañamiento docente. 2 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
2	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada las diferentes jornadas de trabajo existentes, así como las jornadas de trabajo suplementario.	2 horas de acompañamiento docente. 3 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
3	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada los elementos que conforman las prestaciones sociales, las características de cada uno de ellos y las formulas y criterios a tener en cuenta para realizar la liquidación de prestaciones sociales al liquidar un contrato de trabajo.	2 horas de acompañamiento docente. 3 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
4	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada las medidas de protección y apoyo para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para las mujeres embarazadas y los menores en la normativa laboral colombiana	2 horas de acompañamiento docente. 3 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
5	Taller de liquidación de prestaciones sociales: en la última sesión de la unidad, se brindarán las instrucciones para desarrollar un taller de liquidación de prestaciones sociales, para ello, en la primera parte de la sesión, se brindarán una serie de ejemplos en torno a liquidaciones de los	2 horas de acompañamiento docente. 4 horas de tiempo de estudio independiente.	Dentro de la plataforma Moodle, se abrirá un espacio con el título de actividad para que los estudiantes puedan subir allí el taller. A su vez, dentro del espacio encontrarán contenidos	Esta actividad medirá la comprensión de los conceptos y formulas abordadas en esta unidad, contado con una evaluación cuantitativa con notas desde 1.0 hasta 5.0, en virtud

diferentes conceptos, para que posteriormente, en la segunda parte de la sesión, se asignen casos prácticos a grupos de trabajo para que conjuntamente realicen la actividad. Unos minutos antes de finalizar la clase, se resolverán inquietudes que hubieran surgido en la actividad y se concederá un espacio para subir el taller finalizado a la plataforma Moodle.		bibliográficos para complementar el desarrollo de la actividad evaluativa.	de los resultados que se demuestren a través de ella.
--	--	--	---

UNIDAD 4
UNIDAD 4: INDEMNIZACIONES, ACCIDENTE DE TRABAJO Y SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL
Competencia(s) a desarrollar Cognitivas: <ul style="list-style-type: none"> - Comprende las obligaciones legales de los empleadores y los trabajadores en relación con las indemnizaciones. - Identifica los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empleadores en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional. - Reconoce los principios y objetivos del sistema general de seguridad social integral. Axiológica: <ul style="list-style-type: none"> - Evalúa las normativas sobre indemnizaciones por perjuicios y culpa patronal. - Analiza las medidas de prevención y protección para evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales. - Distingue los diferentes subsistemas que componen el sistema de seguridad social (salud, pensiones, riesgos laborales, etc.).
Tiempo estimado para el desarrollo de la Unidad 5 sesiones (10 horas T.A.D – 13 horas T.I.)
Estrategias de enseñanza y de aprendizaje 1. Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada los elementos que conforman el sistema general de seguridad social integral, su definición, características y obligaciones que representan para las partes inmersas en un contrato laboral. 2. Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada la diferencia entre enfermedad de origen común respecto de la enfermedad de origen laboral. El docente expone las situaciones constitutivas de accidente de trabajo. 3. Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada las situaciones en que se puede establecer la culpa patronal, a la luz del cumplimiento de las obligaciones legales exigidas al empleador. Se da apertura a un foro virtual de preguntas sobre los temas de la unidad.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

<p>4. Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada los casos en que se hacen exigibles indemnizaciones por conceptos de acreencias u obligaciones de carácter laboral. <u>Se plantea estudio de casos en clase para profundización de los temas.</u></p> <p>5. PARCIAL SEGUNDO CORTE: Esta evaluación medirá el cumplimiento de las competencias planteadas en el segundo corte de la asignatura, compuesta por la unidad 3 y la unidad 4. Tendrá un valor cuantitativo de 1.0 a 5.0.</p>				
<p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualiza las obligaciones y derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores en los casos de accidente de trabajo. - Reconoce los principios y objetivos del sistema general de seguridad social integral. - Identifica los casos en que existe culpa patronal ante una enfermedad laboral y/o un accidente de trabajo y las implicaciones que conlleva para el empleador. 				
DESARROLLO DE LA UNIDAD				
No	Actividad	Tiempo	Recurso/ Herramienta tecnológica	Proceso de Evaluación
1	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada los elementos que conforman el sistema general de seguridad social integral, su definición, características y obligaciones que representan para las partes inmersas en un contrato laboral.	2 horas de acompañamiento docente. 3 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
2	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada la diferencia entre enfermedad de origen común respecto de la enfermedad de origen laboral. El docente expone las situaciones constitutivas de accidente de trabajo.	2 horas de acompañamiento docente. 3 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
3	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada las situaciones en que se puede establecer la culpa patronal, a la luz del cumplimiento de las obligaciones legales exigidas al empleador. Antes de finalizar la jornada, se informará a los estudiantes la apertura de un foro de preguntas, el cual será alimentado con las inquietudes de los alumnos y se dará respuesta a ellas en un plazo	2 horas de acompañamiento docente. 3 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas. Se abrirá un espacio en Moodle para el foro de preguntas, con el fin de que los estudiantes	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.

	prudente para orientar en la comprensión de los temas.		despejen sus dudas a través de la interacción virtual con el docente.	
4	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada los casos en que se hacen exigibles indemnizaciones por conceptos de acreencias u obligaciones de carácter laboral. Para una mejor comprensión del tema, el docente utiliza una parte de la sesión para asignar casos hipotéticos a los estudiantes, con el fin de que sean analizados entre grupos de 4 alumnos.	2 horas de acompañamiento docente. 4 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas. Se abrirá un espacio en Moodle para subir el estudio del caso asignado. Esta actividad deberá ser subida a la plataforma Moodle antes de la siguiente sesión.	Esta actividad contará con una nota apreciativa que será sumada al examen final en virtud de los resultados demostrados en el desarrollo de la misma.
5	PARCIAL SEGUNDO CORTE	2 horas de acompañamiento docente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Esta evaluación medirá el cumplimiento de las competencias planteadas en el segundo corte de la asignatura, compuesta por la unidad 3 y la unidad 4. Tendrá un valor cuantitativo de 1.0 a 5.0.

UNIDAD 5				
UNIDAD 5: CONTRATACIÓN ESPECIAL – FUEROS DE ESTABILIDAD – SUSTITUCIÓN PATRONAL				
Competencia(s) a desarrollar				
Cognitivas:				
<ul style="list-style-type: none"> - Comprende los diferentes tipos de contratación especial según la legislación laboral colombiana. - Identifica los requisitos legales y procedimientos para la contratación especial, incluyendo los plazos, formas de registro y obligaciones contractuales. - Analizar los casos en los que se aplica la estabilidad laboral y las condiciones que deben cumplirse. 				
Axiológica:				
<ul style="list-style-type: none"> - Reconoce los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de sustitución patronal, así como los procedimientos legales a seguir. 				

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

<ul style="list-style-type: none"> - Aplica análisis o simulaciones de casos para entender los diferentes puntos de vista involucrados en una sustitución patronal y explorar posibles soluciones. - Distingue en detalle qué son los fueros de estabilidad laboral y cuál es su propósito dentro del marco legal laboral. 				
<p>Tiempo estimado para el desarrollo de la Unidad 5 sesiones (10 horas T.A.D – 15 horas T.I.)</p>				
<p>Estrategias de enseñanza y de aprendizaje</p> <p>1. Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada los tipos de contratación especial presentes en la normativa laboral colombiana.</p> <p>2. Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada las implicaciones que conlleva para el trabajador y para el empleador los casos en que se da la sustitución patronal, sus características y marco normativo.</p> <p>3. Cátedra magistral: en la primera parte de la sesión el profesor continúa su exposición en torno a las implicaciones que conlleva para el trabajador y para el empleador los casos en que se da la sustitución patronal, sus características y marco normativo. En la segunda parte de la sesión, el docente expondrá algunos casos sencillos con el fin de que los estudiantes entreguen un breve análisis del caso antes de acabar la sesión.</p> <p>4. Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada los fueros de estabilidad laboral reforzada existentes, sus características y obligaciones legales.</p> <p>5. Cátedra magistral: el profesor continúa su exposición en torno a los fueros de estabilidad laboral reforzada existentes, sus características y obligaciones legales. Antes de finalizar la sesión, se asignarán jurisprudencias a los estudiantes con el fin de que realicen análisis jurisprudenciales de las mismas.</p>				
<p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualiza los tipos de contratación existentes en Colombia, así como sus características. - Aplica sus conocimientos de los fueros de estabilidad laboral reforzada, a través del análisis de jurisprudencias - Detecta problemáticas que se pueden presentar en los casos de sustitución patronal. 				
DESARROLLO DE LA UNIDAD				
No	Actividad	Tiempo	Recurso/ Herramienta tecnológica	Proceso de Evaluación
1	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada los tipos de contratación especial presentes en la normativa laboral colombiana.	2 horas de acompañamiento docente. 3 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
2	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada las implicaciones	2 horas de acompañamiento	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
	que conlleva para el trabajador y para el empleador los casos en que se da la sustitución patronal, sus características y marco normativo.	docente. 2 horas de tiempo de estudio independiente.	instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	
3	Cátedra magistral: en la primera parte de la sesión el profesor continúa su exposición en torno a las implicaciones que conlleva para el trabajador y para el empleador los casos en que se da la sustitución patronal, sus características y marco normativo. En la segunda parte de la sesión, el docente expondrá algunos casos sencillos con el fin de que los estudiantes entreguen un breve análisis del caso antes de acabar la sesión.	2 horas de acompañamiento docente. 2 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Esta actividad contará con una nota apreciativa que será sumada al examen final en virtud de los resultados demostrados en ella.
4	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada los fueros de estabilidad laboral reforzada existentes, sus características y obligaciones legales.	2 horas de acompañamiento docente. 3 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
5	Cátedra magistral: el profesor continúa su exposición en torno a los fueros de estabilidad laboral reforzada existentes, sus características y obligaciones legales. Antes de finalizar la sesión, se asignarán jurisprudencias a los estudiantes con el fin de que realicen análisis jurisprudenciales de las mismas.	2 horas de acompañamiento docente. 5 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas. Se abrirá un espacio para subir el análisis de la jurisprudencia asignada para su estudio.	El análisis deberá ser subido a la plataforma Moodle el día anterior a la clase que sucede, con el fin de contar con la evidencia de la actividad. En la clase siguiente, se socializarán algunos aspectos de los análisis presentados. Se tendrá en cuenta la lista de cotejo previamente expuesta a los alumnos para asignar la nota cuantitativa correspondiente. Esta actividad se realizará equipos de 4 estudiantes.
UNIDAD 6				
UNIDAD 5: REFORMA LABORAL				

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Competencia(s) a desarrollar Cognitivas: <ul style="list-style-type: none"> - Examina los componentes clave de la reforma laboral colombiana, como los cambios en la contratación, la regulación de las horas de trabajo y las disposiciones sobre sindicatos. - Analiza críticamente la efectividad de la reforma laboral en términos de sus objetivos declarados, como la creación de empleo, la protección de los derechos laborales y la promoción de la competitividad empresarial. Axiológica: <ul style="list-style-type: none"> - Utiliza el razonamiento deductivo para extraer conclusiones lógicas a partir de los principios y disposiciones de la reforma laboral colombiana 				
Tiempo estimado para el desarrollo de la Unidad 5 sesiones (10 horas T.A.D – 15 horas T.I.)				
Estrategias de enseñanza y de aprendizaje 1. Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada en impacto de la reforma a los trabajadores en términos de derechos laborales, condiciones de trabajo y seguridad social. 2. Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada cómo la reforma podría influir en las relaciones entre empleadores y empleados, incluyendo la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales. 3. Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada las medidas que la reforma implementa para proteger el empleo y prevenir la informalidad laboral, así como su impacto en la estabilidad laboral de los trabajadores. Antes de finalizar la sesión, se brindarán instrucciones para la elaboración de un ensayo en torno a los elementos abordados dentro de la unidad respecto de la reforma laboral. 4. Repaso de contenidos: El docente abordará brevemente los temas abordados en cada una de las unidades a modo de repaso, con el fin de afianzar conceptos previos a la presentación del examen final. 5. EXÁMEN TERCER CORTE: Esta evaluación medirá el cumplimiento de las competencias planteadas en el tercer corte de la asignatura, compuesta por la unidad 5 y la unidad 6, y a su vez, servirá para demostrar los conocimientos generales adquiridos en la asignatura, pues de trata de un examen acumulativo. Tendrá un valor cuantitativo de 1.0 a 5.0.				
Resultados de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> - Explica los factores clave de la reforma laboral colombiana, así como su impacto en el marco del derecho laboral. - Elabora cuadros comparativos abordando los puntos cruciales de la reforma laboral 				
DESARROLLO DE LA UNIDAD				
No	Actividad	Tiempo	Recurso/ Herramienta tecnológica	Proceso de Evaluación

1	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada en impacto de la reforma a los trabajadores en términos de derechos laborales, condiciones de trabajo y seguridad social.	2 horas de acompañamiento docente. 3 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
2	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada cómo la reforma podría influir en las relaciones entre empleadores y empleados, incluyendo la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales.	2 horas de acompañamiento docente. 3 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
3	Cátedra magistral: el profesor expone de manera oral, organizada y cohesionada las medidas que la reforma implementa para proteger el empleo y prevenir la informalidad laboral, así como su impacto en la estabilidad laboral de los trabajadores. Antes de finalizar la sesión, se brindarán instrucciones para la elaboración de un ensayo en torno a los elementos abordados dentro de la unidad respecto de la reforma laboral.	2 horas de acompañamiento docente. 6 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas. Se abrirá un espacio en la plataforma para subir el ensayo.	El ensayo deberá ser subido a la plataforma Moodle el día anterior a la clase que sucede, con el fin de contar con la evidencia de la actividad. Se tendrá en cuenta la lista de cotejo previamente expuesta a los alumnos para asignar la nota cuantitativa correspondiente. Esta actividad se realizará equipos de 4 estudiantes
4	Repaso de contenidos: El docente abordará brevemente los temas abordados en cada una de las unidades a modo de repaso, con el fin de afianzar conceptos previos a la presentación del examen final.	2 horas de acompañamiento docente. 3 horas de tiempo de estudio independiente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Actividad no relacionada con el proceso de evaluación cuantitativa.
5	EXÁMEN TERCER CORTE: ACUMULATIVO.	2 horas de acompañamiento docente.	Se subirán a la plataforma Moodle los documentos e instrumentos de estudio necesarios para la profundización de los temas.	Esta evaluación medirá el cumplimiento de las competencias planteadas en el tercer corte de la asignatura, compuesta por la unidad 5 y la unidad 6, y a su vez, servirá para demostrar los conocimientos generales adquiridos en la asignatura,

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

				pues de trata de un examen acumulativo. Tendrá un valor cuantitativo de 1.0 a 5.0.
--	--	--	--	--

Apéndice D. Infografía de resultados de la Actividad diagnóstica.

Introducción al curso de Derecho Laboral

Panel A (Before): ¿Cuál es la legislación principal que regula el Derecho Laboral en Colombia? El código sustantivo del trabajo. ¿Es posible aplicar directamente a normas de edad? Sí, siempre y cuando se trate de niños y niñas en primera infancia, por el carácter de trabajo. ¿Qué diferencia es trabajo oficial del más de consideración pública? El trabajo oficial presta un servicio público. El trabajo oficial presta un servicio público. No aplica directamente a normas de edad.

Panel A (After): 1) Aplicables en el caso: C.P., C.C.T., Código Sustantivo del Trabajo, B.I.T., Reglamento Interno del Trabajo, Contrato. Jurisprudencia. 2) No responde en un supuesto de nulidad. 3) Hay varios tipos de jornada pública. El trabajador oficial es un trabajador. La diferencia que hay en relación con el trabajo es el carácter del trabajador. Para otros aspectos hay condiciones y procesos.

Panel B (Before): ¿Cuál es la legislación principal que regula el derecho laboral? Código Sustantivo del Trabajo. ¿Es posible aplicar a normas de edad al derecho laboral? Siempre y cuando se trate de niños y niñas en primera infancia, en todo aquello de la ley aplica. ¿Qué diferencia es un trabajador oficial al más de consideración pública? El tipo de carácter de que otros sectores.

Panel B (After): 1. No responde. 2. En el sector que presta un trabajo en primer momento, 15 años. 3. El trabajador oficial presta servicios al funcionario público no se responde y procesos.

Panel C (Before): ¿Cuál es la legislación principal que regula el derecho laboral en Colombia? Código Sustantivo del Trabajo. Código Sustantivo del Trabajo. ¿Es posible aplicar a normas de edad al derecho laboral? Siempre y cuando se trate de niños y niñas en primera infancia, en todo aquello de la ley aplica. ¿Qué diferencia es un trabajador oficial del más de consideración pública? El trabajo oficial presta un servicio público. La diferencia que hay en relación con el trabajo es el carácter del trabajador. Para otros aspectos hay condiciones y procesos.

Panel C (After): 1- No responde. 2- No responde. 3- El trabajador presta un servicio y se responde y un tipo de contrato.

Panel D (Before): ¿Cuál es la legislación principal que regula el derecho laboral en Colombia? Código Sustantivo del Trabajo. Código Sustantivo del Trabajo. ¿Es posible aplicar a normas de edad al derecho laboral? Siempre y cuando se trate de niños y niñas en primera infancia, en todo aquello de la ley aplica. ¿Qué diferencia es un trabajador oficial del más de consideración pública? El trabajo oficial presta un servicio público. La diferencia que hay en relación con el trabajo es el carácter del trabajador. Para otros aspectos hay condiciones y procesos.

Panel D (After): 1. No responde. 2. No responde. 3. Los trabajadores oficiales prestan servicios al funcionario público no se responde y procesos. 4. No responde en el sector.

15 años

15 años

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Introducción al curso de Derecho Laboral

Before

1. ¿Cuál es la legislación principal que regula el derecho laboral?
 2. Código Sustantivo del Trabajo.
 3. Código Procesal.
 4. El derecho varía y cambia de edad.
 5. El momento de ir con un profesor experto, debe ir cuando el tipo de trabajo, reglas y papeles y así lo define el permiso.
 6. En lo que respecta, que dependa de un trabajador oficial o un trabajador público.

After

1. Poder legal.
 2. Poder legal.
 3. Oficial — otro funcionario público o funcionario o jefe de oficina.

Before

¿Cuál es la legislación principal que regula la comunidad laboral?
 - Código de Trabajo.
 ¿Es posible contratar menores de edad?
 Si, deben ser mayores de 14 años y deben contar con un permiso.
 ¿En lo que respecta a un trabajador oficial o un trabajador público del resto de trabajadores?
 Sí.

After

1) Art. 63 C.P.
 Código Sustantivo del Trabajo
 Convenio Colectivo de Trabajo.
 2) Mayores de 14 años. Si es menor de 14 años.
 3) El trabajador oficial es un tipo de trabajador.
 Funcionario público.

15

Introducción al curso de Derecho Laboral

Before

¿Cuál es la legislación principal que regula el derecho laboral en Colombia?
 1. Código Sustantivo del Trabajo.
 2. Código Procesal.
 3. ¿El poder cambia totalmente cuando es un contrato?
 4. ¿En lo que respecta a los trabajadores del sector público, que se refieren de los trabajadores?
 5. ¿En lo que respecta a los trabajadores del sector público, que se refieren de los trabajadores?
 6. ¿En lo que respecta a los trabajadores del sector público, que se refieren de los trabajadores?

After

1. Código Procesal del T.O.
 2. Código Sustantivo del Trabajo.
 3. Mayor de 14 años. Sin límite de edad y de mayoría de edad.
 4. La diferencia: trabajador oficial, trabajador público, trabajador privado.
 5. ¿En lo que respecta a los trabajadores del sector público, que se refieren de los trabajadores?

Before

¿El Código del Trabajo? C.P. art. 63.
 2. ¿En lo que respecta que existe un permiso cuando se trata de los permisos de representación?
 3. ¿En lo que respecta a los trabajadores del sector público, que se refieren de los trabajadores?
 4. ¿En lo que respecta a los trabajadores del sector público, que se refieren de los trabajadores?
 5. ¿En lo que respecta a los trabajadores del sector público, que se refieren de los trabajadores?

After

3. Trabajadores oficiales — funcionarios públicos, que se refieren de los trabajadores.
 4. ¿En lo que respecta a los trabajadores del sector público, que se refieren de los trabajadores?

15

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Introducción al curso de Derecho Laboral

Before

Enlaces legales generales
 [1] Legislación que regula el trabajo / relaciones de trabajo
 K. Código Sustantivo de Trabajo → establece un sistema de relaciones
 [2] AS: se guía desde que haya subordinación jurídica del trabajador legal
 [3] Revisión sobre un sistema general del modo de resolver los
 K. de los

After

[1] De qué trata el sustantivo de trabajo
 [2] ¿Qué es el trabajo? ¿Qué es el trabajo? ¿Qué es el trabajo?
 [3] ¿Qué es el trabajo? ¿Qué es el trabajo? ¿Qué es el trabajo?
 [4] ¿Qué es el trabajo? ¿Qué es el trabajo? ¿Qué es el trabajo?
 [5] ¿Qué es el trabajo? ¿Qué es el trabajo? ¿Qué es el trabajo?

Before

¿Cuál es la legislación principal que regula el Derecho Laboral?
 → C.P.
 ¿Es posible vincular a menores de edad en Colombia?
 Si, con ciertos requisitos
 Decreto de los ES.
 ¿En lo que respecta a los menores de edad, ¿qué decisiones o un trabajador menor al resto de "menores" menores?
 Estos trabajadores son reconocidos por una autoridad del Estado.

After

1. Código Sustantivo del Trabajo
 2. Decreto de ES → resolución 15-16 con el se puede
 3. Decreto público → reconocimiento
 no hay de esto
 Párrafo los trabajadores menores y tiene cuidado

Before

¿Cuál es la legislación principal que regula el derecho laboral en Colombia?
 • El código de trabajo
 ¿Es posible vincular a menores de edad a un trabajador en Colombia?
 • Si, en tanto el menor sea mayor a 14 años
 ¿Qué es la función y un trabajador oficial del estado de servidores públicos?
 • Un trabajador oficial está directamente con el Estado

After

1) Código Sustantivo del Trabajo
 - Convención Colectiva del Trabajo
 - Reglamento Interno de Trabajo
 2) Las excepciones en Colombia pueden contratar a trabajar desde los 16 años
 3) El trabajador oficial se diferencia entre el resto porque tiene un contrato directo con el Estado
 Incentivos: Sal. de honor. de jubilados y pensionados

Before

Autocualificación
 ¿Cuál es la legislación principal que regula el derecho laboral?
 R/ Código Sustantivo del Trabajo
 ¿Es posible vincular laboralmente a menores de edad?
 S/ S, mayores de 16 años
 con permiso firmado de padres
 ¿En qué sector público que otorga a los trabajadores de alto de servidores públicos?
 R/ Según el tipo de contrato

After

1) Código Sustantivo del Trabajo
 2) Es posible vincular a menores de 16 años, en el permiso de los padres
 3) Sector público
 - Funcionarios públicos
 - Servidores públicos
 - Trabajadores oficiales (Estado)
 - Terceros contratados
 - Servidores públicos contratados por el Estado

15

After

1) Código Sustantivo del Trabajo
 - Convención Colectiva del Trabajo
 - Reglamento Interno de Trabajo
 2) Las excepciones en Colombia pueden contratar a trabajar desde los 16 años
 3) El trabajador oficial se diferencia entre el resto porque tiene un contrato directo con el Estado
 Incentivos: Sal. de honor. de jubilados y pensionados

15

After

1) Código Sustantivo del Trabajo
 2) Es posible vincular a menores de 16 años, en el permiso de los padres
 3) Sector público
 - Funcionarios públicos
 - Servidores públicos
 - Trabajadores oficiales (Estado)
 - Terceros contratados
 - Servidores públicos contratados por el Estado

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Introducción al curso de Derecho Laboral

Before

¿Cuál es la ley principal que regula el derecho laboral en Colombia?

• Código Sustantivo del Trabajo

¿Es posible realizar actividades o servicios en Colombia?

• Si, siempre y cuando haya transcurrido cuatro (4) años desde la expedición de la ley.

¿Qué es el sector público, que empresas o instituciones operan al servicio del Estado?

• E.S.P.S. y las que se dedican a prestar servicios públicos en el Estado y al público en general.

¿Qué es el sector público, que empresas o instituciones operan al servicio del Estado?

• E.S.P.S. y las que se dedican a prestar servicios públicos en el Estado y al público en general.

After

1. El trabajo puede ser:

• Si el área de edad tiene que cubrir por parte del trabajador en el cumplimiento de sus deberes.

• Si el trabajo que sea con carácter de servicio y el Estado no sea que las áreas públicas en contratos y de su ejecución, como el caso de los trabajos que se hacen.

15

Introducción al curso de Derecho Laboral

Before

¿Cuál es la legislación principal que regula el derecho laboral en Colombia?

• El Código Sustantivo del Trabajo

¿Es posible realizar actividades o servicios en Colombia?

• Si, siempre y cuando haya transcurrido cuatro (4) años desde la expedición de la ley.

¿Qué es el sector público, que empresas o instituciones operan al servicio del Estado?

• E.S.P.S. y las que se dedican a prestar servicios públicos en el Estado y al público en general.

After

1. ¿Qué es el sector público, que empresas o instituciones operan al servicio del Estado?

• E.S.P.S. y las que se dedican a prestar servicios públicos en el Estado y al público en general.

2. ¿Es posible realizar actividades o servicios en Colombia?

• Si, siempre y cuando haya transcurrido cuatro (4) años desde la expedición de la ley.

3. ¿Qué es el sector público, que empresas o instituciones operan al servicio del Estado?

• E.S.P.S. y las que se dedican a prestar servicios públicos en el Estado y al público en general.

15

Introducción al curso de Derecho Laboral

Before

¿Cuál es la legislación principal que regula el derecho laboral en Colombia?

• El Código Sustantivo del Trabajo

¿Es posible realizar actividades o servicios en Colombia?

• Si, siempre y cuando haya transcurrido cuatro (4) años desde la expedición de la ley.

¿Qué es el sector público, que empresas o instituciones operan al servicio del Estado?

• E.S.P.S. y las que se dedican a prestar servicios públicos en el Estado y al público en general.

After

1. Código Sustantivo del Trabajo

2. + 15 años desde que el trabajo se suspenda o interdicción de los padres.

3. Fondo Público - Incentivos - Oportunidad

15

Apéndice E. Diapositivas de Reglamento Interno de Trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



MARCO NORMATIVO

- ☞ Código Sustantivo del trabajo: artículos 104 - 111.
 - Art. 104. Definición.
 - Art. 105. Obligación de adoptarlo.
 - Art. 106. Elaboración.
 - Art. 107. Efecto jurídico.
 - Art 108. Contenido.
 - Art 109. Cláusulas ineficaces.
 - Art. 110. Normas excluidas.
 - Art. 111. Sanciones disciplinarias.

DEFINICIÓN. ASPECTOS BÁSICOS



- ☞ Art 104. *Definición.* Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el {empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio.
- ☞ S.C -934/2004: “un conjunto normativo, impersonal y estable, objetivo e interno, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico de una empresa que, al igual que otras formas del derecho de propiedad privada, debe cumplir una función social según exigencia de la misma Constitución Nacional”
- ☞ Art 106. *Elaboración.* El {empleador} puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.
- ☞ Art. 107. *Efecto jurídico.* El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

¿Quiénes están obligados a adoptarlo?

Empresas comerciales +5



Empresas industriales
Empresas mixtas + 10



Empresas ganaderas, agrícolas
o forestales +20



CONTENIDO ART. 108 C.S.T.

1. Indicación del [empleador] y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el [empleador] suministre.
10. Prescripciones de orden y seguridad.
11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
12. Orden jerárquico de los representantes del [empleador], jefes de sección, capataces y vigilantes.
13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años*.
14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el [empleador] y los trabajadores.
16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existen.
19. Publicación y vigencia del reglamento.

Proceso disciplinario laboral

Marco normativo



- ☞ Artículo 29 Constitución Política: El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.
 - Derecho a la defensa y la contradicción.
 - Trámite conforme al procedimiento.
 - Asunto sea resuelto por el funcionario competente.
- ☞ Art 114 C.S.T. Sanciones no previstas.
- ☞ Art 115 C.S.T. Procedimiento para sanciones.

Proceso disciplinario laboral

Parámetros



- ☞ 1. Notificar previamente la apertura de una investigación disciplinaria.
- ☞ 2. Formulación de los cargos. Conductas constitutivas de faltas disciplinarias.
- ☞ 3. Traslado de pruebas.
- ☞ 4. Diligencia de descargos.
- ☞ 5. Sanción.
- ☞ 6. Posibilidad de controvertir.



Apéndice F. Cuestionario Moodle Reglamento Interno de Trabajo.**Pregunta 1**

Sin responder aún

Sin calificar

 Marcar pregunta

 Editar pregunta

v2 (última)

¿Qué es el reglamento interno de trabajo?

- a. Un documento que establece los derechos y obligaciones de empleados y empleadores.
- b. Un contrato individual de trabajo.
- c. Un acuerdo verbal entre el empleado y el jefe.

Pregunta 2

Sin responder aún

Sin calificar

 Marcar pregunta

 Editar pregunta

v2 (última)

¿Quién es responsable de elaborar el reglamento interno de trabajo?

- a. Los sindicatos únicamente.
- b. El empleador, con participación de los trabajadores.
- c. El gobierno.

Pregunta 3

Sin responder aún

Se puntúa como 0 sobre 0,62

 Marcar pregunta

 Editar pregunta

v1 (última)

¿Qué aspectos debe contener el reglamento interno de trabajo?

- a. Horarios de trabajo y descanso.
- b. Normas de conducta y procedimientos disciplinarios.
- c. Ambas opciones anteriores.

Pregunta 4

Sin responder aún

Se puntúa como 0 sobre 0,62

 Marcar pregunta

 Editar pregunta

v1 (última)

¿Cómo debe ser la comunicación del reglamento interno a los trabajadores?

- a. Solo debe ser verbalmente explicado en reuniones.
- b. A través de un correo electrónico.
- c. Debe ser expuesto en un lugar visible en la empresa y entregado a cada trabajador.

PRÁCTICA DOCENTE EN DERECHO LABORAL

Pregunta 5

Sin responder aún

Se puntúa como 0 sobre 0,62

🚩 Marcar pregunta

⚙️ Editar pregunta

v2 (última)

¿Qué ocurre si un trabajador no cumple con el reglamento interno?

- a. Puede ser despedido de inmediato sin justificación.
- b. No pasa nada, ya que es solo una guía.
- c. Puede enfrentarse a sanciones o medidas disciplinarias según lo establecido en el reglamento.

Pregunta 6

Sin responder aún

Se puntúa como 0 sobre 0,62

🚩 Marcar pregunta

⚙️ Editar pregunta

v1 (última)

¿Con qué frecuencia debe revisarse el reglamento interno de trabajo?

- a. Cada vez que cambien las leyes laborales.
- b. Cuando el empleador lo considere necesario.
- c. Cada año, sin excepción.

Pregunta 7

Sin responder aún

Se puntúa como 0 sobre 0,62

🚩 Marcar pregunta

⚙️ Editar pregunta

v1 (última)

¿Los trabajadores pueden participar en la elaboración o modificación del reglamento interno?

- a. Solo si pertenecen a un sindicato.
- b. Sí, tienen derecho a ser escuchados y a opinar.
- c. No, es solo responsabilidad del empleador.

Pregunta 8

Sin responder aún

Se puntúa como 0 sobre 0,62

🚩 Marcar pregunta

⚙️ Editar pregunta


v1 (última)

¿Qué debe hacerse si un reglamento interno de trabajo infringe derechos laborales?


- a. Discutir con el empleador y exigirle que lo modifique.
- b. Seguirlo, aunque sea injusto.
- c. Denunciarlo ante el Ministerio de Trabajo.

Apéndice G. Infografía Prestaciones Sociales.

PRESTACIONES SOCIALES ORDINARIAS & VACACIONES







Todo trabajador vinculado con un contrato de trabajo tiene derecho al pago de prestaciones sociales. La prestación social es una especie de adicional que el trabajador recibe, que no hace parte de su remuneración y, por tanto, no constituye salario.



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: SL-10515 DE 1985

«Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma (...)»


LAS PRESTACIONES SOCIALES ESTÁN CONFORMADAS POR:

<div style="background-color: #FFD700; padding: 5px;">CESANTÍAS</div> 	<div style="background-color: #FFD700; padding: 5px;">INTERES CESANTIAS</div> 
<div style="background-color: #FFD700; padding: 5px;">PRIMA DE SERVICIOS</div> 	<div style="background-color: #FF4500; padding: 5px;">VACACIONES</div> 

Las vacaciones no son una prestación social, son un descanso remunerado de carácter salarial; sin embargo, se incluyen en la liquidación de prestaciones sociales.

ARTÍCULO 7º DE LA LEY 1ª DE 1963: "CONSIDÉRASE INCORPORADO AL SALARIO, PARA TODOS LOS EFECTOS DE LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES, EL AUXILIO DE TRANSPORTE, J."

Referencias:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativa/norma.php?i=88003>




CESANTIAS

DEFINICIÓN

SENTENCIA C-310 DE 2007

*El auxilio de cesantía es un ahorro forzoso del trabajador, que el empleador está obligado a cancelar a la terminación del vínculo laboral y que al empleado le sirve para subvencionar sus necesidades mientras permanece cesante o para atender otros requerimientos importantes en materia de vivienda y educación. *



REGLAS LEGALES

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Artículos 249 - 258

- Regla general
- Pérdida del derecho
- Salario base liquidación de cesantías
- Prohibición pagos parciales
- Financiación de vivienda y educación superior

LEY 50 DE 1990

Artículos 98 y 99: régimen auxilio de cesantías

- Régimen tradicional y especial
- Características del régimen especial

CAUSALES VÁLIDAS PAGO PARCIAL DE CESANTIAS

Artículo 2 Decreto 2076 de 1967:

- Adquisición de vivienda y/o de terreno o lote, construcción de vivienda, reparaciones, liberaciones de hipotecas o impuestos.

Numeral 3º del artículo 102 Ley 50 de 1990:

- Financiación de matrículas de estudio. (Fondo)

INTERÉS A LAS CESANTÍAS

corresponden al 12% anual sobre los saldos que tengan a su favor por concepto de cesantías

Referencias:

- <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/0007/e-310-07.htm>
- http://www.secretaresenado.gov.co/mandado/mandado/mandado_codigo_sustantivo_trabajo.html
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativa/norma.php?i=281>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativa/norma.php?i=864226>



PRIMA DE SERVICIOS

REGLAS LEGALES



CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Artículos 306 - 308

- Prima de servicios a favor de todo empleado.
- Carácter jurídico
- Primas convencionales

FECHAS PARA PAGO DE LA PRIMA

La prima de servicios se paga en dos partes:

- La mitad del primer semestre deberá ser pagada a más tardar el 30 de junio del año en que se causen.
- La mitad del segundo semestre deberá ser pagada a más tardar el 20 de diciembre del año en que se causaron.

PAGO ANTICIPADO O FRACCIONADO

Si bien la ley establece periodos para el pago de la prima, no prohíbe que la misma sea pagada anticipadamente, o pagarla mensualmente en la proporción correspondiente.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO - INCAPACIDAD

- Aplicabilidad del artículo 53 C.S.T
- Fallo de Septiembre 18/80, noviembre 25/82 y noviembre 9 de 1990: "no es válidamente descontable el tiempo de la suspensión en otros eventos no contemplados por la Ley..."




Referencias:

- <http://www.mtrabajo.gov.co/documento/2014716109220606520207441001000003024PagoPrimaServiciosenContrato>
- http://www.secretaariaweb.gov.co/lejandro/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html



VACACIONES

REGLAS LEGALES

ARTICULOS 186 -192 C.S.T



ARTÍCULO 186 DURACION

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
2. Los profesionales y ayudantes que trabajan dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de 15 días de vacaciones remuneradas por cada 6 meses de servicios prestados.

ARTICULO 187 EPOCA DE VACACIONES

- Debe ser indicada por el empleador dentro del año subsiguiente al que se causaron, se conceden oficiosamente o a petición del trabajador.
- Debe dar a conocer con 15 días de anticipación la fecha en que se concederán vacaciones.

ARTICULO 189 COMPENSACIÓN

- Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.
- Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.
-

ARTICULO 190 ACUMULACIÓN

- El trabajador gozará de al menos 6 días hábiles continuos no acumulables.
- Se puede convenir acumulación hasta por 2 años de los días restantes.

Referencias:

- http://www.secretaariaweb.gov.co/lejandro/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

***REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO***

REPUESTOS & REPUESTOS S.A.S.

MISIÓN

REPUESTOS & REPUESTOS S.A.S. como empresa Colombiana beneficia al sector autopartista trabajando en la práctica de los valores corporativos, la ética profesional y la excelencia, como elementos claves de la empresa; a través de precios competitivos, respaldo postventa, buen servicio, confianza y asesoría brindada por nuestro equipo de trabajo capacitado en cada una de las áreas que conformamos, para suministrar innovaciones en repuestos de alta calidad, alternativos, garantizados y certificados según su origen nacional e internacional en todas las líneas de automóviles.

VISIÓN

REPUESTOS & REPUESTOS S.A.S. se proyecta como la mejor empresa líder en importación y comercialización de repuestos automotrices de la región, con altos índices de calidad y servicio, logrados en el conocimiento técnico, en la evolución y la vanguardia de la tecnología. Su destacada posición competitiva en el mercado le permitirá continuar contribuyendo con el desarrollo económico del país y el bienestar de los colaboradores de la compañía.

PREÁMBULO

El presente es el reglamento interno de trabajo de REPUESTOS & REPUESTOS S.A.S., empresa orgullosamente Santandereana, dedicada al comercio y distribución de partes, piezas y accesorios para vehículos automotores de reconocimiento nacional, con domicilio principal en la ciudad de Barrancabermeja en la Calle 1A # 2 – 3, Barrancabermeja, Santander, y quedan sometidos a las disposiciones aquí señaladas tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Este Reglamento determina las condiciones a las cuales deben sujetarse la empresa, como empleador, y sus trabajadores. Por consiguiente, hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, para todas las dependencias y áreas que integran la empresa, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, sólo puede ser más favorable a estos últimos.

CAPÍTULO I

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 1. -El personal al servicio de la Empresa se clasifica, para todos los efectos legales, en tres categorías, así:

a) Personal administrativo, el cual se regirá por las disposiciones generales del C.S.T. y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.

b) Personal comercial, el cual se regirá por las disposiciones contenidas en el C.S.T., y las demás normas que la modifiquen o reglamenten y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.

c) Personal Operativo, el cual se regirá por las disposiciones contenidas en C.S.T., y las demás normas que la modifiquen o reglamenten y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. -Quien se encuentre interesado en un proceso de selección para los diferentes cargos de la empresa, deberá hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Hoja de Vida
- c) Certificados que acrediten los estudios alcanzados.

- d) cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local.
- e) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- f) Y todos aquellos que se consideren necesarios de acuerdo al perfil del cargo a desempeñar.

PARÁGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo: “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 1543 de 1997 Art. 21), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. -La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. -El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.)

ARTÍCULO 5. -El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado

para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. El periodo de prueba podrá ser prorrogable para contratos a término indefinido bajo lo establecido en la ley. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6. -Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. -Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos e igualmente a todas las prestaciones de ley. (artículo 6, C.S.T.).

CAPITULO IV

EMPRESAS OBLIGADAS A LA VINCULACION DE APRENDIZ SENA

Al respecto dice la ley 789 de 2002 en su artículo 32 y siguientes:

ARTÍCULO 8. Empresas obligadas a la vinculación de aprendices. Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un

número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

PARAGRAFO 1. Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

ARTÍCULO 9. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

ARTÍCULO 10. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.// La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el Director General de esta institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral. // En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el

Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar el respectivo grado académico y/o técnico.// los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

PARAGRAFO 1. Cuando el contrato de aprendizaje incluida dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

Las empresas que tengan menos de 15 empleados pueden optar voluntariamente por vincular un aprendiz, según lo expone el decreto reglamentario 933 de 2003 en su artículo 11 parágrafo 1. Las empresas que en estas normas no estén obligadas a vincular aprendices, deben en todo caso realizar los respectivos aportes parafiscales al Sena sin importar el número de trabajadores que tengan.

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO Y JORNADA ORDINARIA

ARTÍCULO 11. -Los horarios establecidos corresponden a un aspecto general, pero estos serán modificados tomando en consideración las necesidades de la empresa de acuerdo a su objeto social y tal como se establece en los contratos de trabajo; y de igual manera se resalta la posibilidad establecida por la Ley 2101 de 2021 sobre la Jornada Laboral Flexible tal como se establece en el presente capítulo.

ARTÍCULO 12. -HORARIO DE INGRESO. En atención a las necesidades de la firma se establecen de manera general horario de ingreso así: 07:00 a.m. y 01:00 p.m.

ARTÍCULO 13. -HORA DE ALMUERZO. La hora como el tiempo de almuerzo será el acordado entre el jefe inmediato y el trabajador, se llevará a cabo de 12:00 de medio día –01:00/01:30 p.m. De acuerdo a las circunstancias.

ARTÍCULO 14. -HORA DE SALIDA. La salida corresponderá a la hora en que el trabajador termine su jornada ordinaria de trabajo, la cual dependerá entre otras cosas de la misma hora de ingreso y del tiempo tomado para almorzar o consumir alimentos, no obstante, se aclara que la jornada laboral en la empresa finaliza a las 05:00pm.

JORNADA ORDINARIA

La jornada ordinaria de trabajo será la que el trabajador se obligue a laborar; para el cargo estipulado, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo éste hacer ajustes o cambios de horario de acuerdo con las necesidades comerciales como condiciones del sitio de trabajo donde preste el servicio personal el trabajador.

PARÁGRAFO 1: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 789/02.

PARÁGRAFO 2: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y siete (47) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1990).

La empresa para cumplimiento de la obligación anterior reconoce diariamente un tiempo de treinta (30) minutos distribuidos de acuerdo a las necesidades de la organización, tiempo remunerado y que el empleado utiliza a su libre albedrío para actividades recreativas, culturales etc.

JORNADA ESPECIAL

ARTÍCULO 15. -El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

JORNADA LABORAL FLEXIBLE

ARTÍCULO 16. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria (Art.161, C.S.T.).

PARAGRAFO 1: La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al párrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 (día de la familia), así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en la ley 2101 de 2021, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero (ley 2101, 2021).

PARAGRAFO 2: Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, ver grafica n°3.

Grafica n°3

IMPLEMENTACIÓN GRADUAL REDUCCIÓN JORNADA LABORAL	HORAS REDUCIDAS Y AÑO APLICABLE
Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley 2101 de 2021 y, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales	Como la ley entró en vigencia en el año 2021, la reducción de una hora de la jornada laboral será aplicable a partir del año 2023, quedando la jornada máxima en 47 horas
Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley 2101 de 2021, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales	Se deberá reducir en 01 hora la jornada de 47 horas para el año 2024, quedando la jornada máxima en 46 horas
A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley 2101 de 2021, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales	Se deberá reducir en 02 horas la jornada de 46 horas para el año 2025, quedando la jornada máxima en 44 horas
A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley 2101 de 2021, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales	Se deberá reducir en 02 horas la jornada de 44 horas para el año 2026, quedando la jornada máxima en 42 horas y esta sería la última reducción de la jornada máxima de trabajo
Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley 2101 de 2021, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.	El beneficio que establece la implementación de la jornada laboral de 42 horas desde la entrada en vigencia de la ley 21021 de 2021, es la posibilidad de exonerarse el empleador del deber de otorgar el día de descanso remunerado denominado día de la familia; en caso de no acogerse de forma inmediata la jornada de 42 horas, no es posible exonerarse de este deber hasta el año 2026

CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17. -Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del C.S.T. quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 18. -Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T..).

ARTÍCULO 19. -El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 20. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 21. -La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 15 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2: *DESCANSO EN DÍA SÁBADO:* Pueden repartirse las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras de acuerdo con lo establecido en el Artículo 164 del C.S.T..

ARTÍCULO 22. *DÍA DE LA FAMILIA.* Conforme a la ley 1857 de 2017, un día semestral, el empleador otorgará, promoverá y gestionará un espacio de esparcimiento o por medio de la caja de compensación familiar, para que puedan compartir con los miembros de su familia.

ARTÍCULO 23. *DESCONEXIÓN LABORAL* Los trabajadores de REPUESTOS & REPUESTOS S.A.S., gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

PARAGRAFO 1: contactar al trabajador por fuera de la jornada laboral puede constituirse en una conducta de acoso laboral, siempre que sea persistente y demostrable, es decir, que por contactar al trabajador por fuera de la jornada laboral de forma esporádica no es una conducta de acoso laboral.

ARTÍCULO 24. EXCEPCIONES A LA DESCONEXIÓN LABORAL. La regla general de desconexión laboral después de acabada la jornada laboral establecida en este reglamento, no aplicará en los siguientes casos:

- 1) Cargos de dirección, confianza y manejo.
- 2) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 25. -Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral (actualizado año 2024, pues es año bisiesto).

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 8 de enero, 25 de marzo, 1 de mayo, 13 de mayo, 03 de junio, 10 de junio, 01 de julio, 20 de julio, 7 de agosto, 19 de agosto, 14 de octubre, 04 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 8 de enero, 25 de marzo, 1 de mayo, 13 de mayo, 03 de junio, 10 de junio, 01 de julio, 20 de julio, 7 de agosto, 19 de agosto, 14 de octubre, 04 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador se generen por el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del C.S.T. (ver grafica n°5).

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO 2.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. (Parágrafo 1° artículo 26 Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 26. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.)

ARTÍCULO 27. -El descanso en los días domingo y los demás expresados en el artículo 18 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 28. -Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178, C.S.T.).

CAPITULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 29. -Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 30. -La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 31. -Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 32. -La compensación de vacaciones puede operar conforme a la Ley 1429 de 2010 por solicitud del empleado, siempre y cuando haya un mutuo acuerdo entre las partes, el cual tiene como punto de referencia la política laboral de la organización sobre el derecho o el beneficio de vacaciones.

ARTÍCULO 33. -Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 34. -Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1990).

CAPITULO IX

PERMISOS

ARTÍCULO 35. -La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

-En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada por el empleado, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, pero el empleado debe tener presente su compromiso y responsabilidad con la empresa a fin de tratar de ser lo más oportuno posible para no causar perjuicios.

-En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los compañeros de trabajo.

-En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. (Numeral sexto, artículo 57, C.S.T.).

-Además de reconocer cinco (5) días hábiles y remunerados por licencia de luto conforme a la ley 1280 de enero de 2009 siempre y cuando, el trabajador cumpla con los requisitos y /o condiciones que establezca la ley.

PARAGRAFO: Para ser beneficiario de la licencia por luto de la que habla la ley 1280 de 2009 el trabajador deberá demostrar mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes la ocurrencia del hecho jurídico que da origen a la licencia por luto.

ARTÍCULO 36. CITAS MÉDICAS. Las citas médicas deberán programarse especialmente por fuera de la jornada laboral, no obstante, exceptuando algunas circunstancias que lo ameriten podrán programarse dentro de la jornada laboral cuando se trate de medicina especializada o exámenes médicos y deberán informarse al empleador con un término no inferior a 05 días anteriores a la fecha programada para la cita médica.

ARTÍCULO 37. CIRUGÍAS. Cuando se trate de cirugías ambulatorias deberán programarse especialmente al inicio de semana o finalizando la semana con el fin de no entorpecer el normal funcionamiento de la empresa; cuando se trate de cirugías plásticas o estéticas no cubiertas por el sistema de salud, éstas deberán programarse especialmente en temporada de vacaciones.

ARTÍCULO 38. LLICENCIA DE PATERNIDAD. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la

licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor (ART236 C.S.T., ver grafica n°6).

El empleado deberá tramitar la liquidación de su licencia ante la E.P.S. en la cual este afiliado y presentarla a la menor brevedad posible ante la Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces.

ARTÍCULO 39. El personal femenino de la Empresa gozará tal como lo estipula el C.S.T. en su capítulo V, con las modificaciones que le introdujo la Ley 1822 de 2017 de los permisos y licencias remuneradas por concepto de maternidad (hijo biológico y/o adoptivo), descanso remunerado durante la lactancia y descanso remunerado en caso de aborto y demás contemplados en el capítulo V “Protección a la maternidad y protección de menores” del C.S.T.

PARAGRAFO 1: La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en el C.S.T.. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madre de un hijo con discapacidad, la licencia de maternidad se ampliará en 02 semanas más.

PARAGRAFO 2: Descanso remunerado en caso de aborto. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro viable, tiene derecho a la licencia de 02 a 04 semanas, remuneradas con el salario que devengaba al momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el párrafo anterior (Art. 237, C.S.T.).

PARAGRAFO 3: Descanso remunerado durante la lactancia. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora 02 descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno de salario por dicho concepto, durante los primeros 06 meses de edad. El empleador estará obligado a conceder más descansos que los establecidos anteriormente si la trabajadora

presentase certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos (Art 238, C.S.T.).

ARTÍCULO 40. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Se podrá realizar la distribución mencionada siempre y cuando se cumplan las condiciones y requisitos que se señalan a continuación (ART 236 C.S.T)

ARTÍCULO 41. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado.

CAPÍTULO X

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 42. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código laboral sustantivo del trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus

intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos, en los términos del artículo 96 de la Ley 223 de 1995 y de acuerdo con el procedimiento de depuración de salario establecido.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 43. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 44. -Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: El pacto de remuneración es mensual y la cancelación del salario por el momento se hará por mes vencido.

ARTÍCULO 45. -El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.

CAPÍTULO XI

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 46. -Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. Por lo anterior será de obligatorio cumplimiento lo estipulado en el manual de aplicación de seguridad y salud en el trabajo de REPUESTOS & REPUESTOS S.A.S.

ARTÍCULO 47. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la EPS y/o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 48. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 49. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 50. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular, a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 51. En caso de accidente de trabajo, el trabajador deberá informar inmediatamente al Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, quien a su vez ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios a los integrantes de la brigada de emergencia y reportará el accidente de trabajo a la ARL respectiva, quien le dará las indicaciones pertinentes. Si el evento es de gravedad y no se puede seguir el protocolo mencionado, se buscará por cualquier medio la intervención de la brigada de emergencia.

ARTÍCULO 52. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y

tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes e indicará a su jefe inmediato, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 53. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

CAPÍTULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

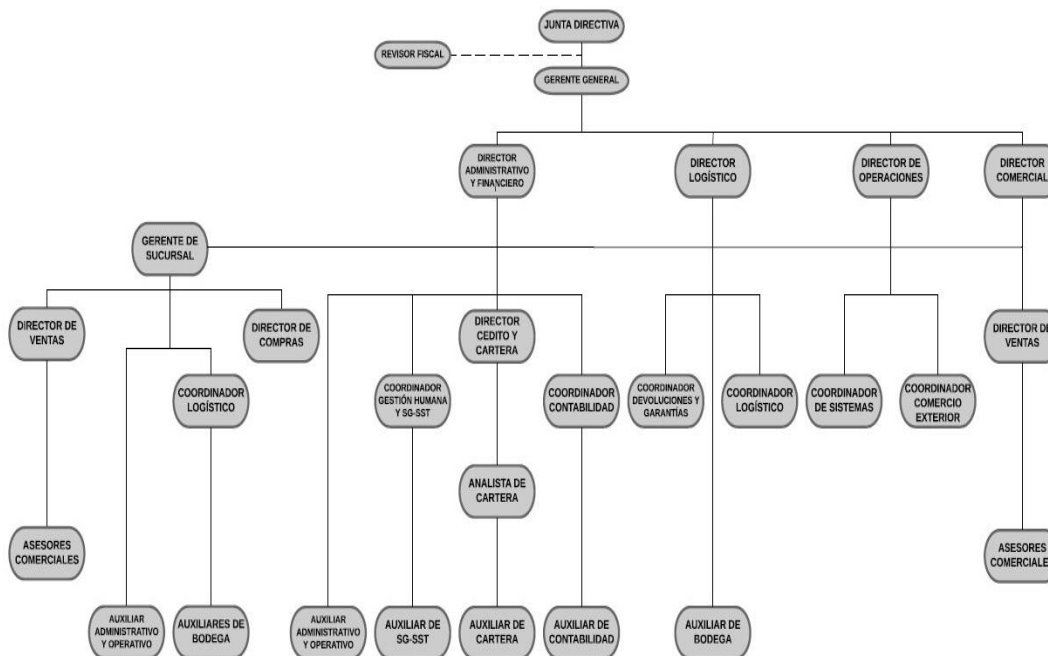
ARTÍCULO 54. -Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
 - Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
 - Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
 - Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
 - Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
 - Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
 - Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
-
- Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección.
 - Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.

- Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores jerárquicos.
- Observar estrictamente las disposiciones de la Empresa para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento y demás procedimientos internos de la empresa.
- Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Empresa, de cualquier índole, o información relacionada con los clientes o usuarios de la Empresa.
- Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que la empresa los requiera, utilizar la dotación suministrada.
- Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la Empresa.

CAPÍTULO XIV

ORGANIGRAMA



CAPÍTULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 55. -Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, entre otros, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
7. Trabajos en cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
8. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
9. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
10. Las demás que señalen en forma específica las normas laborales y/o reglamentos del Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO XVI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 56. -Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible.

PARÁGRAFO. El empleador podrá realizar grabaciones de seguridad con cámaras de vigilancia, recolectar datos biométricos, practicar requisas, realizar prueba de alcoholemia a los trabajadores, lectura de huellas digitales y demás medidas tendientes a mantener el orden y la seguridad dentro de las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 57. Se prohíbe el uso, consumo, posesión, distribución y/o comercialización de drogas ilícitas, tabaco y bebidas embriagantes al igual que el uso inapropiado de sustancias psicotrópicas o químicas controladas usadas por cualquier colaborador o parte interesada que esté en las instalaciones de la institución, todo conforme a la política de alcohol y drogas.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 58. ***-SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR:***

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código laboral sustantivo del trabajo.
- Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 59. -SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. A cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas del empleador e igualmente con el Sistema de Gestión de la Calidad implementado.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Atender adecuadamente a los usuarios o clientes de la firma, de acuerdo con los códigos, procedimientos, manuales e instrucciones del empleador.
10. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
11. Avisar a la empresa específicamente a su inmediato superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Organización.

12. Como consecuencia de lo anterior, el empleado cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario se consolidará la violación a sus obligaciones laborales y la empresa procederá a realizar los descuentos por ausentismo y las acciones disciplinarias que considere viables.

CAPITULO XVIII:

PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 60. -SE PROHÍBE A LA EMPRESA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes, salvo los casos consagrados por la ley.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido

colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

ARTÍCULO 61. -SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

1. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
2. Usar teléfonos celulares, equipos reproductores de música, audífonos y cualquier otro equipo, elemento o sistema distractor en el lugar o sitio de trabajo dentro de la jornada laboral.
3. Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, información de los clientes o circunstancia análogas pertenecientes al empleador.
4. Expresamente se prohíbe a los empleados que dispongan de la mercancía y los elementos propios de la organización en aquellos eventos que contraríen a los procedimientos establecidos; se resalta de manera especial la prohibición de buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros ya que lo anterior representa un conflicto de intereses, salvo que haya autorización escrita del empleador. De manera especial se hace mención a las políticas comerciales que benefician a los clientes.
5. Todo hecho u omisión que afecte la disciplina de la organización o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo y efectividad del trabajo.
6. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del empleador, o negociar bienes y/o mercancías del empleador en provecho propio.
7. Retener dinero o hacer efectivos cheques recibidos para el empleador.
8. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas, tareas no efectuadas.
9. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que pueda afectar en forma nociva la reputación del empleador.

10. Retirar de las instalaciones donde funciona la empresa elementos, maquinas, mercancías, del empleador sin autorización escrita.

CAPITULO XIX:

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 62. – DEFINICIÓN DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LABORAL. Es el trámite mediante el cual se establecen las sanciones por faltas u omisiones de los deberes y obligaciones del trabajador, está reglado por la proporcionalidad de la sanción, el debido proceso y el cumplimiento de los deberes y funciones del trabajador dentro de la empresa, así como la posibilidad de defenderse, rechazar o aceptar, conocer y desconocer, conceder o negar hechos, pruebas y acusaciones o cualquiera que se presente en esta materia.

ARTÍCULO 63. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este manual, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.)

– La empresa o representante, realizará llamados a la mejora en conductas o labores que el empleador o jefe directo considere oportunas en beneficio de la empresa.

PARÁGRAFO: Si la conducta es reiterativa, una vez cumplidas tres (3) llamados a la mejora, se procederá a practicar el correspondiente llamado de atención.

– La empresa o su representante realizará llamados de atención cuando se generen conductas con culpa y/o que no generen perjuicios de ningún tipo a los compañeros de trabajo o a la empresa en general.

PARÁGRAFO: Si la conducta es reiterativa, una vez cumplidos los tres (3) llamados de atención, se procederá a practicar memorando con copia a la hoja de vida.

ARTÍCULO 64. SITUACIONES DE APLICABILIDAD Y FALTAS LEVES.

Se establecen las siguientes faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa, se sancionará así: por primera vez, suspensión en el trabajo por un (1) día y por la segunda vez se constituye en falta grave.
- EL retardo en la hora de entrada, sin excusa suficiente y sin perjuicio para el empleador superior a los 10 minutos e inferior a media hora, implica: por primera vez sanción de suspensión hasta por 8 días y por segunda vez constituye en falta grave.
- El retiro anticipado de la jornada laboral.
- La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente así sea por primera vez.
- La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente por primera vez.
- La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- Usar el uniforme fuera de labores encomendadas o fuera de las instalaciones sin autorización.
- El bajo rendimiento en las funciones para las cuales fue contratado.
- Abandonar el puesto de trabajo por cualquier tiempo, sin permiso o autorización del jefe directo, o por su empleador.

PARÁGRAFO 1: sanciones disciplinarias establecidas como faltas leves y aplicación de la respectiva sanción el departamento de recursos humanos y/o su representante debe realizar el procedimiento disciplinario correspondiente por escrito.

- a. Por primera vez, llamado a la mejora, o llamado de atención por escrito de acuerdo a la falta cometida; con copia a la historia laboral.
- b. Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, sin derecho a remuneración.
- c. Por tercera vez o más, se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes.

PARAGRAFO 2: CADUCIDAD DE LAS FALTAS: Si transcurridos doce (12) meses después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a

presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo del artículo anterior.

PARÁGRAFO 3: Para dar aplicación a la falta por bajo rendimiento y de acuerdo al artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, el Empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos el Empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. El aviso de terminación deberá realizarse con 15 días de antelación.

ARTÍCULO 65. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES:

1. La demora hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. El retardo en la hora de entrada superior a la media hora sin justificación, aún por la primera vez.
4. Incumplimiento de los horarios de trabajo, aún por la primera vez
5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, las contenidas en este reglamento o en otras disposiciones de carácter interno y reglamentario que imparta REPUESTOS Y REPUESTOS S.A.S en forma general y/o particular.
6. Revelar secretos industriales de la compañía al público en general.
7. Incitar a otros compañeros a revelar información confidencial de la empresa.
8. Incurrir en conductas violentas, injuriosas, malos tratos en contra de clientes, usuarios, contratistas, compañeros de trabajo, jefes o terceros dentro de las instalaciones de la empresa o en labores encomendadas por parte del jefe directo fuera de la empresa.
9. El reiterado incumplimiento de las instrucciones impartidas por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
10. Realizar conductas que pongan en peligro la producción y seguridad de la empresa y/o que pongan en peligro a sus compañeros.
11. La detención preventiva del trabajador por más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de 8 días o aun por

un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato

12. Interferir en el trabajo de los demás afectando el rendimiento laboral y/o delegar las funciones propias de su cargo a otro compañero sin la debida autorización de su empleador o jefe directo.

13. Ejercer influencias negativas dentro del personal generando un ambiente disociativo que impida las buenas relaciones interpersonales dentro de la empresa.

14. Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes de la empresa, aún por la primera vez.

15. El daño que se cause a los bienes y/o otras propiedades de los clientes por causa u omisión, aun por primera vez.

16. Cualquier información falsa suministrada a la empresa, aún por la primera vez.

PARÁGRAFO 1: Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas a la dignidad del trabajador.

PARÁGRAFO 2: Sanciones disciplinarias. Para aplicar las sanciones, el departamento de recursos humanos y/o su representante, debe realizar el procedimiento disciplinario de descargos.

a. Se podrá imponer, un memorando con destino al historial laboral.

b. suspensión en el trabajo desde cuatro (4) días hasta por ocho (8) días, sin derecho a remuneración.

c. De acuerdo a la falta también se podrá imponer la suspensión en el trabajo desde nueve (9) días hasta po

r dos (2) meses, sin derecho a remuneración.

d. Por último se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa atribuible al trabajador, una vez realizado el debido proceso, analizando cada una de las pruebas y faltas cometidas por el trabajador, realizando un test de razonabilidad, proporcionalidad y juicio de ponderación frente a los hechos y faltas cometidas una vez recibidos los descargos.

ARTÍCULO 66. ETAPAS DE PROCESO DISCIPLINARIO: El proceso disciplinario consta de cuatro etapas:

1. Citación a Audiencia de Descargos por escrito.
2. Audiencia de Descargos y Levantamiento de Acta.
3. Comunicado de la imposición de la sanción, o cierre del Proceso Disciplinario si son de recibo los argumentos expresados por el trabajador en sus descargos.

ARTÍCULO 67. COMPETENTES PARA INICIAR DESCARGOS Y DESARROLLAR PROCESO. Gerencia, Departamento jurídico, Departamento de recursos humanos; superior del correspondiente departamento al cual hace parte el disciplinado y de manera subsidiaria el gerente o subgerente.

ARTÍCULO 68. CITACIÓN A AUDIENCIA DE DESCARGOS- se realizará una comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se le imputarán las conductas que conlleven a una posible sanción. La citación por escrito al trabajador a una Audiencia de Descargos, deberá contener: - La fecha, hora y lugar en que va a realizarse la Audiencia. - Formulación de los cargos imputados; traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos; indicación de un término durante el cual pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

ARTÍCULO 69. AUDIENCIA DE DESCARGOS Y LEVANTAMIENTO DE ACTA- En el día, hora y lugar fijados en la citación, la persona que ocupa el cargo que conforme al reglamento interno de trabajo tiene la facultad para adelantar procesos disciplinarios, le recibirá al trabajador citado sus descargos, adicionalmente le podrá formular las preguntas necesarias y conducentes con el fin de establecer si se incurrió o no en la falta disciplinaria, y practicará las pruebas solicitadas por el trabajador, procediéndose a levantar un Acta que al final de la audiencia deberá ser firmada por los asistentes.

ARTÍCULO 70. PROCEDIMIENTO- Al inicio de la Audiencia de Descargos, se escuchará al trabajador respecto a la conducta que se le imputa. Escuchado el trabajador en descargos, practicadas las pruebas solicitadas por éste y probada la existencia de la falta disciplinaria, se decidirá, de conformidad con las normas del reglamento interno de trabajo, la imposición de la sanción disciplinaria, notificándole al trabajador los efectos de la misma y advirtiéndole que puede impugnar la decisión disciplinaria.

ARTÍCULO 71. VALORACIÓN PROBATORIA- Una vez aportadas y valoradas las pruebas aportadas por el trabajador en sede de audiencia antes relacionada, se presentará al juicio la prueba de sus afirmaciones para contrarrestar las consecuencias si están debidamente justificadas y probadas por las supuestas omisiones probadas por el empleador. De ahí, quien preside la audiencia tendrá una decisión de fondo, a lo cual se le deberá notificar al trabajador al correo electrónico que haya suministrado o de manera presencial conforme lo haya estipulado previamente el trabajador.

ARTÍCULO 72. - COMUNICADO DE LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN O CIERRE DEL PROCESO DISCIPLINARIO. La imposición de la posible sanción o cierre del proceso deberá ser notificada por escrito, donde se soportará el fundamento de esta, con factores de modo, tiempo y lugar, el grado de la sanción, la relación de la conducta y su sanción dentro del reglamento interno de trabajo, y las pruebas que lo sustentaron. Dicha comunicación podrá ser personalmente o también mediante número celular WhatsApp o correo electrónico aportado por el trabajador dentro de su contrato de trabajo. En caso de no manifestar aceptación de la sanción o cierre del proceso disciplinario, se la hará entrega de manera presencial con dos testigos compañeros de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa, testigos que darán constancia de la renuencia del disciplinado.

ARTÍCULO 73. TÉRMINOS.

- Los llamados a la mejora, los llamados de atención y los memorandos, se harán verbales por parte de su jefe directo, delegado de recursos humanos, jefe de planta, subgerente y gerente, y se deberán materializar por medio de un acta que deberá realizar la oficina de recursos humanos y notificar al disciplinado en un término no mayor a quince (15) días hábiles desde el conocimiento de la falta. En dado caso, cuando se presente acumulación de sanciones, estas podrán ser comunicadas simultáneamente el día de la notificación.
- La citación a la audiencia de descargos podrá realizarse dentro del término de un (01) día hábil siguiente a la notificación verbal de esta y no podrá exceder el termino de quince (15) días hábiles siguientes al conocimiento de la falta disciplinaria por parte de la empresa.
- La audiencia de descargos no podrá realizarse en un término superior a los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha en que se notificó la citación. No obstante lo anterior, está podrá ser prorrogada por un término prudencial si es justificado por un alto volumen de citaciones, alta carga laboral por parte de la oficina de recursos humanos o situaciones de fuerzas mayor o caso fortuito, las cuales deberán ser debidamente notificadas al posible disciplinado.

- El Comunicado de la imposición de la sanción, o cierre del Proceso Disciplinario podrá ser notificado en el término de 01 a 30 días siguientes a la fecha de la recepción de los recargos. No obstante, lo anterior, está podrá ser prorrogada por un término prudencial si es justificado por un alto volumen de citaciones, alta carga laboral por parte de la oficina de recursos humanos o situaciones de fuerzas mayor o caso fortuito, las cuales deberán ser debidamente notificadas al posible disciplinado.

ARTÍCULO 74. SANCIONES:

1. Terminación del contrato laboral
2. Suspensión del contrato laboral.
3. Multa correspondiente a 1 Salario diario.
4. Multa correspondiente a 1 hora del Salario.

PARÁGRAFO: Las multas por salario serán proporcionales al salario de cada trabajador. La suspensión del contrato laboral afectará la correspondiente liquidación de su seguridad social y prestaciones sociales, entiéndase, prima, cesantías, intereses a las cesantías, salario, vacaciones, pensión y salud.

ARTÍCULO 75. FONDO COMÚN. Las multas y sanciones dinerarias contra los trabajadores, con ocasión a una sanción disciplinaria impuesta, serán dirigidas a un fondo común que tendrá único propósito de premios o recompensas a los otros trabajadores.

ARTÍCULO 76. PROCEDIMIENTO A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL. Una vez terminado el contrato laboral, deberá proceder con el siguiente protocolo:

1. Examen médico de egreso: Conforme al artículo 57 del código sustantivo del trabajo es la de hacer practicar al trabajador que lo solicite a raíz de su retiro, un examen médico que establezca su estado de salud. Pero la causación de esta obligación está condicionada a una de dos ocurrencias anteriores, a saber: a) que el ingreso el empleador haya hecho practicar examen médico al trabajador b) o que durante el servicio el médico del empleador le hubiere sometido a examen médico. Si no ha ocurrido uno de estos eventos, el empleador no tiene esta obligación. Lo mismo, cesa la obligación si el trabajador no se hace practicar el examen dentro de

los cinco (5) días hábiles siguientes a su retiro, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. En ese sentido, tendrá el empleador la obligación de entregar al trabajador la certificación sobre su estado de salud.

2. Gastos razonables de regreso del trabajador: Cuando el contrato de trabajo no termine por voluntad del trabajador o por justa causa imputable al mismo, el empleador debe costearle los gastos de regreso suyos y de la familia que con él conviva si para ejecutar el contrato lo hizo cambiar de residencia. La obligación a que aquí se hace referencia puede tener una variante en su cumplimiento: si el trabajador decide radicarse en sitio distinto al de su origen, el empleador cumple suministrando pasajes a aquel lugar, pero teniendo como límite lo que estos costarían hasta el lugar de origen.

3. Pago de salarios y prestaciones: El día en que termina el contrato el empleador debe pagar al trabajador los salarios pendientes (sueldos o jornales, trabajo en horas extras, trabajo en días festivos, etc) y las prestaciones sociales que le correspondan (cesantías, prima de servicios, etc).

4. Pago por consignación: Si hay desacuerdo entre las partes, o si el trabajador se niega a recibir lo que el empleador ofrece pagarle, o si simplemente el trabajador no comparece a cobrar, el empleador a efectos de no incurrir en la mora, debe hacer el pago de lo que de buena fe crea deber mediante consignación ante el juez del trabajo de lugar y en u defecto, ante la primera autoridad política.

5. Paz y salvo: Cuando el pago de salarios y prestaciones sociales se hace directamente al trabajador, conviene obtener de él la constancia escrita y su declaración sobre paz y salvo del empleador por estos conceptos. Estos comprobantes, tienen el carácter de prueba de los pagos a que ellos se refieren. Todo trabajador que termine su relación laboral, está en la obligación de hacer entrega formal de su puesto de trabajo; entregar las herramientas de trabajo facilitadas y legalizar los documentos requeridos por el Departamento de Talento Humano y el departamento de contabilidad y cartera, so pena de no tramitarse el paz y salvo con la empresa para el correspondiente pago de la liquidación de prestaciones sociales.

6. Pago de la liquidación por parte del empleador. La empresa se reserva la posibilidad de cancelar la liquidación en los 15 días hábiles siguientes a la corroboración del paz y salvo por parte del trabajador.

ARTÍCULO 77. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR. Sin perjuicio de lo establecido en la ley y en el Reglamento Interno de esta empresa, el trabajador puede dar por terminada por justa causa la relación contractual con el empleador por las causas previstas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 ordinal B. A su vez, podrá darle por terminado en forma unilateral de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 de la ley 789 de 2002, en el artículo 5 numeral 1 de la ley 50 de 1990; y cuando así lo estime conveniente el trabajador por renuncia presentada en cualquier momento, sin que hubiere lugar a indemnización alguna.

ARTÍCULO 78. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR. Configura como justa causa para dar por terminado el presente contrato de trabajo unilateralmente por parte del empleador, además de las previstas en los artículos 62 y 63 del C.S.T. en concordancia con el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, la comisión de cualquiera de las siguientes faltas que desde ahora las partes califican como graves:

- a) El incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones legales, contractuales y/o reglamentarias, así como las disposiciones que se dicten en el futuro.
- b) La ejecución por parte del trabajador de cualquiera de las conductas establecidas en el presente contrato como prohibiciones.
- c) labores remuneradas o no a favor de terceros que tengan que ver con el objeto social del empleador, o que en razón de las funciones que desempeña y la confianza depositada en él no deban ser conocidas por parte de terceros.
- d) La revelación de datos, informes, documentos, notas reservadas del empleador que le causen perjuicios de cualquier orden en forma directa o indirecta, aun por la primera vez.
- e) Efectuar prácticas comerciales ilegales que comprometan la responsabilidad del empleador.
- f) Dar una información errónea sobre los servicios y/o productos del empleador.
- g) No rendir los informes que le soliciten.
- h) No hacer entrega inmediata de los elementos o dineros que le hayan sido confiados.

- i) Realizar operaciones comerciales con proveedores del empleador, que puedan generar situaciones de conflicto de interés.
- j) Por expiración del término pactado.
- k) La desavenencia, malos tratos, calumnias y/o cualquier falta de respeto para con sus compañeros de trabajo, superior jerárquico o cliente de la empresa.
- l) En los casos que el trabajador se presente a su sitio de trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas y/o alucinógenos, o consume en el sitio de trabajo dichas sustancias, aun por la primera vez.
- m) Cualquier perjuicio causado al buen nombre de la empresa o el empleador.
- n) No cumplir las medidas de seguridad exigidas por la empresa o por la ley.
- ñ) Suspender la labor sin autorización.
- o) Entorpecer las tareas de sus compañeros, aun por la primera vez.
- p) Cualquier acto del trabajador que pueda considerarse de competencia desleal de conformidad con la ley, así el mismo se cometa por primera vez.
- q) No cumplir con los requerimientos indicados para la seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO XX:

DE LA LEY 1010 DE 2006 MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 79. -DEFINICIÓN. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, por parte del trabajador hacia el empleador, por parte del jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, por parte de 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. En atención a lo dispuesto en la ley 1010 de 2006 que trata sobre los mecanismos de prevención del acoso laboral e insta a la creación de un procedimiento interno de las empresas para atender estas singularidades, es que el procedimiento interno de

atención de los casos de acoso laboral de competencia del comité de convivencia laboral. para los efectos oportunos.

ARTÍCULO 80. MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales de conformidad con lo establecido en el Art. 2 de la Ley 1010 de 2006:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 81. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, resolución 2646 de 2008, resolución 652 de 2012 y resolución 1356 de 2012, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, con el fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá bimensualmente (TRIMESTRALMENTE), designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime

indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 82. INSTRUCCIONES DE USO DE LAS PRESENTES DISPOSICIONES. Los jefes inmediatos deben reportar de manera oportuna al Área de Recursos Humanos o la que haga sus veces las situaciones de desempeño que ameriten correctivo, sanción o eventuales despidos. El reporte de la falta o causal de terminación del contrato de trabajo debe tener una información fáctica o de hecho; circunstancial; probatoria y ser oportuna, por lo tanto debe responder al ¿Qué? ¿Cómo, Cuándo, Dónde? ¿Cómo se Comprobó? y ¿Cuánto hace que se dio la conducta? Cuando se está ante faltas disciplinarias funcionales. No realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; no observar los preceptos del reglamento y no acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

CAPÍTULO XXII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 83. -Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. Una vez cumplida la obligación del artículo 120 del C.S.T., el empleador debe publicar el reglamento interno del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXIII

VIGENCIA

ARTÍCULO 84. -El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPÍTULO XXIV
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 85. -Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XV
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 86. -No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

FECHA:

DIRECCIÓN:

(CIUDAD)

(DEPARTAMENTO)

(Nombre Representante Legal)

Representante Legal

C.C. No. (Número de Cédula Representante Legal)