

Proyecto de grado en la modalidad de práctica en docencia con un enfoque híbrido entre recursos de las clases presenciales y la implementación de las tecnologías de la información y comunicaciones en el proceso de aprendizaje – Enseñanza de la asignatura Derecho Procesal Laboral.

Rafael David Navarro Pérez

Trabajo de Grado para Optar el Título de abogado.

Director

Jorge Alonso Moreno Pereira

Doctorado en derecho procesal contemporáneo.

Universidad Industrial de Santander
Facultad de Ciencias Humanas
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas
Bucaramanga
2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo de grado a mis padres, quienes siempre me han apoyado de manera incondicional y me hicieron el hombre que soy hoy en día; y a mi hermano, que además del vínculo sanguíneo, es mi mejor amigo.

Tabla de Contenido

| | |
|--|----|
| Introducción..... | 9 |
| Justificación..... | 11 |
| 1. Objetivos..... | 12 |
| 1.1 Objetivo General..... | 12 |
| 1.2 Objetivos Específicos..... | 12 |
| 2. Diseño de un plan de aula a partir de recursos híbridos entre actividades evaluativas en clases presenciales y uso de las tecnologías de la información y comunicación para el..... | 13 |
| Clase presencial: Factores de competencia en la jurisdicción laboral..... | 15 |
| Aula virtual de aprendizaje. Régimen probatorio en materia laboral..... | 15 |
| 2.1 Actividad: Historia del Derecho Procesal Laboral..... | 16 |
| 2.2 Actividad: Desarrollo parcial primer corte..... | 17 |
| 2.3 Actividad: Clase presencial factores de competencia en la jurisdicción laboral..... | 20 |
| Desarrollo de la actividad..... | 20 |
| 2.4 Actividad: Aula virtual de aprendizaje – Régimen probatorio laboral..... | 21 |
| 2.4 Actividad: Aula virtual de aprendizaje – Recurso de Casación en materia laboral..... | 22 |
| Tiempo estimado del desarrollo de la actividad:..... | 23 |
| Estrategias de enseñanza y aprendizaje:..... | 23 |
| 3. Desarrollo de Actividades..... | 24 |
| 3.1 Actividad: historia del derecho procesal laboral..... | 24 |
| 3.2 Actividad: Parcial primer corte..... | 26 |
| 3.2.1 Reseña..... | 27 |
| 3.2.2.Cuestionario..... | 29 |
| 3.3 Clase presencial – Factores de Competencia..... | 33 |
| 3.4 Aula virtual de aprendizaje. Derecho procesal laboral: Unidad 1. Régimen probatorio laboral..... | 36 |
| 3.4 Aula virtual de aprendizaje. Recurso de casación laboral – podcast..... | 39 |
| 4. Desarrollo de la práctica docente a través del proyecto de aula diseñado para la..... | 40 |
| 4.1 Historia del derecho procesal laboral..... | 41 |

| | |
|---|----|
| 4.1.1 Propósito:..... | 41 |
| 4.1.2 Recursos:..... | 41 |
| 4.1.3 Actividades:..... | 41 |
| 4.1.4 Ejecución:..... | 42 |
| 4.2 Parcial de primer corte: | 42 |
| 4.2.1.Propósito: | 42 |
| 4.2.2.Recursos: | 42 |
| 4.2.3.Actividad:..... | 42 |
| 4.2.4. Ejecución: | 43 |
| 4.3 Clase presencial Factores de competencia en la jurisdicción laboral | 43 |
| 4.3.1 Propósito | 43 |
| 4.3.2 Recursos | 44 |
| 4.3.3 Actividad y ejecución | 44 |
| 4.4 Aula virtual de aprendizaje. Derecho procesal laboral: Unidad 1. Régimen probatorio laboral. | 44 |
| 4.4.1 Propósito | 44 |
| 4.4.2 Recursos | 45 |
| 4.4.3Actividad | 45 |
| 4.5 Aula virtual de aprendizaje. Recurso de casación en materia laboral | 46 |
| 4.5.1.Propósito | 46 |
| 4.5.2.Recursos..... | 47 |
| 4.5.3 Actividad y ejecución | 47 |
| 5. Balance general de la práctica. | 48 |
| 6. Conclusiones | 49 |
| 7. Recomendaciones..... | 50 |
| Referencias Bibliográficas..... | 52 |

Lista de Tablas

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1. Datos generales del curso | 13 |
| Tabla 2 Actividad: Historia del derecho procesal laboral..... | 17 |
| Tabla 3 Actividad: Desarrollo parcial primer corte | 18 |
| Tabla 4: Actividad: Clase presencial factores de competencia en la jurisdicción laboral..... | 20 |
| Tabla 5 Actividad: Aula virtual de aprendizaje – Régimen probatorio laboral..... | 22 |
| Tabla 6 Actividad: Aula virtual de aprendizaje – Recurso de Casación en materia laboral..... | 23 |

Lista de Figuras

| | Pág. |
|---|-------------|
| Figura 1 Implementación Quiz..... | 24 |
| Figura 2 Quiz de estudiante | 25 |
| Figura 3 Portada oficial de la película Filadelfia..... | 27 |
| Figura 4 Proyección de preguntas en la pantalla del aula de clases | 30 |
| Figura 5 Supervisión del parcial por parte del estudiante practicante..... | 30 |
| Figura 6 Parcial del estudiante..... | 31 |
| Figura 7 Socialización del parcial | 32 |
| Figura 8 Clase de factores de competencia, estudiantes grupo B3..... | 33 |
| Figura 9 Cuadro sinóptico expuesto al estudiante durante la clase | 34 |
| Figura 10 Continuación de cuadro sinóptico..... | 35 |
| Figura 11 Carpeta con material de apoyo..... | 37 |
| Figura 12 Contenido de carpeta con material de apoyo | 37 |
| Figura 13 Banner de bienvenida junto a generalidades sobre la unidad | 38 |
| Figura 14 Exposición competencias de la unidad y las instrucciones de la actividad..... | 38 |
| Figura 15 Infografía elaborada por el estudiante..... | 39 |
| Figura 16 Competencias de la actividad..... | 40 |
| Figura 17 Parámetros para la presentación del podcast..... | 40 |
| Figura 18 Rúbrica para elaboración de infografía | 45 |
| Figura 19 Rúbrica para elaboración de podcast..... | 47 |

Resumen

Título: Proyecto de grado en la modalidad de práctica en docencia con un enfoque híbrido entre recursos de las clases presenciales y la implementación de las tecnologías de la información y comunicaciones en el proceso de aprendizaje – Enseñanza de la asignatura Derecho Procesal *

Autor: Rafael David Navarro Pérez. **

Palabras Clave: Pedagogía, enseñanza, aprendizaje, mecanismos alternativos de evaluación, herramientas tecnológicas.

Descripción: Las herramientas pedagógicas han variado de sobremanera en los últimos años gracias a la implementación de instrumentos tecnológicos que permiten la agilización de la administración de datos y la comunicación entre personas. El punto de inflexión más importante fue la pandemia de COVID-19, que llegó al país desde el mes de marzo de 2020 (Decreto No. 457 del 22 de marzo de 2020), motivo por el cual muchos de nosotros tuvimos que mantenernos en casa y empezar a aprovechar el potencial que estas herramientas tecnológicas tienen para el desarrollo de procesos pedagógicos y de aprendizaje óptimos y eficientes.

Por otro lado, es importante destacar que el desarrollo de actividades presenciales crea un vínculo entre las personas que intervienen en los procesos de aprendizaje que rompe con la percepción casi impersonal que puede gestarse al no existir un espacio de físico de aprendizaje. Este espacio físico nos fue suprimido a raíz de la declaratoria de emergencia sanitaria que el gobierno nacional decretó, la cual ordenaba, entre otras cosas, el aislamiento preventivo con el fin de combatir el aumento de casos de COVID-19 en el país. Afortunadamente ya han pasado más de dos años desde la declaratoria de emergencia sanitaria y parece ser que la pandemia se ha estado superando de manera satisfactoria, motivo por el cual, la Universidad Industrial de Santander mediante la resolución N° 2157 del 20 de diciembre de 2021 ordenó la implementación de clases presenciales, con el objetivo de dinamizar los procesos pedagógicos entre los actores de la actividad educativa, es decir, entre el estudiante y el profesor.

En busca de dar cumplimiento a la directriz institucional del alma máter, se enfocó el desarrollo de la práctica docente a un modelo híbrido que conserve las ventajas que pueden tener el desarrollo de actividades presenciales sin dejar de lado las herramientas tecnológicas necesarias para la optimización de los procesos educativos.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Jorge Alonso Moreno Pereira. Doctorado en derecho procesal contemporáneo.

Abstract

Title: Degree project in the teaching practice modality with a hybrid approach between face-to-face class resources and the implementation of information and communication technologies in the learning process - Teaching of the Procedural Law subject *

Author: Rafael David Navarro Pérez**

Key Words: Pedagogy, teaching, learning, alternative evaluation mechanisms, technological tools.

Description: Pedagogical tools have varied greatly in recent years thanks to the implementation of technological instruments that allow the streamlining of data management and communication between people. The most important turning point was the COVID-19 pandemic, which arrived in the country in March 2020 (Decree No. 457 of March 22, 2020), which is why many of us had to stay at home. and begin to take advantage of the potential that these technological tools have for the development of optimal and efficient pedagogical and learning processes.

On the other hand, it is important to note that the development of face-to-face activities creates a link between the people involved in the learning processes that breaks with the almost impersonal perception that can arise in the absence of a physical learning space. This physical space was suppressed as a result of the declaration of a health emergency that the national government decreed, which ordered, among other things, preventive isolation in order to combat the increase in COVID-19 cases in the country. Thank you, more than two years have passed since the declaration of a health emergency and it seems that the pandemic has been successfully overcome, which is why the Universidad Industrial de Santander through resolution No. 2157 of December 20, 2021 surely the implementation of face-to-face classes, with the aim of invigorating the pedagogical processes between the actors of the educational activity, that is, between the student and the teacher.

Seeking to comply with the institutional guideline of the alma mater, the development of the teaching practice was focused on a hybrid model that preserves the advantages that the development of face-to-face activities can have without neglecting the technological tools necessary for the optimization of the educational processes.

* Degree Work

** Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Jorge Alonso Moreno Pereira.

Doctorate in contemporary procedural law.

Introducción

La asignatura de Derecho Procesal Laboral es una materia de la línea de derecho laboral que hace parte del plan de estudios del programa académico de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander.

En la mentada asignatura el estudiante aprende los presupuestos procesales del derecho laboral, principalmente fundamentándose en el Decreto Ley 2158 del año 1948 mediante el cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. El estudiante adquiere competencias mediante el aprendizaje desde la historia del derecho procesal laboral hasta el régimen probatorio en la jurisdicción laboral, todo esto de la mano con una construcción en conjunto del conocimiento entre el profesor y el estudiante como interlocutores válidos en el desarrollo pedagógico y evaluativo de la asignatura, justo como lo establece los principios del modelo pedagógico de nuestra alma mater (Monsalve, 2021)

Una de las modalidades de grado para obtener el título de abogado en la Universidad Industrial de Santander es la práctica en docencia, según la cual el estudiante asume las riendas de una materia del programa académico de Derecho y Ciencia Política con el fin de desarrollar un plan de aula que cumpla con los principios del modelo pedagógico de la universidad. Esta práctica en docencia recientemente ha tenido un enfoque de uso de las tecnologías de la información y la comunicación, principalmente impulsado por la pandemia de COVID 19 que azotó al país desde el mes de marzo de 2020 e imposibilitó el desarrollo de clases presenciales. En este escenario distópico se encontró en las herramientas tecnológicas una opción para el desarrollo de las distintas actividades pedagógicas que garantizaron la continuidad de los procesos de aprendizaje de forma remota.

El uso de herramientas de la información y la comunicación se convirtió en la manera ideal de afrontar las dificultades que la pandemia traía con respecto al desarrollo de los procesos educativos remotos, sin embargo, ya a más de dos años después de la declaratoria de emergencia sanitaria en el país, podemos hablar de una superación satisfactoria de esas circunstancias que nos mantuvieron en aislamiento social, motivo por el cual la Universidad Industrial de Santander implementó el desarrollo de actividades académicas de forma presencial en todas sus sedes. Es por lo anterior que, tomando en cuenta el momento actual en el que nos encontramos con respecto a la pandemia y a las posibilidades que nos ofrece la universidad acerca del desarrollo de actividades en el campus, que decidí enfocar la práctica en docencia con un modelo híbrido entre actividades presenciales y virtuales mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación.

Comenzaré este informe hablando del desarrollo de un quiz presencial que consistió en un resumen que el estudiante hizo sobre un texto llamado “Historia del Derecho Procesal Laboral” redactado por el profesor Jorge Alonso Moreno Pereira; continuaré narrando el desarrollo metodológico y ejecución del parcial de primer corte de la asignatura, que consistió en el análisis de una película llamada Filadelfia del año 1993, de la cual se pueden abstraer elementos procesales laborales análogos a la legislación vigente en Colombia; después hablaré del desarrollo de una clase presencial que el director de este trabajo de grado me delegó sobre los factores de competencia en la jurisdicción laboral; continuaré con el desarrollo de dos unidades en el aula virtual, una con material de apoyo para la asignatura y otra con una actividad evaluativa acerca de una infografía que vale el 50% de la nota de segundo corte de la asignatura y finalmente, concluiré el desarrollo de una segunda unidad en el aula virtual de aprendizaje

sobre las consideraciones generales del recurso de casación laboral, del cual los estudiantes tendrán que elaborar un podcast y subirlo a la plataforma.

Justificación

El desarrollo de actividades pedagógicas y evaluativas de manera virtual a través de las tecnologías de la información y comunicación son las aliadas principales para ejecutar modelos pedagógicos en contextos como el de la pandemia de COVID-19, ya que la posibilidad de ejecutar actividades sincrónicas y asincrónicas mediante plataformas como zoom, meet, o el aula virtual de aprendizaje, permite emular muy bien la forma como se llevaban a cabo las clases presenciales antes del aislamiento preventivo.

El uso de estas herramientas dinamizó la relación entre los participantes del proceso de conocimiento de una manera que nunca se hubiese explotado de semejante de no haber tenido la necesidad de hacerlo. Este contexto nos permitió apreciar el verdadero potencial que las herramientas tecnológicas pueden ofrecer para el desarrollo de una educación integral, sin embargo, el hecho de haber prescindido de espacios físicos en los que tanto el profesor como el estudiante confluían, tornó esa relación de aprendizaje como algo impersonal que limitaba esa relación horizontal que se busca entre el profesor y el estudiante. Es por lo anterior que en la Universidad Industrial de Santander se expidió el acuerdo 183 del 15 de junio de 2021 «Por el cual se reanudan actividades de formación y de extensión en modalidad híbrida, con alternancia, mientras se encuentra vigente la emergencia sanitaria el territorio nacional y se dictan otras disposiciones» aprovechando que había tomado las medidas necesarias para que se volviera a la presencialidad y que el Gobierno Nacional declaró el cese de restricciones para el desarrollo de

actividades presenciales en espacios cerrados, dando el primer paso a la presencialidad total de la que gozamos hoy en día.

De esta situación coyuntural se pueden obtener al menos dos conclusiones: 1. Las herramientas tecnológicas son aliadas importantes para dinamizar y mejorar la calidad educativa, 2. Las actividades presenciales hacen parte esencial de ese componente humano de tacto necesario para sentir una experiencia educativa más personal y fluida. Motivo por el cual decidí enfocar el desarrollo del plan de aula de la materia Derecho Procesal Laboral a un modelo híbrido, aprovechando las ventajas que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación pueden otorgar para el desarrollo de actividades pedagógicas, mientras realizo a la par actividades presenciales orientadas al cumplimiento de los principios del modelo pedagógico de la Universidad Industrial de Santander, los cuales son “(I) el reconocimiento del otro como persona capaz de usar su propio entendimiento para la toma de decisiones e interlocutor válido; (II) la construcción del ser, del hacer y del saber y, (III) la articulación Universidad Sociedad” (Universidad Industrial de Santander, Acuerdo 182 DE 1996)

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

Desarrollar un plan de asignatura mediante la implementación de actividades presenciales y virtuales para la asignatura de Derecho Procesal Laboral.

1.2 Objetivos Específicos

Desarrollar actividades de aprendizaje y evaluación de forma presencial aplicando metodologías novedosas apoyadas en el uso de las TICs.

Proyectar el desarrollo de unidades de apoyo y evaluación en el aula virtual de aprendizaje encaminadas a la obtención de competencias necesarias para dominar elementos importantes de la asignatura de Derecho Procesal Laboral.

Desarrollar actividades sincrónicas y asincrónicas que involucren el uso de tecnologías de la información y la comunicación en un entorno híbrido entre desarrollos pedagógicos en el salón de clase y de forma remota.

2. Diseño de un plan de aula a partir de recursos híbridos entre actividades evaluativas en clases presenciales y uso de las tecnologías de la información y comunicación para el montaje de material de apoyo y evaluativo en el aula virtual de aprendizaje.

Para llevar a cabo el diseño del plan planteado en el presente trabajo, es necesario conocer los datos generales del curso y plasmar las actividades planeadas para la totalidad del curso.

Tabla 1

Datos Generales del Curso

| | |
|--|---------------------------------|
| DATOS GENERALES DEL CURSO | |
| Programa académico | Derecho |
| Asignatura | Derecho Procesal Laboral |
| Competencias de la asignatura | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Comprende la historia del desarrollo del derecho procesal laboral en Colombia para reconocer los avances significativos en cuanto a legislación y jurisprudencia que distinguen esta área del derecho procesal de otras. | |

- Identifica los principios del derecho procesal laboral colombiano.
- Comprende los factores de competencia de la jurisdicción ordinaria en materia laboral para entender la estructura organizacional y funcional las instancias judiciales.
- Comprende los presupuestos especiales en materia probatoria del derecho procesal laboral.
- Demuestra compromiso para el desarrollo de las actividades programadas.
- Participa activamente en escenarios de debate jurídico relacionados con la asignatura.
- Amplia información suministrada mediante la formulación de preguntas al asesor del profesor para incrementar el conocimiento adquirido en el desarrollo de las actividades.

Actividades a desarrollar:**Historia del derecho procesal laboral.**

- Lectura de texto Historia del Derecho Laboral
- Historia del derecho procesal laboral en otros países.
- Primeras normas reguladoras del proceso laboral en Colombia.
- Implementación del decreto ley 2158 de 1948
- Quiz escrito presencial.
- Calificación del Quiz.

Parcial de primer corte.

- Mirar la película Filadelfia (1993) Director Jonathan Demme en casa de manera

asincrónica.

- Desarrollar un cuestionario en clase sobre elementos de la película relacionados con el derecho procesal laboral comparado entre el ordenamiento jurídico desarrollado en la película y la legislación colombiana.
- Calificación del parcial.
- Socialización del parcial de forma presencial.

Clase presencial: Factores de competencia en la jurisdicción laboral.

- Factor territorial.
- Factor objetivo.
- Factor funcional.
- Factor subjetivo.
- Elaboración de cuadro sinóptico por parte del practicante en docencia como material de apoyo para los estudiantes de la asignatura.

Aula virtual de aprendizaje. Régimen probatorio en materia laboral.

- Material de apoyo. Sentencias sobre valor probatorio mensajes de datos, pruebas calidad de beneficiario en convención colectiva, testigos sospechosos, autenticidad de documentos y requisitos de la confesión ficta.
- Sentencia de unificación 129 del 2021, Corte Constitucional, Magistrado ponente Jorge Enrique Ibañez Najjar. Valoración de material probatorio del juez laboral, reglas sobre la valoración de testimonios, reglas sobre la valoración de pruebas documentales, poderes oficiosos del juez laboral, las pruebas de oficio en el grado jurisdiccional de consulta.

- Elaboración de infografía sobre sentencia SU 129 de 2021.
- Aula virtual de aprendizaje. Recurso de casación en materia laboral.**
- Material de apoyo: Texto de la Relatoría de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia "Antologías de Reglas Jurisprudenciales del Recurso Extraordinario de Casación en materia Laboral"
 - Elaboración de un podcast con base en el texto de referencia en grupos de máximo cuatro personas.

Nota:

2.1 Actividad: Historia del Derecho Procesal Laboral.

Competencias a desarrollar:

Comprende la génesis y el desarrollo del derecho procesal laboral.

Entiende la necesidad histórica de la creación de la justicia del trabajo.

Comprende los principios del derecho procesal laboral.

Conoce el contexto histórico de la creación de la justicia del trabajo en Colombia.

Tiempo estimado para el desarrollo de la actividad:

Trabajo independiente: 3

Estrategia de enseñanzas de aprendizaje:

Se le proporciona al estudiante un texto llamado Génesis y Desarrollo del Derecho Procesal Laboral con el objetivo de que el estudiante desarrollara de manera independiente y asincrónica la lectura con la finalidad de presentar un quiz donde se desarrolló un resumen del texto abordado.

Tabla 2*Actividad: Historia del derecho procesal laboral.*

| Desarrollo de la actividad | | | | |
|-----------------------------------|--|---------------------------|---|---|
| N° | Actividad | Tiempo | Recurso | Proceso evaluativo |
| 1 | Lectura del texto Génesis y desarrollo del Derecho Procesal Laboral | 2 horas T.I | Génesis y desarrollo del Derecho Procesal Laboral – Jorge Alonso Moreno | Cada estudiante de manera individual debe desarrollar la lectura del texto de referencia, de tal manera que prepare los conocimientos adquiridos para su evaluación. |
| 2 | Quiz | 1 hora trabajo individual | Con el apoyo del tutor los estudiantes de forma presencial esclarecían dudas mientras respondían la pregunta del quiz | Instrumento de evaluación: se realiza en forma de quiz presencial en el que el estudiante debe resumir con el contenido de la lectura. Evidencia: documento escrito proveniente del estudiante donde responde el quiz. Notas computadas en un excel junto con las del parcial. |

Nota: Componentes para realizar la actividad correspondiente a la historia del derecho procesal.

2.2 Actividad: Desarrollo parcial primer corte

Competencias a desarrollar:

Participa de mecanismos alternativos de evaluación relacionando contenido del séptimo arte con conocimientos previos adquiridos durante la carrera.

Entiende el proceso de notificación en una demanda laboral a la luz de la ley 2213 de 2022.

Analiza comparativamente el sistema jurídico del *common law* con el sistema contemporáneo colombiano sobre la forma como se abarca un juicio laboral.

Comprende las reglas del interrogatorio en el proceso laboral.

Participa activamente mediante la formulación de preguntas al tutor en la etapa de socialización del parcial.

Tiempo estimado para el desarrollo de la actividad:

3 horas de trabajo individual y 1 hora de socialización.

Estrategias de aprendizaje:

El estudiante debe ver la película Filadelfia (1993) y abstraer de ahí elementos importantes que la película muestra con respecto a las fases que tiene un juicio laboral en el estado de Pensilvania – Estados Unidos. El objetivo de este análisis es que el estudiante pueda hacer una distinción entre el derecho americano y el derecho colombiano de cara a los juicios en la jurisdicción laboral, y que a partir de esas observaciones se logre la consecución de las competencias planteadas.

Tabla 3

Actividad: Desarrollo parcial primer corte

| Desarrollo de la actividad | | | | |
|-----------------------------------|----------------------|-------------|-----------|---------------------------|
| N° | Actividad | Tiempo | Recurso | Proceso evaluativo |
| 1 | Análisis de película | 3 horas T.I | Película: | Cada estudiante de manera |

| | | | | |
|----|--------------------------|--------------------------|---|---|
| | Filadeldia (1993) | | <i>Philadelphia (1993).</i> | individual debe mirar la película de referencia con el fin de abstraer elementos del derecho procesal laboral. |
| 2 | Parcial. | 1 hora T.I | Con el apoyo del tutor los estudiantes de forma presencial esclarecían dudas mientras respondían las preguntas del parcial. | Instrumento de evaluación: se realiza en forma de examen presencial en el que el estudiante debe responder cuatro preguntas relacionando el contenido de la película con la legislación vigente. Evidencia: documento escrito proveniente del estudiante donde responde el quiz. Notas computadas en un Excel junto con las del parcial. |
| 3. | Socialización de parcial | 1 hora trabajo colectivo | Socialización presencial al finalizar la clase donde los estutiantes participan activamente mediante aportes y preguntas. | |

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Actividad: Clase presencial factores de competencia en la jurisdicción laboral

Competencias a desarrollar:

Comprende el criterio de territorialidad legalmente establecido para determinar el juez competente en un proceso laboral acorde al domicilio de las partes.

Comprende el factor objetivo de competencia con el fin de determinar la jerarquía del juez a quien va dirigida una demanda laboral.

Comprende el factor subjetivo de competencia con el fin de determinar quién es el juez competente acorde a la calidad del demandado

Comprende el factor funcional de competencia con el fin de identificar a qué juez laboral le corresponde el conocimiento de un asunto con respecto a la instancia.

Tiempo estimado del desarrollo de la actividad:

1 hora de trabajo colectivo entre el tutor y el estudiante.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Se impartirá una clase presencial acerca de los factores de competencia en materia laboral. Para la preparación de la clase se toman en cuenta los artículos 1 al 15 del decreto ley 2158 de 1948. Estas normas son las que nos orientan al momento de determinar cuál es el juez competente en la jurisdicción laboral dependiendo del asunto a tratar. Para dinamizar la clase, el tutor realiza una tabla que resume los factores de competencia la cual comparte con los estudiantes, de tal manera que cuente como recurso útil para la consecución de las competencias planteadas.

Tabla 4

Actividad: Clase presencial factores de competencia en la jurisdicción laboral

Desarrollo de la actividad

| N° | Actividad | Tiempo | Recurso | Proceso evaluativo |
|----|---|--|---|-----------------------------|
| 1 | Clase presencial sobre factores de competencia. | 1 hora trabajo colectivo tutor- estudiante | Decreto ley 2158 de 1948 arts 1 – 15. Cuadro sinóptico elaborado por el tutor. | Esta actividad no se evalúa |

Fuente: Elaboración propia.

2.4 Actividad: Aula virtual de aprendizaje – Régimen probatorio laboral

Competencias a desarrollar:

Identifica las facultades oficiosas que tiene el juez laboral en cuanto al decreto de pruebas de oficio

Conoce las reglas de valoración de testimonio que toma en cuenta el juez laboral al momento de analizar probatoriamente un testimonio.

Conoce las reglas especiales de valoración de pruebas documentales del proceso laboral.

Tiempo estimado de desarrollo de actividad:

4 horas de trabajo individual.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

El estudiante encuentra en el aula virtual de aprendizaje dos módulos separados que se complementan para el desarrollo de la actividad; el primero contiene sentencias relacionadas con el valor probatorio mensajes de datos, pruebas calidad de beneficiario en convención colectiva, testigos sospechosos, autenticidad de documentos y requisitos de la confesión ficta, ese material de apoyo es para desarrollo durante todo el semestre, por lo que la lectura de esas sentencias para

el desarrollo de esta actividad es opcional; el segundo contiene como material de apoyo la sentencia de unificación 129 de 2021 de la Corte Constitucional cuyo magistrado ponente fue Jorge Enrique Ibañez Najjar, la sentencia abarca temas de valoración de material probatorio del juez laboral, reglas sobre la valoración de testimonios, reglas sobre la valoración de pruebas documentales, poderes oficiosos del juez laboral, las pruebas de oficio en el grado jurisdiccional de consulta. Con base en ese material de apoyo se desarrolla una actividad consistente en la elaboración de una infografía que condense los temas de referencia.

Tabla 5

Actividad: Aula virtual de aprendizaje – Régimen probatorio laboral

| Desarrollo de la actividad | | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|-------------|---|--|
| N° | Actividad | Tiempo | Recurso | Proceso evaluativo |
| 1 | Lectura se sentencia SU 129 de 2021 | 2 horas T.I | Sentencia SU 129 de 2021 | Cada estudiante de manera individual realiza la lectura de la sentencia de referencia. |
| 2 | Elaboración de infografía | 2 hora T.I | Rúbrica que fija los parámetros para la entrega de la actividad | Con base en esa sentencia se realiza infografía. Instrumento de evaluación: Parámetros fijados en una rúbrica elaborada para determinar si la infografía cumple con los objetivos planteados |

Fuente: Elaboración propia.

2.4 Actividad: Aula virtual de aprendizaje – Recurso de Casación en materia laboral

Competencias a desarrollar:

Identifica el tipo de providencias en las que procede la interposición del recurso de casación laboral.

Conoce los requisitos legales y lineamientos jurisprudenciales del recurso de casación.

Entiende los actos y peticiones improcedentes en el recurso de casación laboral.

Tiempo estimado del desarrollo de la actividad:

2 horas de trabajo individual y dos horas de trabajo grupal.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Los estudiantes encontrarán en el aula virtual de aprendizaje una unidad dedicada al recurso de casación en materia laboral. En dicha unidad se encuentra como recurso el texto de la Relatoría de la sala de casación laboral "Antologías de Reglas Jurisprudenciales del Recurso Extraordinario de Casación en materia Laboral". La idea es que con base en ese texto se elabore un podcast donde se demuestre que los estudiantes adquirieron las competencias de referencia.

Tabla 6

Actividad: Aula virtual de aprendizaje – Recurso de Casación en materia laboral

| N° | Actividad | Desarrollo de la actividad | | |
|----|--|----------------------------|--|---|
| | | Tiempo | Recurso | Proceso evaluativo |
| 1 | Lectura del texto "Antologías de Reglas Jurisprudenciales del Recurso Extraordinario de Casación en materia Laboral" | 2 horas T.I | "Antologías de Reglas Jurisprudenciales del Recurso Extraordinario de Casación en materia Laboral" | Cada estudiante de manera individual realiza la lectura de la sentencia de referencia. Con base en ese texto se realiza infografía. Instrumento de evaluación: |
| 2 | Elaboración grupal | 2 hora | Rúbrica que fija | Parámetros fijados en una |

| | | | | |
|--|------------|-----------------|--|---|
| | de podcast | Trabajo grupal. | los parámetros para la entrega de la actividad | rúbrica elaborada para determinar si el podcast cumple con los objetivos planteados |
|--|------------|-----------------|--|---|

Fuente: Elaboración propia.

Antes de ahondar en el desarrollo y ejecución de las actividades programadas, es importante recalcar que la ejecución de este plan de aula se llevó a cabo durante el periodo académico 2022-1, la asignatura tiene una carga horaria de dos horas semanales, y que la asignatura está dividida en los grupos B2 y B3, los cuales tienen un horario asignado los martes y jueves de 6:00 pm a 8:00 pm respectivamente.

Las actividades descritas fueron aplicadas a ambos grupos, tanto las que se llevaron a cabo presencialmente como las que se encuentran en el Aula Virtual de Aprendizaje.

3. Desarrollo de Actividades

3.1 Actividad: historia del derecho procesal laboral

En esta actividad los estudiantes trabajaron de forma asincrónica la lectura Génesis y Desarrollo del Derecho Procesal Laboral, el cual es un capítulo del libro Dirección Judicial del Proceso en el Régimen del Trabajo y la Seguridad Social de la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla.

Concretamente se les requirió un resumen escrito sobre el capítulo del libro.

Debido a que esta actividad se evaluó de manera presencial, se les preguntó a los estudiantes si había algún inconveniente con que yo tomase algunas fotos para adjuntar como evidencia, a lo que respondieron que no había problema alguno.

Figura 1

Implementación de quiz de la actividad 1

Nota: Los estudiantes realizaron el quiz correspondiente a la actividad 1 dentro del aula de clase de manera presencial.

Figura 2*Quiz de estudiante*

El derecho laboral a lo largo de su propio contexto transcurrió un camino muy particular de evolución, en un primer momento se puede afirmar que la carencia de una nutrida materia procesal laboral impedía poner fin a las controversias de una forma justa, con la aparición en México de una legislación de procedimiento laboral más profunda se dio paso a garantizar el rompimiento del injusto desequilibrio coexistente entre las partes intervinientes. Del mismo modo ciertas reglas que se introdujeron al procedimiento laboral en los estrados judiciales como el inquisitivo atenuado, celeridad, y el procedimiento mediante la oralidad predominante; como la supresión de trámites innecesarios, los fallos ultra y extra petita y el procedimiento mejorado para argüir la carga de la prueba permitieron mejores alcances en la aplicación de justicia por parte de los jueces laborales.

También se tienen de presentes las discusiones que se han dado entorno a la autonomía del procedimiento laboral con respecto al procedimiento común. Distinción que podemos advertir con respecto a los diferentes países que conciben el procedimiento laboral de manera diferente, unos incluyéndolo de forma conjunta con las leyes generales del trabajo, otros dándole un trato aparte mediante códigos procesales autónomos y otros aliándolos con los CPC. En general, las diferentes disposiciones en esta materia han surtido de forma independiente

4.2

Fuente: Elaboración propia.

Para el desarrollo del parcial de segundo corte, el profesor Jorge Moreno y yo llegamos a la conclusión que la forma de evaluar debía desarrollarse de forma dinámica y alternativa a los mecanismos tradicionales de diagnóstico en presencialidad, por ese motivo decidimos apoyarnos en herramientas audiovisuales dejando como actividad asincrónica en casa el análisis de la película Filadelfia (1993)

3.2 Actividad: Parcial primer corte

Para el desarrollo del parcial de segundo corte, el profesor Jorge Moreno y yo llegamos a la conclusión que la forma de evaluar debía desarrollarse de forma dinámica y alternativa a los mecanismos tradicionales de diagnóstico en presencialidad, por ese motivo decidimos apoyarnos

en herramientas audiovisuales dejando como actividad asincrónica en casa el análisis de la película Filadelfia (1993)

Figura 3

Portada oficial de la película Filadelfia (1993).



Fuente: Filmaffinity, extraído de:

https://www.filmaffinity.com/es/filmimages.php?movie_id=528481

3.2.1 Reseña

La película trata de Andrew Beckett (Tom Hanks) un abogado homosexual que trabaja en una exitosa firma. Andrew Beckett no era socio de la firma, pero sería ascendido tras su asombroso desempeño ejerciendo servicios paralegales y de litigio. Cuando Andrew Beckett recibe la noticia de que sería ascendido, un socio de la firma se percata de unas marcas en la cara propias de una persona infectada de VIH en etapa de SIDA. Esta situación pone en alerta a los

socios de la firma, los cuales deciden despedir al joven abogado debido a prejuicios sobre el SIDA y la homosexualidad, recordemos que esta película se desarrolla temporalmente durante los años 90, por lo que los prejuicios y mitos sobre el VIH estaban a la orden del día. Andrew Beckett queda desconsolado ante la noticia de su despido, no entiende por qué tras haber trabajado de manera tan eficiente para la firma y después de que los socios anunciaran su ascenso, decidieron prescindir de sus servicios, motivo por el cual llega a la conjetura de que los socios emplearon un criterio sospechoso de discriminación al ellos percatarse de que padecía SIDA. Andrew decide interponer acciones judiciales ante su despido discriminatorio, pero no encuentra quién lo represente en el estrado, hasta que Joe Miller (Denzel Washington) decide tomar riendas en el asunto y presenta la demanda.

En la película se muestra la curiosa forma de notificación de la demanda. Joe Miller comparece en un palco VIP donde los socios de la firma departían mientras observaban un partido de basquetbol, pregunta por el socio principal y le entrega un sobre del cual no se menciona su contenido pero que uno puede inferir que contiene la citación para la audiencia por el despido de Andrew Beckett. Joe Miller repite en un par de ocasiones “Nos vemos en la corte”.

Una vez en la Corte, la parte demandante debía probar que su despido fue discriminatorio por su enfermedad y su orientación sexual, mientras que la parte demandante debe demostrar que Andrew Beckett no mostró diligencia al momento de ejecutar sus deberes.

Durante el juicio la parte demandante optó como medios de prueba por el interrogatorio de parte, declaración de parte e indicios; mientras que la parte demandada optó por interrogatorio de parte y declaración de terceros.

Algo curioso durante el desarrollo del juicio es que, a pesar de que la parte demandada debía probar que Andrew Beckett fue un trabajador poco diligente, lo que se esmeraron en

probar durante fue más allá y se enfrascaron en exponer ante el jurado y ante el juez la orientación sexual y su enfermedad como un criterio legítimo para haber basado su decisión de despedir a Andrew, llegando al punto interrogar a una asistente de servicios paralegales que contrajo VIH accidentalmente en una transfusión de sangre, la cual presentó marcas en la cara bastante similares a las que tenía Andrew Beckett, también formularon preguntas a la parte demandante que ultrajaban su intimidad y privacidad, como cuando preguntaron si Andrew Beckett había asistido a cines que proyectaban películas homoeróticas, si había mantenido en secreto su orientación sexual a los socios de la firma, incluso si había sido infiel a su entonces pareja la cual estaba expectante en el juicio, todo esto con el objetivo de desmoralizar a Andrew, el vio cómo su estado de salud empezó a deteriorarse con el paso de los días que duró el juicio, hasta llegar al punto de tener que internarse en un hospital.

El comportamiento de la parte demandada hizo que el jurado le diera la razón a la parte demandante y ordenaran una cuantiosa indemnización. Desafortunadamente cuando se le informó a Andrew Beckett que había ganado el juicio éste falleció momentos después.

Reseña realizada por Rafael Navarro.

3.2.2. Cuestionario

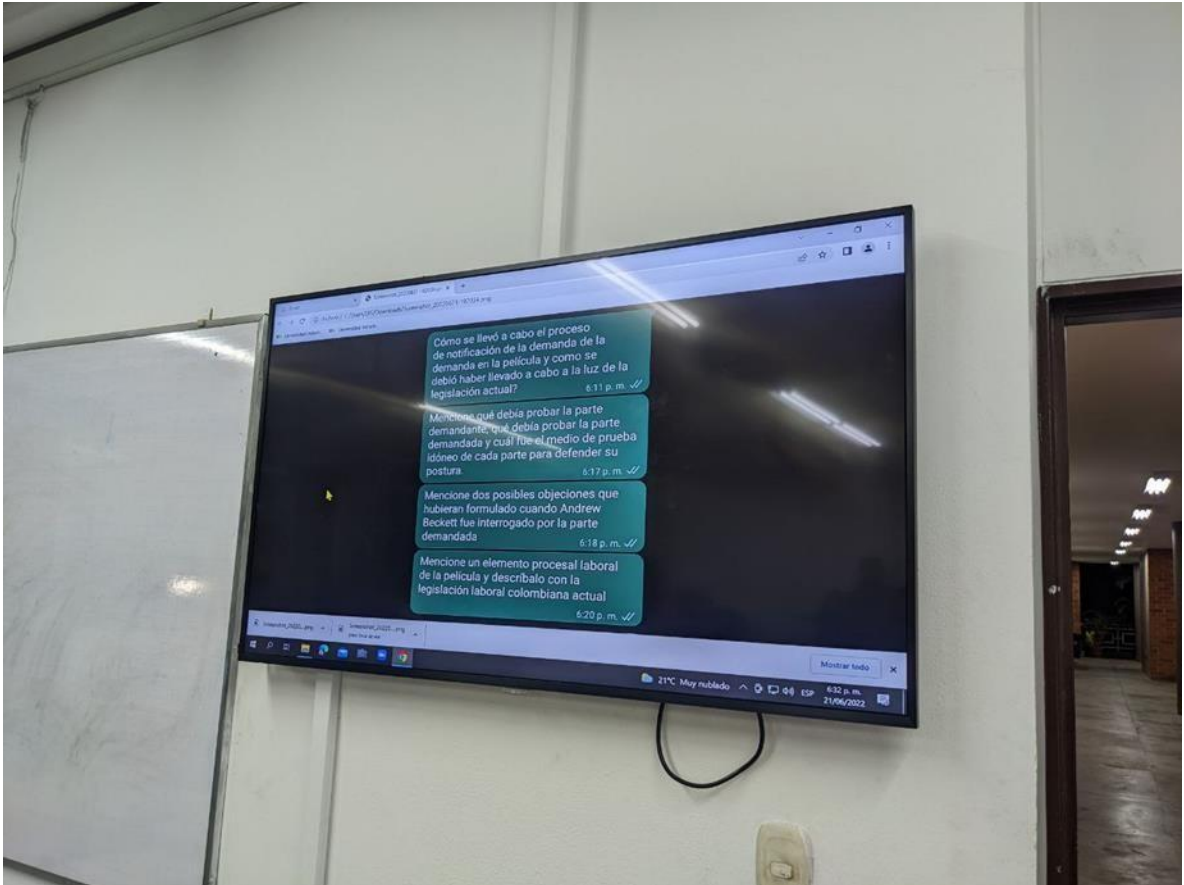
El cuestionario del parcial contenía as siguientes preguntas:

1. ¿Cómo se llevó a cabo el proceso de notificación de la demanda en la película y como se debió haber llevado a cabo a la luz de la legislación actual?
2. Mencione qué debía probar la parte demandante, qué debía probar la parte demandada y cuál fue el medio de prueba idóneo de cada parte para defender su postura.
3. Mencione dos posibles objeciones que hubieran formulado cuando Andrew Beckett fue interrogado por la parte demandada.

4. Mencione un elemento procesal laboral de la película y descríballo con la legislación laboral colombiana actual.

Figura 4

Proyección de preguntas en la pantalla del aula de clases



Nota: Se proyectó dentro del aula de clase las preguntas del cuestionario, valiéndose de las tecnologías de la informática y la planta física de la Universidad Industrial de Santander, en el salón 401 de humanas.

Figura 5

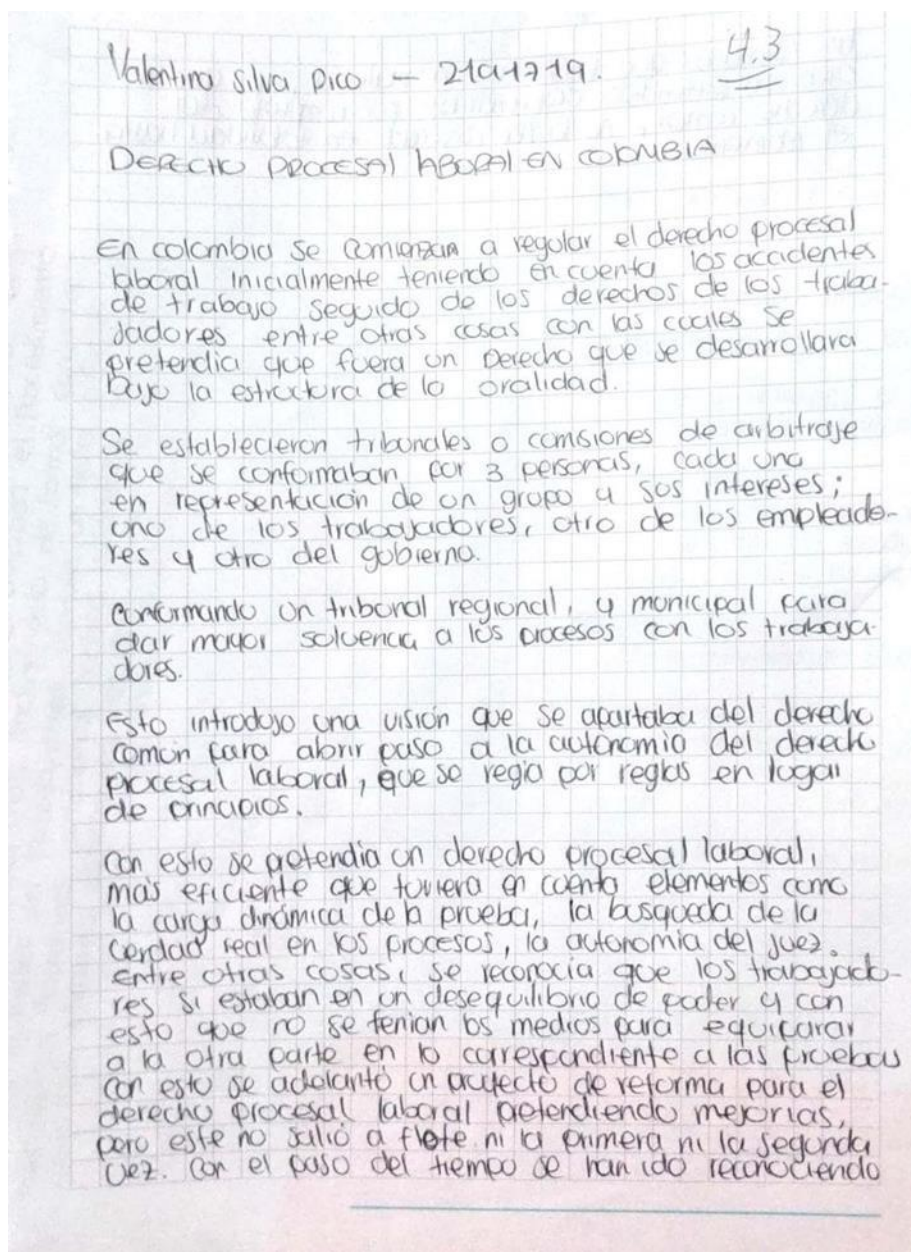
Supervisión del parcial por parte del estudiante practicante.



Nota: Se realizó la supervisión de los estudiantes mientras presentaban el parcial de la actividad correspondiente.

Figura 6

Parcial del estudiante

**Figura 7**

Socialización del parcial



Nota: Posterior a la presentación y calificación del parcial, se realizó una socialización, donde los estudiantes pudieron resolver todas sus dudas.

3.3 Clase presencial – Factores de Competencia

La clase sobre factores de competencia se desarrolló de manera presencial. En esa clase el estudiante practicante explicó los factores de competencia objetivo, subjetivo, funcional y territorial con base en los artículos 1 al 15 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social.

Figura 8

Clase de factores de competencia, estudiantes grupo B3



Nota: El material fotográfico aportado deja constancia del desarrollo de la clase, a su vez, para dinamizar la clase se elaboró un cuadro sinóptico que resumía lo pertinente a los factores de competencia, de una forma y estructura completamente esquematizada.

Figura 9

Cuadro sinóptico expuesto al estudiante durante la clase

Elaborado por Rafael David Navarro Pérez

JURISDICCIÓN (También factor objetivo de competencia)

1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.
2. Las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral.
3. La suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical.
4. Las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos.
5. La ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad.
6. Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive.
7. La ejecución de las multas impuestas a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, por incumplimiento de las cuotas establecidas sobre el número de aprendices, dictadas conforme al numeral 13 del artículo 13 de la Ley 119 de 1994.
8. El recurso de anulación de laudos arbitrales.
9. El recurso de revisión.
10. La calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo.

COMPETENCIA:

| | |
|--|---|
| <p>FACTOR TERRITORIAL Se refiere a la territorialidad o vecindad en la que se encuentran los elementos del proceso, personas o cosas.</p> | <p>Art 5. Lugar de ocurrencia de los hechos.</p> <p>Art 7. En los procesos que se sigan contra la Nación será competente el juez laboral del circuito del último lugar donde se haya prestado el servicio o el del domicilio del demandante, a elección de este, cualquiera que sea la cuantía.</p> <p>Art 8. En los procesos que se sigan contra un departamento será competente el juez laboral del circuito del último lugar donde se haya prestado el servicio, dentro del respectivo departamento o el de su capital, a elección del demandante, cualquiera que sea su cuantía.</p> <p>Art 9. En los procesos que se sigan contra un municipio será competente el juez laboral del circuito del lugar donde se haya prestado el servicio. En los lugares donde no haya juez laboral del circuito conocerá el respectivo juez civil del circuito.</p> <p>Art 10. En los procesos que se sigan contra un establecimiento público, o una entidad o empresa oficial, será Juez competente el del lugar del domicilio del demandado, o el del lugar en donde se haya prestado el servicio, a elección del actor.</p> |
|--|---|

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10

Continuación de cuadro sinóptico

| | | | |
|---|---|---|--|
| | FACTOR FUNCIONAL Se refiere a la instancia del proceso o jerarquía del juez. | | |
| FACTOR SUBJETIVO Se tiene en cuenta la calidad de la persona o interesado en el proceso | Contra la Nación Juez laboral del circuito del último lugar en que se haya prestado el servicio o domicilio del demandante. (art. 7) Contra los departamentos Juez laboral del circuito del último lugar en que se haya prestado el servicio dentro del departamento. (art. 8) Contra los municipios Juez laboral del circuito del lugar en que se haya prestado el servicio. (Art. 9) Contra los establecimientos públicos Juez del lugar del domicilio del demandado, o donde se haya prestado el servicio. (art. 10) Contra entidades del sistema de seguridad social integral Juez laboral del circuito del lugar del domicilio de la entidad de seguridad social o del lugar de reclamación. (art. 11) | | |
| FACTOR OBJETIVO Naturaleza del asunto y cuantía (arts 12 y 13) | Jueces municipales, pequeñas causas y competencia múltiple. | | Jueces del circuito |
| | <ul style="list-style-type: none"> Conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente. | Primera instancia | Única instancia |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Negocios cuya cuantía exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente. De los asuntos que no sean susceptibles de fijación de cuantía salvo disposición en contrario En los lugares en donde no funcionen Juzgados Laborales del circuito conocerán de estos asuntos los Jueces civiles del circuito | <ul style="list-style-type: none"> Todos los demás. |
| FACTOR FUNCIONAL Se refiere a la instancia del proceso o jerarquía del juez. (Art 15) | Las Salas Laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial: <ol style="list-style-type: none"> Del recurso de apelación contra los autos señalados en este código y contra las sentencias proferidas en primera instancia. Del recurso de anulación de los laudos proferidos por tribunales de arbitramento que decidan conflictos de carácter jurídico. Del grado de consulta en los casos previstos en este código. Del recurso de queja contra los autos que nieguen el recurso de apelación o el de anulación. De los conflictos de competencia que se susciten entre dos juzgados del mismo distrito judicial. Del recurso de revisión, contra las sentencias dictadas por los jueces de circuito laboral. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia: <ol style="list-style-type: none"> Del recurso de casación. Del recurso de anulación de los laudos proferidos por tribunales de arbitramento que decidan conflictos colectivos de carácter económico. Del recurso de queja contra los autos que nieguen el recurso de casación o el de anulación. De los conflictos de competencia que se susciten entre tribunales de dos o más distritos judiciales, entre un tribunal y un juzgado de otro distrito judicial y entre juzgados de diferente distrito judicial. Del recurso de revisión que no esté atribuido a los Tribunales Superiores de Distrito Judicial. | | |

Fuente: Elaboración propia.

3.4 Aula virtual de aprendizaje. Derecho procesal laboral: Unidad 1. Régimen probatorio laboral

Esta unidad tiene como objetivo ahondar sobre las características especiales que existen en materia laboral. Para lograr ese objetivo se dejó una carpeta con material de apoyo que se empleará durante todo el semestre.

Figura 11

Carpeta con material de apoyo

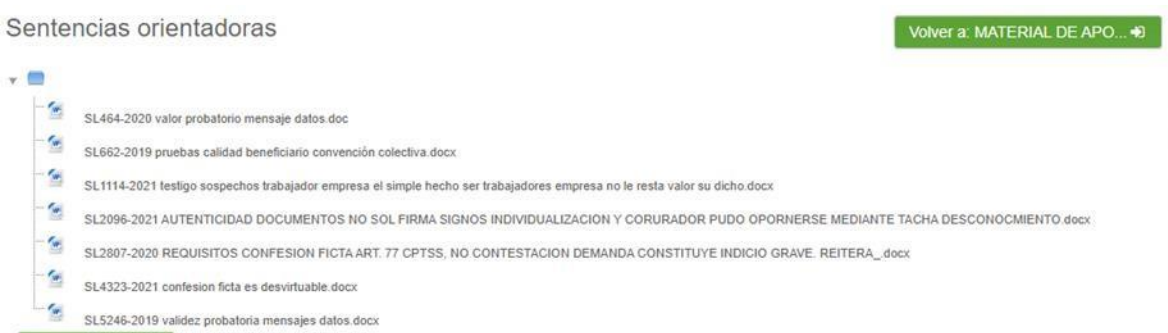


Nota: Extraído de <https://tic.uis.edu.co/ava/enrol/index.php?id=44179>

Dentro de esa carpeta se encuentran sentencias que abordan los siguientes temas: valor probatorio del mensaje de datos, pruebas calidad de beneficiario en convención colectiva, testigos sospechosos, autenticidad de documentos, requisitos de la confesión ficta y desvirtuabilidad de la confesión ficta.

Figura 12

Contenido de carpeta con material de apoyo



Nota: Extraído de <https://tic.uis.edu.co/ava/enrol/index.php?id=44179>

En la unidad se adjuntó un *banner* de bienvenida junto con generalidades sobre la unidad de la actividad evaluativa:

Figura 13

Banner de bienvenida junto a generalidades sobre la unidad

RÉGIMEN PROBATORIO LABORAL - INFOGRAFÍA



Por medio de esta actividad los estudiantes de Derecho Procesal Laboral realizan una infografía sobre el régimen probatorio laboral. La idea de la actividad es apropiarse de los elementos probatorios propios del derecho laboral, toda vez que aún se conserva una fuerte influencia de los regímenes probatorios de otras áreas, especialmente del derecho procesal civil.

Nota: Extraído de <https://tic.uis.edu.co/ava/enrol/index.php?id=44179>

Figura 14*Exposición competencias de la unidad y las instrucciones de la actividad*


COMPETENCIAS A DESARROLLAR

- IDENTIFICA LAS FACULTADES OFICIOSAS QUE TIENE EL JUEZ LABORAL EN CUANTO AL DECRETO DE PRUEBAS DE OFICIO
- CONOCE LAS REGLAS DE VALORACIÓN DE TESTIMONIO QUE TOMA EN CUENTA EL JUEZ LABORAL AL MOMENTO DE ANALIZAR PROBATORIAMENTE UN TESTIMONIO
- CONOCE LAS REGLAS ESPECIALES DE VALORACIÓN DE PRUEBAS DOCUMENTALES DEL PROCESO LABORAL.

Para el desarrollo de esta actividad el estudiante se basará principalmente en la Sentencia de Unificación 129 del 2021 adjunta, sin embargo, para enriquecer la infografía (opcional) se recomienda revisar el acápite de recursos del aula virtual donde encontrarán jurisprudencia sobre temas específicos acerca del régimen probatorio laboral.

Esta actividad comprende el 50% de la nota de segundo corte de la asignatura.

Esta actividad se evaluará con base a la rúbrica adjunta.

-  RÚBRICA
-  Sentencia
-  INFOGRAFÍA

Nota: Extraído de <https://tic.uis.edu.co/ava/enrol/index.php?id=44179>

Figura 15

Infografía elaborada por estudiante



Nota: Extraído de <https://tic.uis.edu.co/ava/enrol/index.php?id=44179>

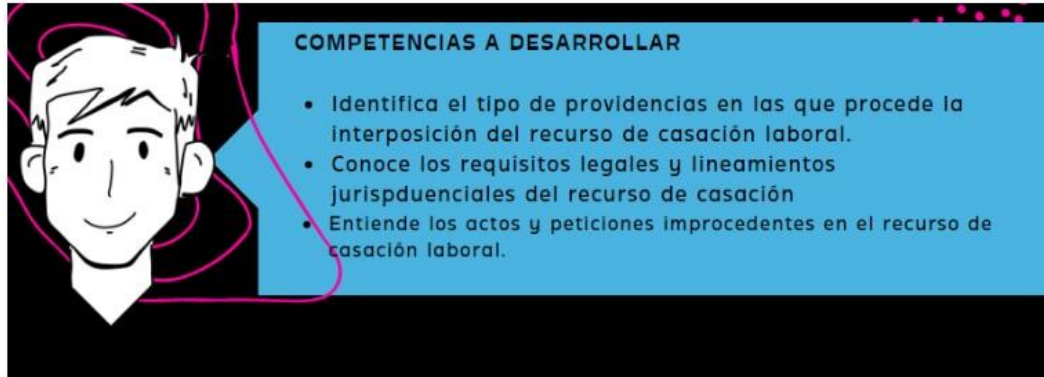
3.4 Aula virtual de aprendizaje. Recurso de casación laboral – podcast

Se subió la actividad al aula virtual de aprendizaje. Esta actividad corresponde al 50% de la nota de tercer corte.

Figura 16

Competencias de la actividad+ RECURSO DE CASACIÓN LABORAL- PODCAST Editar 

Por medio de esta actividad los estudiantes realizarán un podcast sobre el recurso de casación laboral. La idea de la actividad es que se desenvuelvan en un recurso de audio de forma dialógica, de tal manera que se denote apropiación del tema en cuestión.



COMPETENCIAS A DESARROLLAR

- Identifica el tipo de providencias en las que procede la interposición del recurso de casación laboral.
- Conoce los requisitos legales y lineamientos jurisprudenciales del recurso de casación
- Entiende los actos y peticiones improcedentes en el recurso de casación laboral.

Nota: Extraído de <https://tic.uis.edu.co/ava/enrol/index.php?id=44179>


Se describió la forma como se llevará a cabo la actividad con una rúbrica y el proceso evaluativo del podcast.

Figura 17*Parámetros para la presentación del podcast*

Para el desarrollo de esta actividad los estudiantes se reunirán en grupos de máximo cuatro personas y se basarán en el texto de la Relatoría de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia "Antologías de Reglas Jurisprudenciales del Recurso Extraordinario de Casación en materia Laboral". El podcast debe tener un título original y debe excederse de seis minutos. Se sugiere el uso de efectos de audio y música de ambientación.

Esta actividad comprende el 50% de la nota de tercer corte de la asignatura.

Esta actividad se evaluará con base a la rúbrica adjunta.

+  Antología del recurso de casación laboral Editar +  RÚBRICA Editar +  ENTREGA PODCAST Editar ? ? 

Nota: Extraído de <https://tic.uis.edu.co/ava/enrol/index.php?id=44179>

4. 4. Desarrollo de la práctica docente a través del proyecto de aula diseñado para la asignatura Derecho Procesal Laboral

4.1 Historia del derecho procesal laboral

4.1.1 Propósito:

El estudio de la razón de ser del derecho procesal laboral implica una contextualización histórica que ubique al estudiante en los momentos históricos importantes para el desarrollo del derecho procesal laboral como estatuto independiente en Colombia, a pesar de tener mucho en común con el derecho procesal civil aún. En ese contexto se debe entender que la expedición de cuerpos normativos como la ley 57 de 1915 sobre accidentes de trabajo; la ley 10 de 1934, por la cual se establece algunos derechos a los trabajadores particulares, registra la necesidad de una jurisdicción especializada y establece el principio de irrenunciabilidad; la ley 45 de 1939 estructuró el proceso verbal para las controversias que se susciten sobre algunas leyes de carácter social, siempre que la solución de dichas controversias estuviera contemplada en contratos colectivos; significaron avances importantes no solo en lo procesal, sino en lo sustancial, ya que los procedimientos específicos tenían como fin la materialización de los principios del proceso laboral, los cuales son oralidad, inmediatez, gratuidad, concentración, celeridad, apreciación de las pruebas en conciencia, desigualdad procesal, libertad de elección de foro y fallos extra y ultra petita.

4.1.2 Recursos:

Génesis y desarrollo del derecho procesal laboral de la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. (2011), Dirección judicial del proceso en el régimen del trabajo y la seguridad social. Bogotá: SANABRIA O., H., SILVA R, M. y VARGAS O., R.

4.1.3 Actividades:

Quiz donde el estudiante tuvo que plasmar una síntesis del texto.

4.1.4 Ejecución:

Los estudiantes sintetizaron el contenido del texto de referencia en un escrito donde la mayoría plasmaban las ideas más importantes relacionadas con las competencias planteadas. La mayoría de ellos comprendieron el desarrollo histórico del proceso laboral, asimismo reconocían los principios del mismo.

4.2 Parcial de primer corte:

4.2.1. Propósito:

Que través del séptimo arte el estudiante reconozca las implicaciones jurídicas que se pueden gestar a través de las historias proyectadas. En el caso específico, la película trata sobre un juicio laboral por un criterio sospechoso de discriminación al protagonista Andrew Beckett por estar enfermo de SIDA y ser homosexual. El estudiante debe comprender conceptos como la notificación de una demanda laboral, derecho de postulación, medios de prueba, técnicas de interrogatorio; a través de la comparación entre situaciones jurídicamente relevantes de la película con la legislación colombiana contemporánea, en especial con las disposiciones del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y la ley 2213 de 2021.

4.2.2. Recursos:

Tristar Pictures. (productor) & Demme, J. (director). (1993). *Philadelphia* [Película]. Estados Unidos: Clinica Estetico Productions.

4.2.3. Actividad:

Para el desarrollo de la actividad evaluativa se formuló un parcial con cuatro preguntas sobre la película. El parcial fue desarrollado de manera individual por cada estudiante, quien podía desarrollar el parcial con apuntes tomados de la película y de las clases anteriores.

4.2.4. Ejecución:

La mayoría de estudiantes contestaban correctamente las preguntas relacionadas solo con la película, sin embargo, con el análisis análogo de la legislación colombiana se dentó que algunos estudiantes no estaban actualizados con la normatividad vigente, sin embargo eso no impidió que se respondieran otras preguntas de manera correcta, especialmente la pregunta relacionada con las posibles objeciones que hubiesen formulado en caso de ser la parte demandante cuando Andrew Beckett fue interrogado por la parte demandada. También los estudiantes identificaron una multiplicidad de elementos relacionados con el derecho procesal laboral, tales como el derecho de postulación en relación con el tipo de procesos que se pueden llevar a cabo en Colombia sin la necesidad de un abogado, la curiosidad con respecto a que en la película hayan sido los jurados de conciencia quienes fijaron la tasa de la indemnización y no el juez y quién sería el juez competente en Colombia en razón de la cuantía. La duración del parcial fue de una hora.

4.3 Clase presencial Factores de competencia en la jurisdicción laboral

4.3.1 Propósito

El propósito personal con esta actividad fue ponerme a prueba con respecto a mis habilidades para planear una clase, prepararla y ejecutarla. También puse a prueba mi capacidad para crear herramientas útiles para los estudiantes mediante la elaboración del cuadro sinóptico que compartí con los grupos. El propósito de esta actividad para con los estudiantes es que ellos comprendan el criterio de territorialidad legalmente establecido para determinar el juez competente en un proceso laboral acorde al domicilio de las partes; entiendan el factor objetivo de competencia con el fin de determinar la jerarquía del juez a quien va dirigida una demanda

laboral; se apropien del factor subjetivo de competencia con el fin de determinar quién es el juez competente acorde a la calidad del demandado; y, finalmente, asimilen el factor funcional de competencia con el fin de identificar a qué juez laboral le corresponde el conocimiento de un asunto con respecto a la instancia.

4.3.2 Recursos

Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social – artículos 1 al 15. Cuadro sinóptico de elaboración propia.

4.3.3 Actividad y ejecución

Clase presencial con los grupos donde explicaba los factores de competencia mediante la lectura y análisis de los artículos mencionados con anterioridad. Se resolvieron dudas de los estudiantes. No hubo actividades evaluativas.

4.4 Aula virtual de aprendizaje. Derecho procesal laboral: Unidad 1. Régimen probatorio laboral.

4.4.1 Propósito

El propósito de esta actividad es que el estudiante adquiriera competencias con respecto al valor probatorio mensajes de datos, pruebas calidad de beneficiario en convención colectiva, testigos sospechosos, autenticidad de documentos, requisitos de la confesión ficta, valoración de material probatorio del juez laboral, reglas sobre la valoración de testimonios, reglas sobre la valoración de pruebas documentales, poderes oficiosos del juez laboral, las pruebas de oficio en el grado jurisdiccional de consulta.

4.4.2 Recursos

Esta unidad se desarrollará mediante la lectura de sentencias de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional.

Corte Suprema de Justicia SL464 – 2020

Corte Suprema de Justicia SL662-2019

Corte Suprema de Justicia SL1114-2021

Corte Suprema de Justicia SL2096-2021

Corte Suprema de Justicia SL2807-2020

Corte Suprema de Justicia SL4323-2021

Corte Suprema de Justicia SL5246-2019

Corte Constitucional SU129 – 2021

4.4.3 Actividad

El estudiante elabora una infografía sobre la sentencia SU129 – 2021. Los parámetros a seguir para el desarrollo de la actividad los dejé plasmados en la plataforma del aula virtual de aprendizaje mediante una rúbrica.

Figura 18

Rúbrica para elaboración de infografía

RUBRICA PARA INFOGRAFÍA

EVIDENCIA: INFOGRAFÍA
 ORGANIZACIÓN: INDIVIDUAL _____
 COMPETENCIA EVALUADA: IDENTIFICA ELEMENTOS PROPIOS DEL DERECHO
 PROBATORIO LABORAL Y LOS DIFERENCIA CON LOS DE OTRAS RAMAS DEL DERECHO

AUTOR: _____

FECHA DE
 EVALUACIÓN: _____

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO:

1. Para cada uno de los aspectos, señale con una X si el cuadro analizado lo cumple o no. Incluya los comentarios que justifiquen su apreciación.
2. Cuente el número de X que cumple y busque en la Tabla de valoraciones la valoración cualitativa y el rango en la calificación.
3. Proporcione la valoración cualitativa y la calificación al cuadro, en las casillas correspondientes.

| ASPECTO | CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES |
|---|--------|-----------|---------------|
| 1. El título es llamativo, está centrado en la lámina y está acompañado de una imagen principal. | | | |
| 2. Hace uso de elementos llamativos que ayudan a reforzar la información. (flechas, formas, figuras geométricas, entre otras) | | | |
| 3. Se evidencia originalidad en la elaboración de la infografía. | | | |
| 4. Ordena la información de manera que sea comprensible y representativa del tema. | | | |
| 5. Utiliza imágenes relacionadas con el contenido. | | | |
| VALORACIÓN FINAL | | | |

La valoración final es:

| CONCEPTO | CRITERIO | CALIFICACIÓN |
|--------------|----------------------------|--------------|
| Insuficiente | Cumple entre 1-5 aspectos | 1.0 – 2.9 |
| Aceptable | Cumple entre 6-8 aspectos | 3.0 – 4.0 |
| Excelente | Cumple entre 9-10 aspectos | 4.1 – 5.0 |

Evaluado por: _____

Nota: Elaboración propia

4.5 Aula virtual de aprendizaje. Recurso de casación en materia laboral

4.5.1. Propósito

El objetivo de esta actividad es fortalecer las habilidades del trabajo cooperativo de los integrantes del grupo. Individualmente se pretende que los estudiantes se apropien de la identificación del tipo de providencias en las que procede la interposición del recurso de casación laboral, que conoce los requisitos legales y lineamientos jurisprudenciales del recurso de casación y que entiendan los actos y peticiones improcedentes en el recurso de casación laboral.

En el trabajo de grupo tendrán total libertad que demuestre el dominio de las competencias planteadas.

4.5.2. Recursos

Antologías de Reglas Jurisprudenciales del Recurso Extraordinario de Casación en materia Laboral.

4.5.3 Actividad y ejecución

El estudiante elabora una infografía con base en el texto Antologías de Reglas Jurisprudenciales del Recurso Extraordinario de Casación. Los parámetros a seguir para el desarrollo de la actividad los dejé plasmados en la plataforma del aula virtual de aprendizaje mediante una rúbrica.

Figura 19

Rúbrica para elaboración de podcast

RUBRICA PARA PODCAST

EVIDENCIA: PODCAST

ORGANIZACIÓN: GRUPAL – 4 INTEGRANTES MÁXIMO.

COMPETENCIA EVALUADA: IDENTIFICA LAS CARACTERÍSTICAS DEL RECURSO DE CASACIÓN LABORAL

AUTOR: _____

FECHA DE

EVALUACIÓN: _____

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO:

1. Para cada uno de los aspectos, señale con una X si el cuadro analizado lo cumple o no. Incluya los comentarios que justifiquen su apreciación.

2. Cuente el número de X que cumple y busque en la Tabla de valoraciones la valoración cualitativa y el rango en la calificación.

3. Proporcione la valoración cualitativa y la calificación al cuadro, en las casillas correspondientes.

| ASPECTO | CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES |
|--|--------|-----------|---------------|
| 1. El título es original | | | |
| 2. Hace uso de elementos de audio llamativos para la dinamización de la actividad. | | | |
| 3. Se evidencia originalidad en la elaboración de la del podcast | | | |
| 4. Ordena la información de manera que sea comprensible y representativa del tema. | | | |
| 5. Cada estudiante tiene una participación importante en la actividad | | | |
| VALORACION FINAL | | | |

La valoración final es:

| CONCEPTO | CRITERIO | CALIFICACION |
|--------------|----------------------------|--------------|
| Insuficiente | Cumple entre 1-5 aspectos | 1.0 – 2.9 |
| Aceptable | Cumple entre 6-8 aspectos | 3.0 – 4.0 |
| Excelente | Cumple entre 9-10 aspectos | 4.1 – 5.0 |

Evaluado por: _____

* * * * *

Nota: Rubrica puesta a disposición de los estudiantes para tener claros los requerimientos de la actividad del podcast. Elaboración propia.

5. Balance general de la práctica.

En términos generales, la ejecución de la práctica se llevó a cabo de manera satisfactoria, toda vez que se lograron los objetivos planeados para el montaje del proyecto de aula. Los estudiantes desarrollaron las actividades de forma satisfactoria y la presencialidad permitió espacios de debate en los cuales se enriqueció la creación de conocimiento mediante un modelo

dialógico donde los tres actores de este proceso educativo, estos son, el tutor, el profesor de la asignatura, y el estudiante, participaron activamente en el esclarecimiento de dudas surgidas a raíz del desarrollo de las actividades planteadas.

También cabe aclarar que el principio del semestre se vio afectado por momentos coyunturales que no permitían el normal desarrollo de las clases, como lo fue la conmemoración del primer año del estallido social del 25 de abril de 2021, la conmemoración del día del estudiante caído y el paro de estudiantes de la UIS por la problemática surgida a razón de las condiciones en las que trabajaba el personal de comedores. Estas situaciones imposibilitaron el desarrollo de varias clases durante el primer corte, lo cual sería grave en la medida que esta asignatura tiene una carga horaria de dos horas de clase a la semana, sin embargo, el empleo de herramientas de la información y la comunicación permitió que los estudiantes pudieran estar al día en lo concerniente a las clases perdidas por situaciones de orden público en el campus.

La construcción dialógica de conocimiento resultó ser una herramienta muy importante para el desarrollo de las actividades ya que ésta es transversal y se puede implementar independientemente de si la actividad se trabaja de forma sincrónica o asincrónica, si es un actividad presencial o virtual, de si es una clase o un trabajo; logrando así los objetivos planteados para el plan de aula.

6. Conclusiones

La implementación de tecnologías de la información y la comunicación significó una mejoría en cuanto a la pluralidad de herramientas que permiten el desarrollo de actividades sincrónicas y asincrónicas con una logística bastante aceptable. La implementación de estas

tecnologías junto con la directriz de nuestra alma mater de retornar a la presencialidad permitió el desarrollo de un plan de aula híbrido que posibilitó el acceso a lo mejor de cada modalidad de enseñanza, ya que la principal desventaja de la virtualidad recaía en esa sensación de impersonalidad existente entre los actores del proceso educativo que se traducía en falta de concentración del estudiante, por otro lado, la presencialidad solía ir de la mano con el desaprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación, además de que la dependencia de un espacio físico para el desarrollo de las actividades académicas las hacía susceptibles a las diferentes alteraciones del orden público y de coyuntura que pueden alterar el normal desarrollo de las clases y las actividades evaluativas. En términos generales, se logró la participación de la presencialidad, y la versatilidad de la virtualidad.

Durante el desarrollo de la práctica se notó la disparidad en puntos de vista entre el docente y los estudiantes, lo cual es apenas natural en procesos de enseñanza. Lo relevante de este asunto es que fue algo que se fue superando mediante el desarrollo de actividades en las que potenciaron los presaberes mediante la resolución de dudas en el espacio físico del salón de clases.

7. Recomendaciones

El desarrollo de la práctica en docencia es una actividad que se lleva a cabo durante la vigencia de un semestre académico, sin embargo, las fechas fijadas en el calendario institucional con respecto a la entrega de libros e informes de trabajo de grado limitan el tiempo en el que se puede desenvolver esta práctica, la cual requiere de manera imperante que el estudiante tutor participe de los espacios tanto virtuales como presenciales programados para un semestre completo. En ese sentido, considero que la experiencia podría ser más enriquecedora si se

gestiona la entrega de estos informes a fechas que permitan sacar el mayor provecho posible al plan de aula diseñado por el estudiante tutor para que éste pueda ir de la mano con el plan de aula que maneje el profesor de la asignatura.

Asimismo, el desarrollo de actividades novedosas de evaluación, como lo fue el análisis de la película y el montaje del podcast, es algo que debería implementarse al nivel jerárquico de los parciales tradicionales, ya que las competencias que se desarrollan mediante estos mecanismos alternativos de evaluación se pueden lograr incluso en mejor medida, toda vez que los estudiantes encuentran en estas actividades retos que fomentan la investigación individual, el trabajo colectivo, y la apropiación de los temas a evaluar mediante una actividad más dinámica que rompe con el molde de lo característico de las clases antes de la llegada de la pandemia.

Igualmente considero que la carga horaria de esta asignatura, que es dos horas semanales, es muy corta con respecto a la cantidad de tema a abordar. Si bien es cierto que mediante el uso de las TICs se puede agilizar el avance de los contenidos programáticos, la implementación de más horas de clase durante la semana permitiría que los procesos de construcción de conocimiento dialógicos mejoraran, asimismo se aprovecharía aún más el potencial de las herramientas tecnológicas de la asignatura.

Finalmente, considero que esta modalidad de grado debe ir enfocada no solo con respecto al uso de las TICs, sino que mediante el uso de estas tecnologías se apueste por mecanismos alternativos y novedosos tanto de creación de conocimiento mediante las sesiones de clase, como de evaluación.

Referencias Bibliográficas

Aula Virtual de Aprendizaje. Derecho procesal laboral. Universidad Industrial de Santander.

<https://tic.uis.edu.co/ava/enrol/index.php?id=44179><https://tic.uis.edu.co/ava/course/view.php?id=44179>

ALBIOL ORTUÑO, M. O. N. I. C. A., ALFONSO MELLADO, C. L., Blasco Pellicer, A., & Goerlich Peset, J. M. (2015). Derecho procesal laboral. *Valencia, Tirant Lo Blanch*.

Botero, G et al (2020). *Antología de reglas jurisprudenciales del recurso extraordinario de casación en materia laboral*. Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia.

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (6 de mayo de 2021). Sentencia SU-129 de 2021 [MP JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR]

Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral. (6 de marzo de 2019). Sentencia SL662[MP MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO]

Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral. (18 de mayo de 2021). Sentencia SL2096 [MP CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO]

Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral. (18 de mayo de 2021). Sentencia SL2096 [MP GERARDO BOTERO ZULUAGA]

Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral. (12 de febrero de 2020). Sentencia SL454-2020 [MP SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO]

Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral. (22 de septiembre de 2021). Sentencia SL4323-2021 [MP GERARDO BOTERO ZULUAGA]

Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral. (15 de julio de 2020). Sentencia SL2807-2020 [MP JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN]

Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral. (24 de marzo de 2021). Sentencia SL1114-2021 [MP MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO]

Código de Procedimiento Laboral. (1948).

Silva, M., Sanabria, H. H., & Vargas, R. (2011). Dirección judicial del proceso en el Régimen del Trabajo y de la Seguridad Social [versión Adobe Digital Editions]. *Recuperado de <http://www.ejrlb.net/biblioteca2011/content/pdf/a4/5.pdf>*.

Tristar Pictures. (productor) & Demme, J. (director). (1993). *Philadelphia* [Película]. Estados Unidos: Clinica Estetico Productions.