

Proyecto de grado en la modalidad de práctica en docencia universitaria a través de las TIC,
como apoyo de las clases presenciales en la enseñanza de la asignatura de Derecho Laboral
Individual, en la Universidad Industrial de Santander.

Yesid Camilo Olago Romero

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Abogado

Directora

Leidy Slendy Ramírez García

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

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2024

Dedicatorias

A mis padres Oscar Olago Nuñez y Mayerli Romero Maldonado, por ser el mayor apoyo durante toda mi vida universitaria.

Agradecimientos

Agradezco a la docente Leidy Slendy Ramírez García por darme la oportunidad de realizar esta práctica docente y por orientarme en su desarrollo.

Agradezco a la Escuela de Derecho y Ciencias Políticas, así como a sus docentes por todo el proceso de formación que he recibido.

Agradezco a mi abuela Mariela Maldonado González por brindarme todo el cariño que durante mis años universitarios me ha ayudado a mantener mis objetivos.

Agradezco a mi abuelo Luis Alfredo Romero García por ser un apoyo incondicional en todas las ocasiones que lo he necesitado.

Agradezco a mi padre Oscar Olago Nuñez por siempre estar allí para aconsejarme y guiarme en todas las cosas que se salían de mis manos.

Agradezco a mi madre Mayerli Romero Maldonado por nunca dejar de escucharme y animarme frente a todas las dudas que tuve durante mi formación académica.

Agradezco a mi hermana Laura Marcela Olago Romero por valorar objetivamente mi trabajo siempre que le comenté sobre ello.

Agradezco a mi pareja María Alejandra Gutiérrez León por dar todo lo que estuvo a su alcance para verme progresar y nunca dejar de creer en mí.

Tabla de contenido.

	Pág.
Introducción	14
1.Objetivos.....	16
1.1.Objetivo General.....	16
1.2.Objetivos específicos.....	16
2.Justificación.....	17
3. Bases para la planeación de la Practica en Modalidad de Docencia Universitaria.....	18
3.1. Desarrollo del Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada en TIC.....	19
3.1.1. Desarrollo del módulo 1: Enseñanza Apoyada con TIC a partir de los Principios Fundantes del Modelo Pedagógico Institucional	20
3.1.2. Desarrollo del modulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura	21
3.1.3. Desarrollo del módulo 3: Evaluación del Aprendizaje en la Enseñanza Apoyada con TIC	24
3.1.4. Desarrollo del módulo 4: Uso de Herramientas TIC para la Enseñanza	26
3.2 Competencias a desarrollar	28
4.Integración de las TIC en la práctica de docencia universitaria.....	29
4.1.Objeto, montaje y diseño de unidades temáticas en la plataforma Moodle	29
4.1.1 Unidad 0 Introducción.....	30
4.1.2. Unidad Temática 1.....	30
4.1.2.1 Objeto de la unidad temática 1.	31
4.1.2.2 Recursos unidad temática 1.	32

4.1.3. Unidad temática 2	33
4.1.3.1. Objeto de la unidad temática 2.	34
4.1.3.2. Recursos de la unidad temática 2.....	34
4.1.4. Unidad temática 3	35
4.1.4.1 Objeto de la unidad temática 3.	36
4.1.4.2. Recursos de la unidad temática 3.	36
4.1.5. Unidad temática 4	38
4.1.5.1 Objeto de la unidad temática 4.	39
4.1.5.2. Recursos de la unidad temática 4.	39
4.1.6. Unidad temática 5	40
4.1.6.1 Objeto de la unidad temática 5.	41
4.1.6.2 Recursos de la unidad temática 5.	42
4.1.7. Unidad temática 6	44
4.1.7.1 Objeto unidad temática 6.	45
4.1.7.2 Recursos de la unidad temática 6.	45
4.1.8. Foro de preguntas	47
4.2 Uso de las TIC en el desarrollo de actividades	48
4.2.1 Actividad número 1 ‘taller no evaluativo de liquidaciones’	48
4.2.1.1 Herramienta evaluativa.	50
4.2.1.2 Competencias a evaluar.	51
4.2.1.3 Planeación de la actividad.	52
4.2.1.4 Análisis de resultados.	53
4.2.2. Espacio virtual 1 para la actividad de ‘reseña chocolates’	56
4.2.3 Actividad cuestionarios de repaso	57
4.2.3.1 Actividad cuestionario Unidad 2.	58

4.2.3.1.1 Competencias a evaluar.	59
4.2.3.1.2 Herramienta evaluativa.	59
4.2.3.1.3 Planeación de la actividad.	59
4.2.3.2 Actividad cuestionario unidad 4.	60
4.2.3.2.1 Competencias a evaluar.	60
4.2.3.2.2 Herramienta evaluativa.	60
4.2.3.2.3 Planeación de la actividad.	61
4.2.3.3 Actividad cuestionario unidad 5.	61
4.2.3.3.1 Competencias a evaluar.	62
4.2.3.3.2 Herramienta evaluativa.	62
4.2.3.3.3 Planeación de la actividad.	62
4.2.3.4 Actividad cuestionario unidad 6.	63
4.2.3.4.1 Competencias a evaluar.	63
4.2.3.4.2 Herramienta evaluativa.	64
4.2.3.4.3 Planeación de la actividad.	64
5.Conclusiones.....	65
5	
Referencias bibliográficas.....	67
Apéndices.....	71

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Actividades del modulo 1: Enseñanza Apoyada con TIC a partir de los Principios Fundantes del Modelo Pedagógico Institucional	20
Figura 2. Actividades del modulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura.....	21
Figura 3. Actividades del módulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura.....	21
Figura 4. Actividades del módulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura.....	22
Figura 5. Actividades del Módulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura.....	23
Figura 6. Actividades del Modulo 3: Evaluación del Aprendizaje en la Enseñanza Apoyada con TIC	255
Figura 7. Actividades del módulo 3: Evaluación del Aprendizaje en la Enseñanza Apoyada con TIC.....	25
Figura 8. Actividades del modulo 4: Uso de Herramientas TIC para la Enseñanza.....	26
Figura 9. Actividades del módulo 4: Uso de Herramientas TIC para la Enseñanza.....	27
Figura 10. Introducción plataforma Moodle	30
Figura 11. Unidad temática 1	30
Figura 12. Recursos unidad temática 1	322
Figura 13. Unidad temática 2.....	33
Figura 14. Recursos de la unidad temática 2	34
Figura 15. Unidad temática 3.....	35

Figura 16. Recursos de la unidad temática 3	36
Figura 17. Recursos de la unidad temática 3	36
Figura 18. Recursos de la unidad temática 3	37
Figura 19. Unidad temática 4.....	38
Figura 20. Recursos de la unidad temática 4	39
Figura 21. Unidad temática 5.....	40
Figura 22. Recursos de la unidad temática 5	42
Figura 23. Recursos de la unidad temática 5	43
Figura 24. Recursos de la unidad temática 5	43
Figura 25. Unidad temática 6.....	44
Figura 26. Recursos de la unidad temática 6	45
Figura 27. Recursos de la unidad temática 6	46
Figura 28. Foro de preguntas	47
Figura 29. Uso del foro de preguntas.....	47
Figura 30. Clase magistral 13/03/2024	49
Figura 31. Espacio Actividad 1.....	50
Figura 32. Ejemplo de respuestas de un estudiante	52
Figura 33. Grafica de tablas actividad 1	53
Figura 34. Resultado de encuesta actividad 1	54
Figura 35. Clase expositiva 24/04/2024.....	55
Figura 36. Espacio virtual RESEÑA CHOCOLATES	57
Figura 37. Actividad cuestionario unidad 2.....	58
Figura 38. Actividad cuestionario unidad 2.....	59
Figura 39. Actividad cuestionario unidad 4.....	60
Figura 40. Actividad cuestionario unidad 4.....	61

Figura 41. Actividad cuestionario unidad 5	61
Figura 42. Actividad cuestionario unidad 5	62
Figura 43. Actividad cuestionario unidad 6	63
Figura 44. Actividad cuestionario unidad 6	64

Lista de tablas.

Pág.

Tabla 1. Lista de cotejo ejercicio de liquidación.....	51
---	----

Lista de apéndices.

	Pág.
Apéndice A. Infografías, graficas y cuadros elaborados por el praticante	71
Apéndice B. Ejercicios practicos planteados y posteriormente resueltos por el practicante .	788
Apéndice C. Sumatoria de resultados encuesta de la clase magistral impartida por el practicante el 13/03/2024	81

Resumen

Título: Proyecto de grado en la modalidad de práctica en docencia universitaria a través de las tecnologías de la información y comunicación, como apoyo de las clases presenciales en la enseñanza de la asignatura de Derecho Laboral Individual, en la Universidad Industrial de Santander¹.

Autoría: Yesid Camilo Olago Romero²

Palabras clave: TIC, Apoyo, Asamblea Permanente Estudiantil, Derecho Laboral

Descripción: El presente trabajo comprende todas las evidencias de mi práctica docente en la materia de Derecho Laboral Individual, realizadas, por una parte; en conjunto con la docente encargada y estudiantes; por otro lado; únicamente, con la docente, en respuesta a la situación de asamblea permanente estudiantil declarada en el semestre 2024-1 que, indudablemente afecta no solo el calendario académico sino la programación temática en el proceso de aprendizaje de la asignatura. Así las cosas y teniendo en cuenta que, para el momento de presentación del actual informe, se realizaron ajustes al calendario según el Acuerdo 162 de 2024 del Consejo Académico de la Universidad Industrial de Santander y al plan de clase denominado “reprogramación con prespecialidad-remota” realizado por la docente, sin que los tiempos dispuestos por la Escuela y la Universidad para entrega de trabajos de grado y sustentaciones, pudieran coincidir con la ejecución del nuevo estado de cosas, se realiza el actual reporte de actividades hasta donde fue posible su ejecución, en presencialidad, es decir: hasta finalizar segundo corte.

Ahora bien, en este punto de la presentación reconocemos que el Derecho siempre se ha caracterizado por su naturaleza cambiante y es por ello por lo que el aprendizaje de este debe estar a la altura de afrontar los nuevos retos que trae el continuo avance tanto legislativo como tecnológico, teniendo en este informe como herramienta base para superar dichos retos las tecnologías de la información y comunicaciones como apoyo de las clases presenciales del curso, tales como: la plataforma Moodle. Cabe dejar constancia que la ejecución del tercer corte del actual curso, programado para adelantar con presencialidad-remota, se llevara a cabo con el uso oportuno de un medio tecnológico que permite encuentros sincrónicos entre docente y estudiantes, como es el uso de Zoom³.

Es con base en lo anterior que, se justifica la necesidad de implementar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso de aprendizaje del Derecho Laboral Individual, poniendo a disposición de los estudiantes diferentes recursos didácticos virtuales, así como actividades que en

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

³ Es una plataforma de videoconferencia que permite a los usuarios realizar reuniones online con audio, video y chat.

combinación con la enseñanza en clase se materialicen en una mejor comprensión de las temáticas de la asignatura desarrollando las competencias del Saber y Hacer del estudiante.

Abstract

Title: Degree Project in the modality of practice in university teaching through the information and communication technologies, as a support of in-person classes in the teaching of the subject Individual Labor Law, in the Industrial University of Santander⁴.

Author: Yesid Camilo Olago Romero⁵

Key Words: ICT, Support, Permanent Student Assembly, Labor Law

Description: The present work contains all the evidence of my teaching practice in the subject Individual Labor Law, carried out, on one hand; together with the teacher in charge and the students; on the other hand; only with the teacher, in response to situation of permanent student assembly declared in the semester 2024-1 which, undoubtedly affects not only the academic calendar but the thematic programming in the process of learning the subject. This being the case and taking into account that, at the time of submission of the current report, adjustments were made to the calendar according to the Agreement 162 of 2024 of the Academic Council of the Industrial University of Santander and the class plan called “rescheduling with remote presence” made by the teacher, without the times set by the School and the University for the submission and sustentation of degree works being able to coincide with the execution of the new state of things, the current report of activities is made to the extent that its execution was possible, in person, that is to say: until the end of the second module.

However, at this point of the presentation we recognize that Law has always been characterized by its changing nature and that is why the learning of it must be up to the task of facing the new challenges brought about by the continuous legislative and technological progress, having in this report as a base tool to overcome these challenges the information and communication technologies as a support of in-person classes of the course, such as: The Moodle platform. It is worth recording that the execution of the third module of the current course, scheduled to advance with remote presence, it will be carried out with the timely use of technological means that allows synchronous meetings between teacher and students, as is the use of Zoom⁶.

It is based on the above that is justified the need to implement information and communication technologies in the process of learning of Individual Labor Law, making available for students different virtual teaching resources, as well as activities that in combination with class teaching, materialize in a better understanding of the topics of the subject developing the student’s knowing and doing skills.

⁴ Degree Work

⁵ Faculty of Human Sciences. Law School. Academic program. Director: Leidy Slendy Ramírez. Master in Law with Emphasis in Labor and Social Security Law

⁶ It is a video conferencing platform that allows users to hold online meetings with audio, video and chat.

Introducción

El presente escrito comprende el informe final de la practica en modalidad de docencia universitaria llevada a cabo durante el periodo académico 2024-1 de la asignatura de Derecho Laboral Individual, en primer lugar; es necesario contextualizar la asignatura: Derecho Laboral Individual que, hace parte del cuarto nivel del plan de estudios del pregrado de Derecho, propio de la “*Escuela de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander*”, esta asignatura es la introducción a la rama del Derecho Laboral, por lo que, debe contener un equilibrio entre la enseñanza de los diferentes conceptos y figuras propios de la rama (saber) y el desarrollo de la capacidad de cada estudiante para interpretar y aplicar dichos conceptos en las demás situaciones académicas o profesionales que lo ameriten(hacer).

El desarrollo de la plataforma Moodle, se realizó como reflejo de las temáticas propias del programa de Derecho Laboral aportado por la docente, dentro del cual se especifican los conceptos y figuras a tratar, se siguió un modelo unidades y cortes según el cual tenemos 3 cortes compuestos cada uno por 2 unidades temáticas.

En lo que respecta al contenido del informe, este refleja los resultados finales de la implementación de las tecnologías de la información y comunicación mediante la plataforma Moodle, así como evidencias de clases expositivas-presenciales, dirigidas por parte del practicante, teniendo como objetivo el desarrollo de las competencias del saber y hacer de los estudiantes. Es necesario recalcar que, la situación de asamblea permanente estudiantil y su indudable modificación del calendario académico del periodo 2024-1 se traducen en un obstáculo para los tiempos de enseñanza de las unidades temáticas planteadas, en respuesta a ello se realizó una adaptación de los diferentes recursos y actividades a fin de que puedan ser aplicados con independencia del practicante docente, fomentando la autonomía del estudiante

no solo para refrescar y evaluar los conocimientos de las temáticas ya abordadas sino para dar un vistazo preliminar y apoyar su proceso de estudio una vez se aborden dichas temáticas en clase.

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

Implementar recursos didácticos presenciales y las tecnologías de la información y comunicación apoyando la enseñanza presencial y logrando el desarrollo de las competencias del ‘ser’ y ‘saber hacer’ en los estudiantes del programa de Derecho Laboral Individual.

1.2 Objetivos específicos

Creación de la plataforma Moodle teniendo como base el programa de Derecho Laboral Individual.

Elaborar materiales didácticos virtuales, con base en los contenidos de la plataforma Moodle así como los debidamente explicados en clase presencial.

Planificar actividades presenciales con énfasis en el modelo de clase expositiva que, permitan afianzar las temáticas que progresivamente se desarrollen a lo largo de la asignatura, así como actividades de repaso virtual en temas de liquidación de prestaciones sociales y demás acreencias laborales.

Evaluar el conocimiento de las temáticas vistas en clases presenciales y desarrolladas en la plataforma Moodle mediante la aplicación de actividades tipo cuestionario.

2. Justificación

El continuo avance tecnológico ha afectado considerablemente todas las esferas de la sociedad, llegando al punto en que se considera esencial tener los conocimientos tecnológicos básicos para poder dar respuesta a los inevitables problemas y retos producto de este mismo avance, de entre todas las esferas el ámbito académico podría considerarse una de las más afectadas especialmente con la aparición de sujetos con un mayor nivel de sintonía con la tecnología, como lo son las nuevas generaciones de estudiantes, que requieren un cambio en el modelo de aprendizaje convencional pues la eficacia en la recepción de la información se ve condicionada por esta misma sintonía tecnológica requiriendo por parte del docente la implementación de diferentes herramientas que permitan el correcto aprendizaje de las temáticas a tratar, siendo una de estas las tecnologías de la información y la comunicación.

Por lo anterior; se tiene que las tecnologías de la información y la comunicación, pueden ser usadas como herramientas que permiten al docente mantener su forma de enseñanza a la par con los tiempos y necesidades modernas, sin embargo, no hay que olvidar que gran parte del modelo educativo sigue marcado por la enseñanza presencial especialmente por las clases exposicionales, las cuales, aunque en su mayoría flaquean en el uso de tecnologías de la información y comunicación, siguen resultando efectivas para la transmisión de conocimientos, es responsabilidad del docente encontrar el punto medio entre estas a fin de que el estudiante pueda apropiarse del conocimiento y aplicarlo correctamente a lo largo de toda su vida académica y profesional, ahora bien la situación de asamblea permanente estudiantil presenta un reto para la aplicación de las clases presenciales pero abre una ventana para el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación mediante el uso de recursos y actividades virtuales que permitan no solo el repaso de las temáticas vistas sino el abordaje de las temáticas

que están pendientes de explicación en clase sin que se necesite la presencia del practicante docente.

Por lo expuesto previamente es que, se hace necesaria no solo la implementación de las tecnologías de la información y comunicación en la asignatura de Derecho Laboral Individual sino la efectiva coordinación con la docente asignada a fin de desarrollar un plan de enseñanza que les permita a los estudiantes afianzar el conocimiento de la cátedra, así como explorar su capacidad de estudio personal con base en los recursos y actividades subidas en la plataforma Moodle.

3. Bases para la planeación de la Práctica en Modalidad de Docencia Universitaria

La modalidad de trabajo de grado de Práctica en Docencia se encuentra fundamentada por el acuerdo 004 de 2007 del Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander, dentro del cual se indica que:

“Comprende la experiencia y aportes del estudiante en la cátedra universitaria mediante el desarrollo de Proyectos de Aula orientados a proponer y/o evaluar nuevas metodologías, estrategias didácticas, procesos de evaluación de asignaturas y demás componentes que contribuyan al mejoramiento del proceso de aprendizaje, o el enriquecimiento de unidades de aprendizaje en las que se desarrollen objetos de aprendizaje mediante el uso de TICs.” (Consejo Superior UIS, 2007)

Indica el artículo 17 del decreto 004 de 2007 que durante el periodo en que se encuentre matriculado Trabajo de Grado I el estudiante podrá contar con apoyo del Centro para el Desarrollo de la Docencia de la UIS (CEDEUIS) para orientar el trabajo del estudiante desde el punto de vista pedagógico y metodológico dicho apoyo se materializo en la realización del

curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC el cual fue realizado a su cabalidad por el practicante obteniendo del mismo las enseñanzas pedagógicas y técnicas necesarias para analizar competencias de enseñanza a desarrollar, añadir y modificar recursos en la plataforma Moodle, planificar objetivos educativos y crear actividades con miras a desarrollar el saber y el saber hacer de los estudiantes (Consejo Superior UIS, 2007).

3.1 Desarrollo del Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada en TIC

A lo largo del curso se evidencio que tuvo 2 pilares, el primero fue el brindar formación para la comprensión y dominio de las herramientas TIC específicamente dentro de la plataforma Moodle y el segundo instruir al estudiante sobre los modelos pedagógicos y evaluativos, así como la metodología aprobada por la Universidad Industrial de Santander a fin de que pueda aplicar ambas cosas al momento de desarrollar su práctica, el curso se subdividió en 4 módulos los cuales son:

- Modulo 1: Enseñanza Apoyada con TIC a partir de los Principios Fundantes del Modelo Pedagógico Institucional
- Modulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura
- Modulo 3: Evaluación del Aprendizaje en la Enseñanza Apoyada con TIC
- Modulo 4: Uso de Herramientas TIC para la Enseñanza

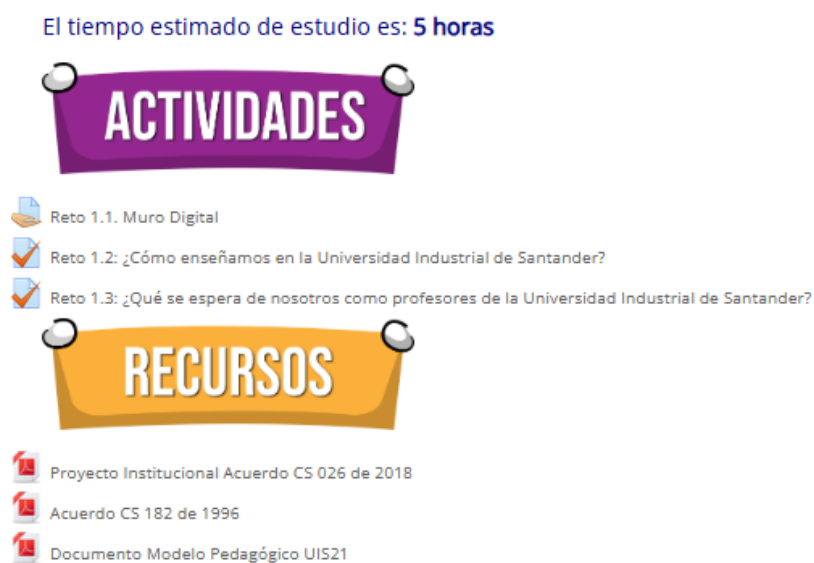
3.1.1 Desarrollo del módulo 1: Enseñanza Apoyada con TIC a partir de los Principios

Fundantes del Modelo Pedagógico Institucional

Este primer módulo tuvo como objetivo el conocer los principios del modelo pedagógico manejado por la Universidad Industrial de Santander, así como las políticas institucionales de la universidad respecto a la pedagogía manejada por sus docentes, el módulo 1 dispuso para ello el Acuerdo CS 026 del 2018, el Acuerdo CS 182 de 1196 y el Acuerdo 233 de 2021 los cuales fueron examinados a cabalidad durante el tiempo destinado a la actividad, el cual fue de 5 horas, para posteriormente dar solución a las actividades planteadas.

Figura 1.

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



Nota. Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 9, Módulo 1.](#)

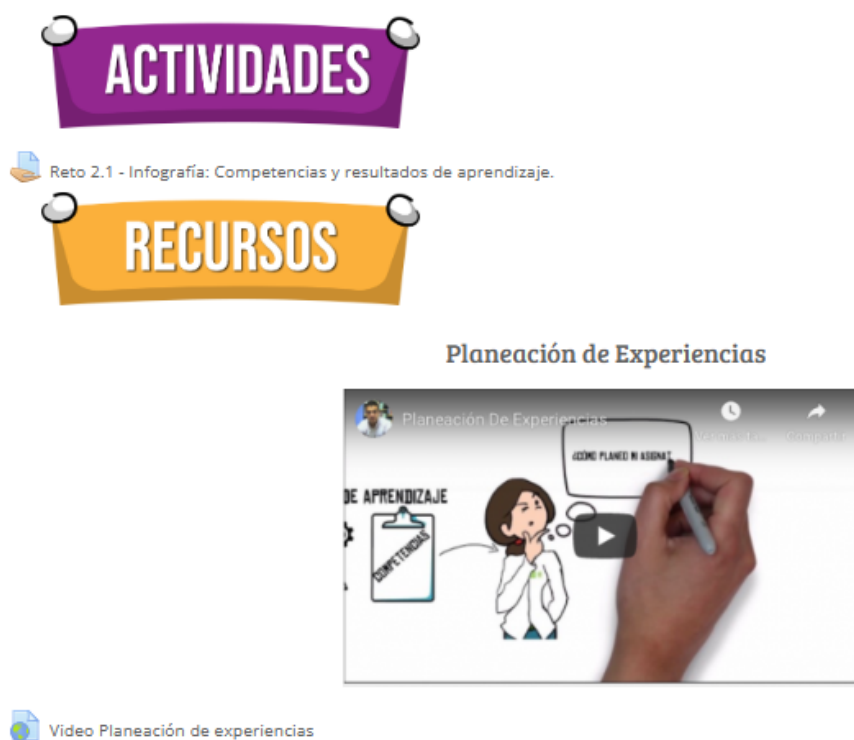
3.1.2 Desarrollo del MODULO 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura

En este módulo se desarrollaron 2 temáticas siendo la primera el perfil, competencias y resultados de aprendizaje del egresado UIS la cual se planifico para un tiempo estimado de 6 horas teniendo como recursos 2 videos y 2 lecturas y como actividad principal una infografía.

Figura 2.

Actividades del Módulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura

El tiempo estimado de estudio para esta primera fase del módulo 2 es: **6 horas**



Nota. Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 9, Modulo 2, Parte A.](#)

Figura 3.

Actividades del módulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura



Nota. Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 9, Modulo 2, Parte A](#)

La segunda fue la estructuración de unidades de aprendizaje para lo cual se brindaron 3 videos y 4 lecturas y cuya actividad fue la planeación de una unidad de aprendizaje teniendo como base el formato dado dentro del curso denominado ‘Plantilla para la Planeación Didáctica’, en este caso el tiempo estimado fue de 9 horas dentro de las cuales se procedió a observar todos los videos, así como dar lectura a los textos para finalmente proyectar lo aprendido dentro de la Plantilla para la Planeación Didáctica.

Figura 4.

Actividades del módulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura

El tiempo estimado de estudio para esta segunda sesión del módulo 2 es: **9 horas**

ACTIVIDADES

Planeación de una unidad de aprendizaje

RECURSOS

Unidades de Aprendizaje



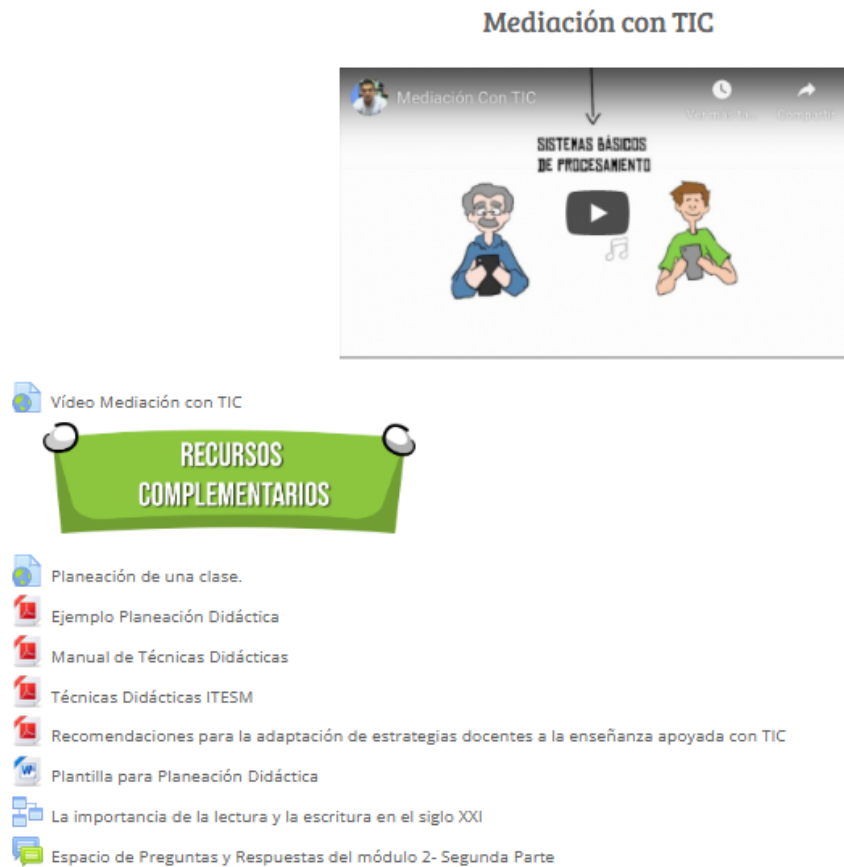
Vídeo Unidades de Aprendizaje

✓
✓
✓
✓
✓
✓

Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 9, Modulo 2, Parte B](#)

Figura 5.

Actividades del Módulo 2: Planeación de la Enseñanza Apoyada con TIC desde los Planes de Asignatura



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

[- Derecho Cohorte 9, Modulo 2, Parte B](#)

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

En este módulo se explican los instrumentos para la evaluación mediante el uso de herramientas tecnológicas, nos exponen las formas de evaluar dentro de la Universidad Industrial de Santander, así como los instrumentos necesarios para evaluar, el módulo cuenta con 3 videos y 11 lecturas las cuales posterior a ser revisadas por el autor se procedió a realizar el reto 3-1 tipo cuestionario para luego proceder a hacer la revisión del plan de unidad realizado con anterioridad y el diseño de instrumentos para el mismo, el tiempo tomado para este módulo fue de 15 horas.

Figura 6.

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

El tiempo estimado de estudio es: **15 horas**

ACTIVIDADES

- Reto 3-1: ¿Qué consideramos al evaluar? Juego Millonario
- Reto 3-1 : ¿Qué consideramos al evaluar? - Alternativo: Cuestionario
- Actividad de aplicación: Revisión del plan de unidad y diseño de instrumentos
- Grabación de la Charla - Diseño de instrumentos - Septiembre 5 de 2022 11:00 - 12:00m

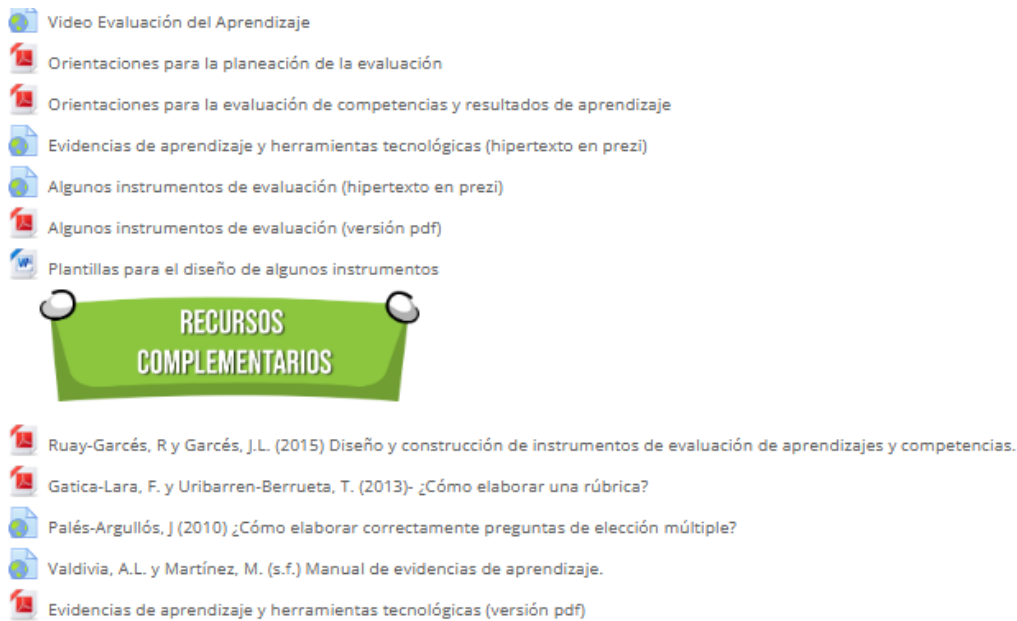
RECURSOS



Nota. Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC](#)
[- Derecho Cohorte 9, Modulo 3](#)

Figura 7.

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



Nota. Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 9, Modulo 3](#)

3.1.4 Desarrollo del módulo 4: Uso de Herramientas TIC para la Enseñanza


El módulo 4 tiene un carácter más informativo que el resto pues comprende varios recursos destinados a la enseñanza en el montaje y manejo de la plataforma Moodle, así como otras tecnologías de la información y comunicación que puedan servir en el montaje de una unidad en el Aula Virtual, el módulo contiene una parte previa que es la de un espacio para un cuestionario de validación de los módulos anteriores el cual fue desarrollado a cabalidad.



Figura 8.

Actividades del módulo 4: Uso de Herramientas TIC para la Enseñanza

El propósito de la validación:

- Verificar que la unidad de aprendizaje que planeó se corresponde con los elementos esenciales del marco de referencia institucional para la enseñanza acompañada con TIC.
- Utilice la lista de cotejo disponible en la actividad llamada *Validación*
- Autoevalúe su unidad de aprendizaje aplicando la Escala de valoración de la unidad.



-  Validación
-  Autoevaluación de la unidad

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

- Derecho Cohorte 9, Validación

Posterior al desarrollo del cuestionario de validación el módulo 4 presenta una amplia variedad de videos y lecturas explicativas de varios recursos y actividades que pueden ser agregados dentro de la plataforma Moodle, se estimó un plazo de 24 horas para el análisis y lectura de los mismo el cual fue tomado por el practicante para posteriormente realizar el montaje de la unidad de la asignatura, dicha unidad es la culminación de todos los conocimientos interiorizados a lo largo del curso y es base para la segunda parte de la practica en docencia universitaria para lo cual se tuvo la aprobación de la actual docente de la asignatura la profesora Leidy Slendy Ramirez Garcia, así culmina el curso y se tiene por aprobada la asignatura de ‘Trabajo de Grado I’.

Figura 9.

Actividades del módulo 4: Uso de Herramientas TIC para la Enseñanza.

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 





	Entrega del montaje de la unidad	<input type="checkbox"/>
	Calificación Montaje	<input type="checkbox"/>

Nota. Extraído de: [Curso de Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC - Derecho Cohorte 9, Modulo 4, Montaje de la Unidad de la asignatura](#)

3.2 Competencias a desarrollar

Una vez teniendo los conocimientos técnicos y pedagógicos se hizo necesario orientarlos con las competencias que se pretenden desarrollar en la Practica para ello se tomó como base las competencias de saber y saber hacer pues estas fueron las elegidas por el autor en la planeación de recursos y actividades haciendo uso de las herramientas TIC disponibles para la asignatura de Derecho Laboral Individual, resultado de ello se realizó una reunión con la docente dentro de la cual se acordó la forma como debería estar enfocada la practica resultando en que efectivamente la plataforma Moodle deberá contener todas las unidades temáticas y actividades usando herramientas TIC a fin de afianzar el aprendizaje de los estudiantes respecto a los conceptos y figuras del Derecho Laboral siempre que se tratan de la primera asignatura, también se especificó la importancia hacer uso de las clases exposicionales-presenciales por parte del practicante especialmente en lo que respecta a la temática de liquidaciones laborales pues en esta al tratarse de un ejercicio que implica la aplicación de fórmulas matemáticas, así como la interpretación de problemas requiere la presencia del

practicante a fin de ejemplificar como se da solución al ejercicio, así como para dar claridad a las dudas que surjan en el momento.

Eventualmente tuvo que realizarse un ajuste en el enfoque de la plataforma en respuesta a la asamblea permanente estudiantil por lo que se implementó un componente evaluativo a varias unidades temáticas a fin de que los estudiantes contaran con un medio para refrescar y evaluar conocimientos, así como el de tener los recursos necesarios para el estudio de las últimas unidades temáticas en caso de que la situación de asamblea permanente repercuta negativamente al programa de Derecho Laboral Individual reduciendo el tiempo para el aprendizaje de sus unidades.

4. Integración de las TIC en la práctica de docencia universitaria

Como resultado del proceso de aprendizaje del curso en Formación Docente para la Enseñanza Apoyada con TIC, así como la planificación realizada en conjunto con la docente sobre las competencias a desarrollar se detallará los diferentes recursos y actividades realizados para la asignatura.

4.1 Objeto, montaje y diseño de unidades temáticas en la plataforma Moodle

En este punto se abordan los recursos subidos en las unidades temáticas dentro de la plataforma Moodle y que corresponden al Programa de Derecho Laboral.

4.1.1 Unidad 0 Introducción

En esta primera parte se socializan tanto el programa de la asignatura como las actividades evaluativas planeadas para cada corte de modo que los estudiantes puedan conocer la forma como se desarrollara a lo largo del semestre.

Figura 10.

Introducción plataforma Moodle

PRIMER CORTE

DERECHO LABORAL INDIVIDUAL



La Huelga, Robert Koehler

Bienvenidos todos y todas al curso de Derecho Laboral Individual, nuestro objetivo es formar en ustedes los estudiantes diferentes competencias del saber y hacer, todas en relación con el Derecho Laboral Individual, ahora bien en lo que respecta al programa de la asignatura este se encuentra subido aquí mismo en un archivo tipo PowerPoint, pero no se preocupen cada unidad tendrá su respectiva explicación de las competencias y saberes que se pretende obtengan de cada una de ellas así como las diferentes actividades o métodos evaluativos para lograrlo.

 PROGRAMA DERECHO LABORAL 2024

 EVALUACIONES DE CADA CORTE DERECHO LABORAL 2024-1

Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

4.1.2 Unidad Temática 1

Esta primera unidad se ubica dentro del primer corte de la asignatura y aborda los temas de los fundamentos del Derecho Laboral, así como las Clases de Trabajadores en Colombia.

Figura 11.

Unidad temática 1

UNIDAD 1



Gastón Bettelli: Insurrección de los comuneros

Las competencias que se esperan del estudiante en esta unidad temas son las de interpretar la naturaleza y la historia, así como los principios del Derecho Laboral Individual, Diferenciar entre trabajadores funcionarios Públicos, Trabajadores independientes y Trabajadores dependientes, en esta primera unidad nos enfocaremos en distinguir claramente las fuentes y principios base del derecho laboral individual, así como la clase de trabajadores que existen según el ordenamiento colombiano.

 Compendio teórico Práctico del Derecho del Trabajo. Colegio de Abogados de Colombia de Legis. 2015.

 DIAPOSITIVAS UNIDAD 1

Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

4.1.2.1 Objeto de la unidad temática 1. En esta unidad se desarrolla la naturaleza y las fuentes del derecho laboral, así como su relación con los principios de este, pasando luego por el concepto de trabajador diferenciando sus clases según el ordenamiento colombiano teniendo como punto de partida la diferenciación entre los del sector público y los del sector privado.

4.1.2.2 Recursos unidad temática 1. Los recursos utilizados en esta unidad son las diapositivas en formato PowerPoint realizadas por la docente para la Unidad 1 sumado al texto denominado Compendio Teórico Practico del Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados del Trabajo de Colombia el cual en su primer capítulo aborda los principios que rigen el Derecho Laboral, La Constitución Política de Colombia de 1991 así como la Ley 50 de 1990 ‘ Código Sustantivo de Trabajo’ pues son lecturas recurrentes a lo largo de toda la asignatura, la sentencia T-596 del 2015 del magistrado ponente Luis Guillermo Guerrero Pérez pues en esta se aborda a plenitud la diferencia entre los principios de Favorabilidad, In dubio pro operario y Condición más beneficiosa, las sentencias Sala Laboral S-107 de 2024, Sala Laboral 1953 de 2021 y T-833 de 2012 pues estas fueron recursos necesarios para la actividad de ‘Control de Lectura’ planificado y realizado en este primer corte por parte de la docente, cuadro comparativo de autoría del practicante dentro del cual se distinguen los diferentes tipos de trabajadores entre el sector público y el sector privado esto como complemento para la explicación realizada en clase sobre dicho tema.

Figura 12.

Recursos unidad temática 1

FUENTES DEL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

-  CONSTITUCION POLITICA
-  CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
-  LECTURA COMPLEMENTARIA- NO EVALUABLE

SENTENCIAS CONTROL DE LECTURA

Aquí encontrarán las sentencias sobre las cuales se realizara el control de lectura por favor leerlas a profundidad y poner especial atención con los principios generales del Derecho Laboral

-  SENTENCIA SALA LABORAL S 107-2024
-  SENTENCIA SALA LABORAL 1953-2021
-  SENTENCIA T 833-2012

CLASES DE TRABAJADORES EN COLOMBIA

En el siguiente cuadro comparativa se hará mención de los diferentes clases de trabajadores en Colombia según la forma en que fueron vinculados es decir o bien firmaron un contrato específico o medio un acto administrativo para ocupar dicho empleo.

-  CUADRO COMPARATIVO TRABAJADORES EN COLOMBIA

Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

4.1.3 Unidad temática 2

Esta unidad hace parte del primer corte de la asignatura y aborda los diferentes contratos laborales presentes en el ordenamiento colombiano diferenciando cada uno de ellos basado en su fuente normativa, de igual forma se aborda los fenómenos de la suspensión, terminación y despido dentro del contrato de trabajo explicando cada uno con sus diferentes causales dentro del Código Sustantivo del Trabajo y finalmente se hace una diferenciación entre la concurrencia y coexistencia de los contratos.

Figura 13.

Unidad temática 2

UNIDAD 2



Sin Pan y sin Trabajo [1894], Ernesto de la Cárrova.

En la presente unidad se abordará la temática de los diferentes contratos laborales existentes en la regulación Colombiana explicando cada uno de ellos y diferenciándolos, se abordarán los temas de la suspensión, terminación y despido del contrato al igual que la concurrencia y coexistencia de contratos.

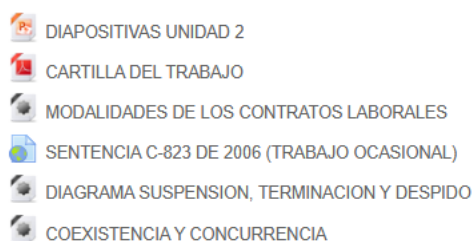
 DIAPOSITIVAS UNIDAD 2

Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

4.1.3.1 Objeto de la unidad temática 2. El objeto de esta unidad es la de dar las características principales de cada uno de los tipos de contratos laborales relacionando los artículos del Código Sustantivo del Trabajo que regulan cada uno de ellos, asimismo explicar las causales y diferencias de la suspensión, terminación y despido para concluir la unidad ilustrando los fenómenos de la concurrencia y coexistencia de contratos laborales.

4.1.3.2 Recursos de la unidad temática 2. Esta unidad contiene nuevamente las diapositivas en formato PowerPoint realizadas por la docente para las temáticas a abordar en la unidad, el texto llamado ‘Cartilla de Trabajo 2020’ de Ignacio Cadavid Gómez y Eraclio Arenas Gallego el cual en su capítulo 7 explica los tipos de contratos según su forma y duración, una infografía realizada por el practicante en el que se relacionan cada tipo de contrato con su fuente normativa, la sentencia C-823 de 2006 del magistrado ponente Jaime Córdoba Triviño pues en esta se aborda el tema de los contratos ocasionales o transitorios, un diagrama de las fuentes normativas de la terminación, suspensión y despido así como una pequeña explicación respecto a la renuncia y una pequeña representación gráfica de la coexistencia y concurrencia de contratos.

Figura 14. Recursos de la unidad temática 2



Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

4.1.4 Unidad temática 3

Esta unidad da comienzo al segundo corte de la asignatura dentro de la misma se aborda el periodo de prueba, las reglas sobre el salario, la jornada laboral y el trabajo suplementario, así como las prestaciones sociales.

Figura 15.

Unidad temática 3

SEGUNDO CORTE

UNIDAD 3



En esta unidad el estudiante aprenderá la ejecución y efecto de los contratos en relación con los salarios, prestaciones sociales y jornada laboral, con estas temáticas se espera que el estudiante relacione lógicamente las condiciones establecidas de un contrato laboral con las consecuencias salariales y jornadas laborales resultado de las mismas, lo anterior con miras a dejar bases sólidas al momento de desarrollar una liquidación laboral.

 DIAPOSITIVAS UNIDAD 3

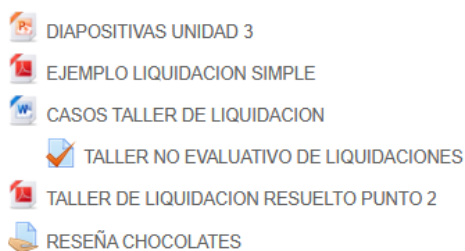
Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

4.1.4.1 Objeto de la unidad temática 3. El objeto de esta unidad es la de explicar lo que se considera salario dentro del ordenamiento colombiano, la definición y duración del periodo de prueba, la jornada laboral ordinaria y los tipos de trabajo suplementario y finalmente las prestaciones sociales comunes y especiales, todos estos conocimientos se materializan en el desarrollo de ejercicios de liquidación laboral.

4.1.4.2 Recursos de la unidad temática 3. Los recursos usados en esta unidad fueron las diapositivas correspondientes a la unidad 3 realizadas por la docente, un ejemplo de una liquidación laboral resuelta en formato PDF, un caso resuelto del taller de liquidación realizado el 13 de marzo del 2024 y pequeñas definiciones realizadas mediante etiquetas de los temas periodo de prueba, salario, jornada laboral y trabajo suplementario y prestaciones sociales.

Figura 16.

Recursos de la unidad temática 3



Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

Figura 17.

Recursos de la unidad temática 3

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 76. DEFINICION: Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del {empleador}, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

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.

DURACIÓN

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.

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.

Prorroga: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

1. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.
2. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

SALARIO

ARTICULOS DEL 127-143 DEL CST

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

JORNADA LABORAL Y TRABAJO SUPLEMENTARIO

JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

Figura 18.

Recursos de la unidad temática 3

PRESTACIONES SOCIALES

ORDINARIAS

Prima de Servicios: Art. 306.

Vacaciones: Art. 186; 187.

Cesantías: Arts. 249, 254, 253 y 250.

Intereses a las Cesantías: corresponden al 12% anual sobre los saldos que al 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro definitivo del trabajador, o de liquidación parcial de cesantía, tengan a su favor por concepto de cesantía.

ESPECIALES

Transporte: Decreto anual

Licencia de Maternidad (18 semanas)

Dotación Devenga menos de 2smimv y tiene mas de 3 meses de trabajo

Licencia de Luto 5 días hábiles

Calamidad doméstica La duración de la calamidad y su posterior recuperación

Subsidio familiar (-de 4smimv)

Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

4.1.5 Unidad temática 4

Perteneciente al segundo corte esta unidad temática contiene los diferentes tipos de indemnizaciones laborales y los fundamentos sobre los accidentes y enfermedades laborales.

Figura 19.

Unidad temática 4.

UNIDAD 4



¡Aún dicen que el pescado es caro! - Joaquín Sorolla

En esta unidad se desarrollaran las diferentes indemnizaciones en materia laboral así como los accidentes de trabajo relacionando que entidad es responsable de asumir el pago de los mismos, se espera que el estudiante pueda distinguir cuando se aplican las diferentes indemnizaciones, igualmente el saber identificar cuando una situación configura un accidente de trabajo.

 DIAPOSITIVAS UNIDAD 4

Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)


4.1.5.1 Objeto de la unidad temática 4. La unidad temática 4 tiene como objeto el entender cuando aplican las diferentes indemnizaciones laborales por no pago, por despido injusto y la ordinaria de perjuicios y culpa patronal mediante la explicación de los artículos que lo regulan a fin de que el estudiante pueda diferenciar cuando se aplica cada una de ellas, también se abordan los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad de trabajo y enfermedad común mediante su definición normativa con miras nuevamente a que el estudiante pueda determinar cuándo una situación se encuadra ya sea como enfermedad laboral, accidente laboral o enfermedad común.

4.1.5.2 Recursos de la unidad temática 4. Los recursos utilizados en esta unidad fueron primeramente las diapositivas aportadas por la docente, un cuadro comparativo de la indemnización por despido injusto hecha por el practicante, una infografía de la indemnización por no pago hecha por el practicante, ejercicios sobre la aplicación de ambas indemnizaciones en formato Word, definición mediante una etiqueta en Moodle de la enfermedad profesional y el accidente laboral, la Ley 766 de 2002 el decreto 780 de 2016 y la Ley 1562 de 2012 las cuales dan conceptos sobre la enfermedad laboral y el accidente de trabajo.


Figura 20.

Recursos de la unidad temática 4

INDEMNIZACION ART 64

 INDEMNIZACION ART 64- CUADRO COMPARATIVO

INDEMNIZACION ART 65

 INFOGRAFIA ART 65 EJERCICIOS PARA CLASE 24-4-2024

ENFERMEDAD PROFESIONAL Y 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.

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Tanto para los accidentes laborales como para las enfermedades profesional es responsable la ARL para los demás casos es la EPS, ahora bien esta responsabilidad no excluye la capacidad del trabajador de solicitar la indemnización total y ordinaria por perjuicios al empleador cuando se configure la culpa patronal del artículo 216 del CST.

Ley 776 de 2002 Artículo 3--> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16752>

Decreto 780 de 2016--> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77813>

Ley 1562 de 2012--> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

4.1.6 Unidad temática 5

Esta unidad da inicio al tercer corte teniendo como temas la sustitución patronal y las contrataciones especiales.

Figura 21.

Unidad temática 5

UNIDAD 5



En esta unidad se desarrollarán los temas de contrataciones especiales y la sustitución patronal, el objetivo es que el estudiante pueda identificar los diferentes tipos de contrataciones, así como de entender las bases del fenómeno de la sustitución patronal y como estas afectan las relaciones laborales ya existentes.

 DIAPOSITIVAS UNIDAD 5

Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

4.1.6.1 Objeto de la unidad temática 5. El objeto de la presente unidad es la de explicar el fenómeno de la sustitución patronal y como este afecta a los trabajadores, por otra parte, se toman diversos tipos de contratación laboral diferentes a los contratos de trabajo convencionales explicando cada una de ellos dando sus fuentes normativas para que así el estudiante pueda conocer las diferencias en cada uno de estos contratos y tener conocimiento de que ley los regula en caso de tener dudas específicas sobre su aplicación, dichos contratos son el contrato de aprendizaje, el trabajo a domicilio, el servicio doméstico, el trabajo por días, el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto.

4.1.6.2 Recursos de la unidad temática 5. Los recursos usados en esta unidad fueron las diapositivas aportadas por la docente, etiquetas con breve explicación y resalte de ideas importantes de cada temática, video explicativo sobre la sustitución patronal, video explicativo del contrato de aprendizaje, Ley 789 de 2002 que regula el contrato de aprendizaje, diagrama de autoría del practicante con las ideas y artículos más importantes del contrato de aprendizaje, Ley 1072 de 2015 que regula el trabajo por días y como se realizan los aportes en este tipo de contratos, Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012 y Decreto 1227 de 2022 que regulan el teletrabajo, Ley 2088 de 2021 la cual regula el trabajo en casa, Ley 2121 de 2021 que regula el trabajo remoto, video explicativo sobre teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto y finalmente un cuadro comparativo de autoría del practicante entre el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto.

Figura 22.

Recursos de la unidad temática 5

SUSTITUCION PATRONAL

Sucedre cuando se hace un cambio en el empleador por cualquier razón (venta, fusión, permuta etc...) pero que dicho cambio de patrono no implique variaciones esenciales en las actividades a la que se dedicaba la empresa, para tener más claridad existen 3 requisitos para que exista la sustitución patronal:

- 1) El cambio de patrono
- 2) La continuidad en las actividades de la empresa (es decir que si la empresa es un restaurante y pasa a ser un supermercado cambia totalmente y no se configura sustitución patronal)
- 3) Que el trabajador siga prestando servicio a la empresa

Las demás reglas se encuentran en los artículos del 67 al 70 del CST.



Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

Figura 23.*Recursos de la unidad temática 5***CONTRATO DE APRENDIZAJE**

Figura que permite contratar estudiantes de institutos educativos a fin de que realicen sus practicas en la empresa recibiendo por ello un apoyo económico que nos constituye salario, se encuentra regulado en la ley 789 del 2002 los artículos del 30 al 42.

VIDEO EXPLICATIVO-->



LEY 789 2002--> http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html

 **DIAGRAMA CONTRATO DE APRENDIZAJE**

TRABAJO A DOMICILIO

Regulado en el artículo 89 del CST y en la ley 1429 definido como el contrato en el que una persona presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador, es un contrato poco común pues actualmente impera el teletrabajo (que es donde por medio de internet y en la casa el trabajador cumple sus funciones), el artículo 6 del decreto 210 de 1953 indica que

"Se entiende que existe contrato de trabajo al tenor de lo dispuesto en el artículo 89 del Código sustantivo del trabajo y para efectos del presente decreto cuando aparezca plenamente establecido que el trabajador o trabajadores a domicilio reciben del patrono materias primas o elementos destinados a ser manufacturados y expendidos por cuenta de esta último"

Como todo contrato de trabajo cuenta con derechos laborales de prestaciones sociales, seguridad social y aportes parafiscales, un ejemplo de este tipo de contrato puede ser empresas de confección por medio de la cuales media un contrato a domicilio con una persona que en su casa se encarga de recibir la materia prima y transformarla en prendas sin embargo actualmente existen más figuras contractuales que pueden cubrir este tipo de situaciones diferentes al trabajo a domicilio.

Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

Figura 24.*Recursos de la unidad temática 5*

SERVICIO DOMESTICO Y TRABAJO POR DIAS

El servicio doméstico son las actividades propias del hogar como el aseo, cocina, lavado, planchado etc., este tipo de contrato ha sufrido cambios a lo largo de la historia que han logrado que actualmente este prácticamente al mismo que nivel que cualquier otro contrato de trabajo es decir reconociéndole los derechos laborales que le asisten a un contrato de trabajo común y corriente, la mayor diferencia es cuando se trata de un contrato por días es decir que la empleada domestica tenga una jornada laboral menor a la típica es decir que trabaje por días situación que no desconoce los derechos laborales del trabajador pero que en vista a que su prestación de servicios se realice por tiempo menor al de una jornada laboral normal se le aplican ciertos criterios para calcular no solo su salario sino sus prestaciones y cotizaciones al sistema, dichos criterios se encuentran explicados en la ley 1072 del 2015, los cuales buscan adecuar el trabajo por días a fin de que se le respeten sus derechos laborales.

LEY 1072 DE 2015 -> <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR%20Sector%20Trabajo%20Actualizado%20a%20Abril%20de%202021.pdf/d3c8b5a4-7135-47ee-bdb8-aaae36932c8e?t=1622043008315>

TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

Cada tipo de contrato tiene características específicas las cuales se desarrollan en diferentes leyes relacionándose de la siguiente forma:

TELETRABAJO-> LEY 1221 DE 2008-> http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html

Decreto 884 de 2012-> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>

Decreto 1227 de 2022-><https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935>

TRABAJO EN CASA-> LEY 2088 DE 2021-> http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2088_2021.html

TRABAJO REMOTO-> LEY 2121 DE 2021-> http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2121_2021.html



Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

4.1.7 Unidad temática 6

En esta unidad se abordan los diferentes fueros presentes en el ordenamiento colombiano.

Figura 25.

Unidad temática 6

UNIDAD 6



En la presente unidad se abordaran los diferentes fueros vigente en la legislación colombiana indicando en que ley o articulo se fundamentan y dando sus principales características, se espera que el estudiante pueda diferenciar cada uno de ellos así como saber cuando se activan.

Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

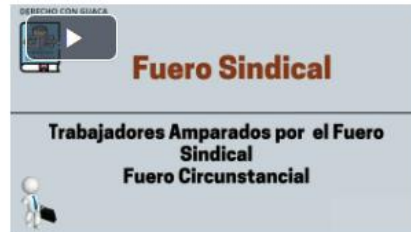
4.1.7.1 Objeto unidad temática 6. El objeto de esta unidad es el de explicar el fuero sindical, el fuero de maternidad el fuero de paternidad, el fuero de prepensionados y la estabilidad laboral reforzada en trabajadores discapacitados relacionando para cada uno los requisitos necesarios para activar dicho fuero.

4.1.7.2 Recursos de la unidad temática 6. Los recursos usados en esta unidad fueron etiquetas con definiciones breves e ideas importantes de cada fuero, un video explicativo sobre el fuero sindical, la Ley 2141 de 2021 que reglamenta el fuero de paternidad, un cuadro comparativo de autoría del practicante entre el fuero de maternidad y el fuero de paternidad, la ley 790 de 2002 que reglamenta el fuero de prepensionados en el sector público, la sentencia T-357 de 2016 del magistrado ponente Jorge Iván Palacio Palacio en la cual se aplica el fuero de prepensionados en el sector privado, la ley 361 de 1997 que establece la estabilidad laboral reforzada para trabajadores con discapacidad (Corte Constitucional, T-357; 2002).

Figura 26.

*Recursos de la unidad temática 6***FUERO SINDICAL**

Regulado en los artículos 405 y 406 del CST tiene su razón de ser en la protección del artículo 39 de la constitución política que es la de garantizar el funcionamiento sindical sin que un despido injustificado a sus fundadores los afecte.

**FUERO DE MATERNIDAD**

Regulado en los artículos 239 y 240 del CST este fuero se da como su nombre lo indica cuando la mujer trabajadora se encuentra ejerciendo maternidad específicamente estando embarazada y en periodo de lactancia que es cuando mas atención requiere el bebe por lo que se establece que goza de un fuero y que su despido solo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

Figura 27.*Recursos de la unidad temática 6***FUERO DE PATERNIDAD**

En este caso es regulada por la ley 2141 de 2021 la cual a su vez regula los artículos 239 y 240 del CST esta protección se da cuando la embarazada no cuenta con empleo estable por lo que el cónyuge de la misma es quien provee completamente para el mantenimiento y cuidado de la misma y del bebe.

Ley 2141 de 2021--> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=168351>

CUADRO COMPARATIVO FUERO DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD

FUERO DE PRE-PENSIONADOS

Se les da a aquellas personas que les falten 3 años para cumplir los requisitos para pensionarse por vejez, regulado en el artículo 12 de la ley 790 de 2002 y por la sentencia T-357 de 2016 tiene como fin dar protección a estas personas próximas a pensionarse, es necesario recalcar que en el sector privado hay que aplicar la jurisprudencia vigente la cual indica que esta protección se da cuando se afecta el mínimo vital.

Ley 790 de 2002--> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6675>

Sentencia T-357 de 2016--> T-357-16 Corte Constitucional de Colombia

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN TRABAJADORES DISCAPACITADOS

Es la que protege al trabajador de ser discriminado (despedido o desvinculado de la empresa) por una condición física o de salud que lo coloque en lo que la corte llama debilidad manifiesta, por otras circunstancias expresamente considerada en la ley, a menos que dicha condición sea totalmente incompatible o insuperable con el cargo que va a desempeñar (y eso si no existe posibilidad de reubicarlo en algún otra área de la empresa), el motivo de la protección es la de dar seguridad y confianza frente a las expectativas que tiene el trabajador de si situación de trabajo especialmente al haber sufrido de algún accidente o situación que genere cualquier limitación en su capacidad de trabajo, se encuentra regulada por el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Ley 361 de 1997--> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>

Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

4.1.8 Foro de preguntas

En la parte final del curso se agregó un espacio para que los estudiantes tuvieran la posibilidad de resolver dudas con el practicante.

Figura 28.

Foro de preguntas



Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)


Este foro fue usado solo una vez debido a que el practicante se enfocó en resolver las demás dudas de los estudiantes vía WhatsApp, pero queda el registro de su creación y funcionamiento como un espacio que posibilita comunicación practicante-estudiante.

Figura 29.


Uso del foro de preguntas.

Lectura clase sábado


Mostrar respuestas anidadas Mover este debate a... Mover Fijar

 Lectura clase sábado
de Danna Lucia Arroyo Pabuena - jueves, 15 de febrero de 2024, 15:38

Buen día, perdón las molestias. No estoy segura de la lectura que la profesora asignó para la clase del próximo sábado y me preguntaba si las tienes (en caso de que las tengas por favor me las podrías compartir). Gracias.

Calificación máxima: - Calificar... 

[Enlace permanente](#) | [Editar](#) | [Borrar](#) | [Responder](#)

 Re: Lectura clase sábado
de Yesid Camilo Olago Romero - sábado, 17 de febrero de 2024, 00:26

Buen día, las lecturas se encuentran en el espacio de la unidad 1 correspondiente a los Principios Generales del Derecho Laboral, recordar que estas sentencias serán la base para el control de lectura de la próxima semana.

Calificación máxima: -

[Enlace permanente](#) | [Mostrar mensaje anterior](#) | [Editar](#) | [Dividir](#) | [Borrar](#) | [Responder](#)

Nota. Extraído de: [DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial](#)

4.2 Uso de las TIC en el desarrollo de actividades

En planeación con la docente se establecieron diferentes pautas respecto al uso de las tecnologías de la información y la comunicación como apoyo para las actividades explicadas de manera presencial, así como para el desarrollo de actividades cien por ciento virtuales, las siguientes son los espacios y actividades creadas por el practicante a través de las TIC a lo largo de la asignatura.

4.2.1 Actividad número 1 ‘taller no evaluativo de liquidaciones’

Provisto del visto bueno de la docente se planifico una actividad sin repercusiones en las calificaciones de la asignatura para desarrollar dentro de la clase magistral presencial dirigida por el practicante el día trece de marzo del 2024, según la cual los estudiantes debían resolver el punto número dos del recurso cargado en la unidad 3 denominado ‘casos taller de liquidación’ y subir el archivo resultante a la plataforma Moodle así como resolver una pequeña encuesta respecto a la clase magistral, esta actividad se hizo con base en los recursos virtuales

de la unidad temática número 3 y 4 para lo cual en conjunto con la clase magistral impartida por el practicante tendrían los conocimientos necesarios para realizar su primera liquidación laboral con un salario no variable así como el cálculo de la indemnización del artículo 64 y de los salarios sin pagar.

Figura 30.

Clase magistral 13/03/2024

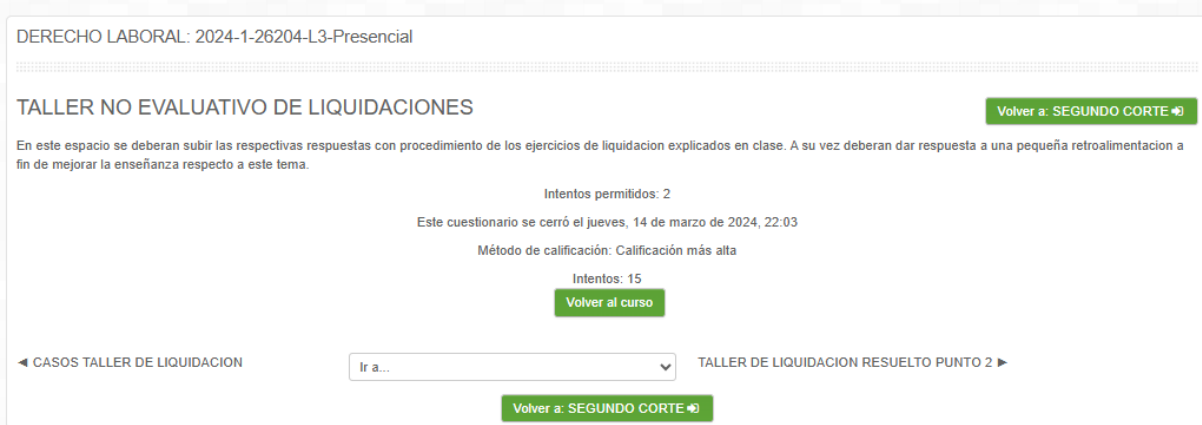


Nota. Estudiantes en el desarrollo de esta actividad.

4.2.1.1 Herramienta evaluativa. La actividad se planteó a través de la plataforma Moodle por medio del recurso denominado ‘casos de taller de liquidación’ y para su entrega se realizó un espacio dentro de la plataforma denominado ‘taller no evaluativo de liquidaciones’ con un límite de 2 días, posterior a la clase exposicional, la cual permitió a cada estudiante, subir el resultado del ejercicio en cualquier formato de archivo, se hizo uso de la plataforma debido a su facilidad para recolectar y analizar los archivos entregados por los estudiantes.

Figura 31.

Espacio Actividad 1



DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial

TALLER NO EVALUATIVO DE LIQUIDACIONES [Volver a: SEGUNDO CORTE ↩](#)

En este espacio se deberán subir las respectivas respuestas con procedimiento de los ejercicios de liquidacion explicados en clase. A su vez deberán dar respuesta a una pequeña retroalimentacion a fin de mejorar la enseñanza respecto a este tema.

Intentos permitidos: 2
Este cuestionario se cerró el jueves, 14 de marzo de 2024, 22:03
Método de calificación: Calificación más alta
Intentos: 15
[Volver al curso](#)

◀ CASOS TALLER DE LIQUIDACION TALLER DE LIQUIDACION RESUELTO PUNTO 2 ▶
[Volver a: SEGUNDO CORTE ↩](#)

Nota. Extraído de: [2024-1-26204-L3-Presencial-TALLER NO EVALUATIVO DE LIQUIDACIONES](#)

4.2.1.2 Competencias a evaluar. En esta actividad se evaluó el saber-hacer pues, el practicante a lo largo de la clase; brindó todos los conocimientos de la competencia del saber requeridos por cada estudiante, durante la realización de la actividad, teniendo como objetivo el saber-hacer de los estudiantes; respecto a una liquidación laboral con indemnización, teniendo los conceptos de esta disponibles para su consulta.

Tabla 1. *Lista de cotejo ejercicio de liquidación.*

ASPECTO	CUMPLE	NO CUMPLE	VALOR
Aplica correctamente el concepto de Cesantías en el cálculo de la liquidación			0.5
Aplica correctamente el concepto de Intereses sobre las Cesantías en el cálculo de la liquidación			0.5
Aplica correctamente el concepto de Prima de Servicios en el cálculo de la liquidación			0.5
Aplica correctamente el concepto de Vacaciones en el cálculo de la liquidación			0.5
Aplica correctamente el concepto de Indemnización por Terminación Unilateral sin Justa Causa en el cálculo de la liquidación			1
Aplica correctamente el concepto de salarios sin pagar en el cálculo de la liquidación			1
Hace uso de los recursos dispuestos en el Moodle para el desarrollo de la actividad			1
VALORACIÓN FINAL			

Nota. La organización fue individual y la competencia evaluada fue Saber y Hacer referente a la liquidación laboral con indemnización. La fecha de evaluación: 13/03/2024.


4.2.1.3 Planeación de la actividad. La actividad se planeó como un abrebocas de las liquidaciones laborales, razón por la cual no tuvo carácter evaluativo, el practicante elaboró 3 diferentes casos para los cuales procedía una liquidación laboral diferente; pues, abordaban varios tipos de contratos, así como diversas situaciones fácticas respecto al retiro del trabajador y pago de salarios, durante la realización de la clase expositiva el practicante vislumbró primero la ausencia de varios de los estudiantes matriculados así como la falta de tiempo y conocimientos de los estudiantes para realizar todos los ejercicios planteados, por lo que se llegó a un acuerdo con los mismos, para solo realizar el punto número 2, este punto presentaba una situación fáctica que daba paso a una liquidación laboral, una indemnización por despido injusto y un cálculo de salarios sin pagar, durante el resto de la clase magistral el practicante se percató de flaquezas respecto al tema de indemnizaciones y salarios sin pagar por lo que se llegó a un nuevo acuerdo con los estudiantes, esta vez, para dar un plazo improrrogable de 2 días posteriores a la clase para subir sus respuestas en la plataforma Moodle y finalmente se indicó que, para dar seguimiento al tema era necesario no solo subir el archivo sino contestar la pequeña encuesta que se encontraba en el mismo espacio.

Figura 32.

Ejemplo de respuestas de un estudiante

Pregunta 1
Finalizado
Se puntúa 5.00 sobre 5.00
▼ Editar pregunta

Teniendo en cuenta los ejercicios planteados suba aquí en formato word o pdf la respuesta a cada uno de los ejercicios señalando los valores resultantes de cada uno así como las formulas que uso para obtenerlos.

 [EJERCICIO LIQUIDACION.pdf](#)

Pregunta 2
Finalizado
Sin calificar
▼ Editar pregunta

Con base en lo realizado siente que el auxiliar de docente explico a profundidad los temas de Liquidacion Laboral e Indemnizaciones del Art 64 y 65?

Si, el tema de liquidación laboral fue explicado a profundidad

Pregunta 3
Finalizado
Sin calificar
▼ Editar pregunta

Teniendo en cuenta el ejercicio realizado y la explicacion dada, siente que algun tema en especifico de la liquidacion requiere más énfasis? Si es así mencione cual.

Requiere más énfasis el tema de indemnizaciones

Pregunta 4
Finalizado
Sin calificar
▼ Editar pregunta

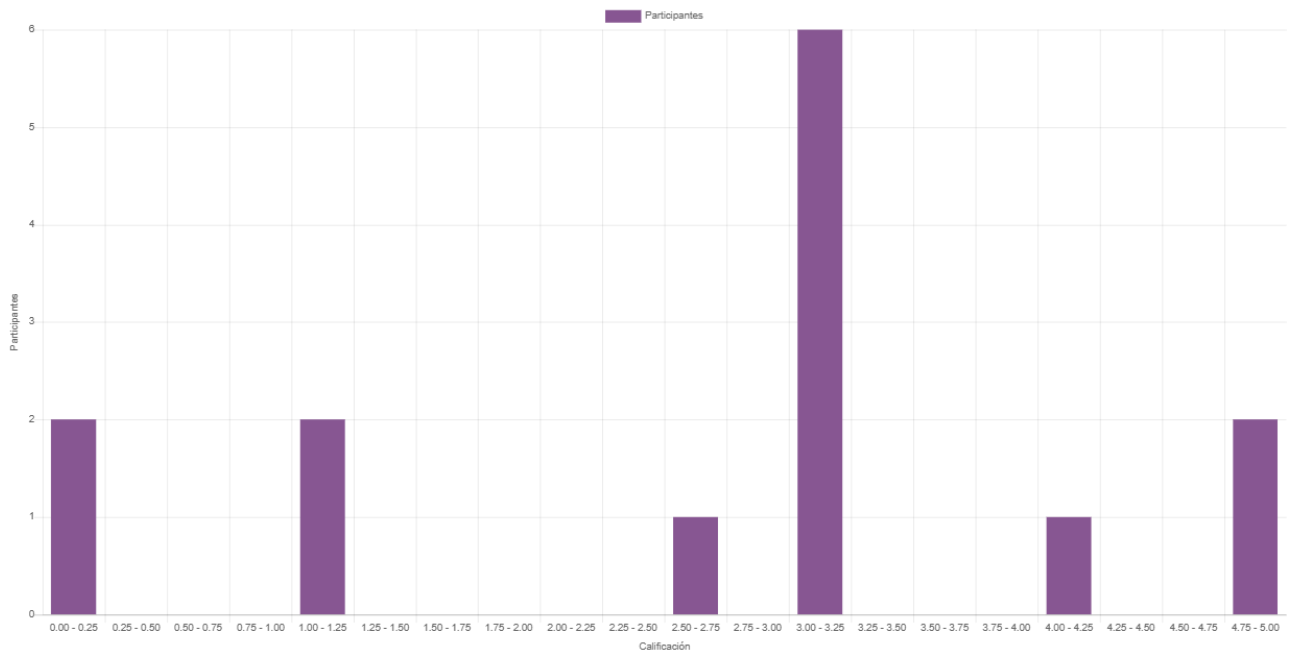
Tiene alguna sugerencia frente al metodo de enseñanza utilizado en el taller? Por favor escribala

La metodología usada es adecuada para la explicación del tema

Nota. Extraído de: [2024-1-26204-L3-Presencial-TALLER NO EVALUATIVO DE LIQUIDACIONES-Resultados](#)

4.2.1.4 Análisis de resultados. Para analizar los resultados de esta actividad, se procedió a calificar los ejercicios entregados por los estudiantes con un modelo de 5 puntos en total otorgándoles 1 punto por usar los recursos de Moodle, 2 puntos por la liquidación laboral, 1 punto por la indemnización y 1 punto por el cálculo de los salarios sin pagar, producto de ello la plataforma Moodle genero la siguiente grafica de tablas:

Figura 33.

Grafica de tablas actividad 1

Nota. Extraído de: [2024-1-26204-L3-Presencial-TALLER NO EVALUATIVO DE LIQUIDACIONES-Resultados](#)

La cual en conjunto con la calificación realizada por el practicante, indica que la gran mayoría de los estudiantes fueron receptivos respecto al tema de la liquidación laboral pues la realizaron a cabalidad sin errores, sin embargo, tuvieron deficiencias en lo relacionado con la indemnización y el cálculo de salarios sin pagar pues muy pocos realizaron esta parte del ejercicio, lo cual sumado a la declaración de algunos estudiantes dentro de la encuesta de que no se profundizó el tema de indemnizaciones lo suficiente, se tradujo en la necesidad de explicar el tema nuevamente.

Figura 34.

Resultado de encuesta actividad 1

Pregunta 2
Finalizado
Sin calificar
✎ Editar pregunta

Con base en lo realizado siente que el auxiliar de docente explico a profundidad los temas de Liquidacion Laboral e Indemnizaciones del Art 64 y 65?

falto claridad en indemnizaciones

Escribir comentario o corregir la calificación

Historial de respuestas

Paso	Hora	Acción	Estado	Puntos
1	13/03/2024 20:16	Iniciado/a	Sin responder aún	
2	13/03/2024 20:40	Guardada: fallo claridad en indemnizaciones	Respuesta guardada	
3	13/03/2024 20:41	Intento finalizado	Finalizado	

Pregunta 3
Finalizado
Sin calificar
✎ Editar pregunta

Teniendo en cuenta el ejercicio realizado y la explicación dada, siente que algun tema en específico de la liquidacion requiere más énfasis? Si es así mencione cual.

indemnizaciones

Nota. Extraído de: [2024-1-26204-L3-Presencial-TALLER NO EVALUATIVO DE LIQUIDACIONES-Resultados](#)

Para cubrir dichas deficiencias, el practicante se reunió con la docente y programó la realización de una nueva clase para el 24 de abril del 2024, esta vez acompañado de la docente; a fin de resolver cualquier inquietud en la cual el practicante abordó a cabalidad los temas de indemnizaciones laborales (Código Sustantivo del trabajo, 1971, artículos 64 y 65).

Figura 35.

Clase expositiva 24/04/2024



De este ejercicio se concluye que los estudiantes desarrollaron cabalmente la competencia de saber-hacer, respecto a las liquidaciones laborales teniendo un margen de éxito de casi el cien por ciento y que previo a la clase exposicional del 24/04/2024 flaquearon en las temáticas de indemnizaciones y cálculo de salarios por pagar; situación que se entendió subsanada por la ausencia de inquietudes en dicha clase.

4.2.2 Espacio virtual 1 para la actividad de ‘reseña chocolates’

Este espacio virtual se realizó con el fin de que los estudiantes subieran la actividad que se les asignó por parte de la docente, el 3 de abril del 2024, según la cual; se les repartieron chocolates a los estudiantes y según el tipo de chocolate, se les asignó una temática sobre la cual debían desarrollar la reseña sobre “prestaciones sociales y vacaciones”, actividad a realizar de manera escrita con sustentación oral en clase posterior, para que finalmente se hiciera retroalimentación de la temática en grupos, así:

1. Chocolate “Milk”: Reseña de Cesantías.

2. Chocolate “White”: Reseña de Intereses a las cesantías.
3. Chocolate “Black”: Reseña Prima de Servicios.
4. Chocolate “Almond”: Reseña Vacaciones.

El diseño de este espacio se hizo por medio de la opción ‘Tareas’ de Moodle y se permitió el envío de documentos únicamente en formato PDF, se eligió este espacio dada la facilidad para el cargue y descargue de documentos, la cantidad de envíos por este medio fue de 4 grupos.

Figura 36.

Espacio virtual reseña chocolates.

DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial

RESEÑA CHOCOLATES

Disponen del siguiente espacio para subir el archivo correspondiente al trabajo asignado el 3/4/2024 por favor incluir en el archivo nombres y codigos.

Sumario de calificaciones

Participantes	26
Enviados	4
Pendientes por calificar	4

Ver todos los envíos **Calificación**

◀ TALLER DE LIQUIDACION RESUELTO PUNTO 2 Ir a... ▶ DIAPOSITIVAS UNIDAD 4 ▶

Volver a: SEGUNDO CORTE

Nota. Extraído de: [2024-1-26204-L3-Presencial-RESEÑA CHOCOLATES](#)

4.2.3 Actividad cuestionarios de repaso

En el marco de la asamblea permanente estudiantil que interrumpe el proceso educativo del semestre 2024-1 y por consiguiente la asignatura de Derecho Laboral Individual la docente y el practicante se reunieron a fin de planear estrategias para abordar dicho obstáculo y se llegó a la conclusión de que el practicante realizara cuestionarios en formatos que permitan la retroalimentación inmediata sin la presencia del practicante para dejarlo a disposición de los

estudiantes tan pronto se normalicen las actividades académicas dentro de la Universidad Industrial de Santander, los siguientes son los cuestionarios elaborados.

4.2.3.1 Actividad cuestionario Unidad 2. Este cuestionario aborda los temas desarrollados en la unidad temática 2, consta de 10 preguntas, se espera que de este cuestionario el estudiante pueda mejorar sus conocimientos sobre los diferentes tipos de contratos, la terminación, suspensión y despido y la concurrencia y coexistencia de contratos, siempre que dichos temas ya fueron abordados en clases presenciales.

Figura 37.

Actividad cuestionario unidad 2

The screenshot shows a web interface for a questionnaire. At the top, it says 'DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial'. Below that, the title 'CUESTIONARIO UNIDAD 2' is displayed. A green button labeled 'Volver a: PRIMER CORTE' is in the top right. The main text states: 'El siguiente cuestionario aborda los temas de la unidad 2, su valor sera determinado por las instrucciones de la docente, sin embargo, se recomienda su desarrollo a fines de retroalimentar las temáticas vistas.' Below this, it says 'Intentos permitidos: 1'. A section titled 'Resumen de sus intentos previos' contains a table with two columns: 'Estado' and 'Revisión'. The table has one row with the value 'En curso'. Below the table, there is a green button 'Continuar la previsualización anterior'. At the bottom, there are navigation links: '◀ COEXISTENCIA Y CONCURRENCIA', a dropdown menu with 'Ira...', and 'DIAPOSITIVAS UNIDAD 3 ▶'. A second green button 'Volver a: PRIMER CORTE' is at the bottom center.

Nota. Extraído de: [2024-1-26204-L3-Presencial-CUESTIONARIO UNIDAD 2](#)

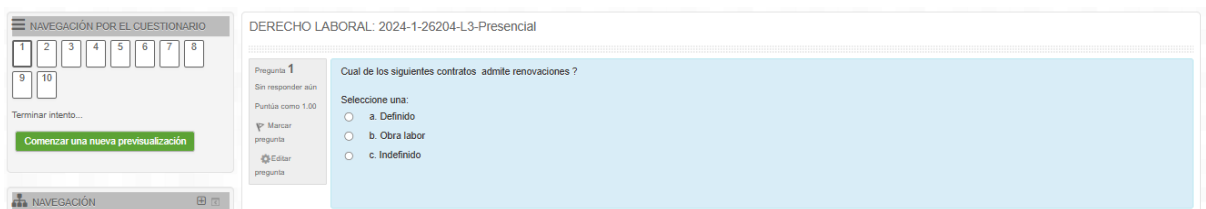
4.2.3.1.1 Competencias a evaluar. La competencia del presente cuestionario es la del saber pues se espera que el estudiante enriquezca sus conocimientos respecto a la unidad temática 2.

4.2.3.1.2 Herramienta evaluativa. Se utilizó una herramienta tipo cuestionario en la plataforma Moodle, consta de 10 preguntas de formato selección múltiple, emparejamiento y verdadero o falso, se hizo uso de esta herramienta ya que permite la retroalimentación inmediata por parte de los estudiantes sin la necesidad de que intervenga nuevamente el practicante.

4.2.3.1.3 Planeación de la actividad. Como se trata de una actividad cuyo uso es posterior a la entrega del presente informe se requirió escribir pequeñas retroalimentaciones en cada pregunta para una vez los estudiantes finalicen la entrega del cuestionario puedan revisarlo y entender el porqué de la respuesta correcta dada a cada pregunta. Las preguntas del cuestionario se elaboraron con base en los recursos virtuales de la unidad temática 2 así como en las explicaciones realizadas por la docente en clases presenciales dando como resultado un total de 10 preguntas.

Figura 38.

Actividad cuestionario unidad 2.



Nota. Extraído de: [2024-1-26204-L3-Presencial-CUESTIONARIO UNIDAD 2](#)

4.2.3.2 Actividad cuestionario unidad 4. Esta actividad desarrolla los temas de la unidad 4, consta de 10 preguntas las cuales están encaminadas a que el estudiante pueda sus conocimientos en los temas de indemnización por despido injusto, indemnización por falta de pago, accidente de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad común.

Figura 39.

Actividad cuestionario unidad 4

The screenshot shows a Moodle interface for a questionnaire. At the top, it says 'DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial'. Below that, the title 'CUESTIONARIO UNIDAD 4' is displayed, with a green button 'Volver a: SEGUNDO CORTE' on the right. A message states: 'El presente es un cuestionario de las temáticas de la unidad 4, su valor sera determinado por las instrucciones de la docente, sin embargo, se recomienda su desarrollo con fines de estudio para el examen final.' Below this, it indicates 'Intentos permitidos: 1'. A section titled 'Resumen de sus intentos previos' contains a table with columns 'Estado' and 'Revisión'. The table shows one entry with the state 'En curso'. Below the table is a green button 'Continuar la previsualización anterior'. At the bottom, there are navigation links: '◀ EJERCICIOS PARA CLASE 24-4-2024', a dropdown menu 'Ir a...', and 'DIAPOSITIVAS UNIDAD 5 ▶'. A green button 'Volver a: SEGUNDO CORTE' is also present at the bottom.

Nota. Extraído de: [2024-1-26204-L3-Presencial-CUESTIONARIO UNIDAD 4](#)

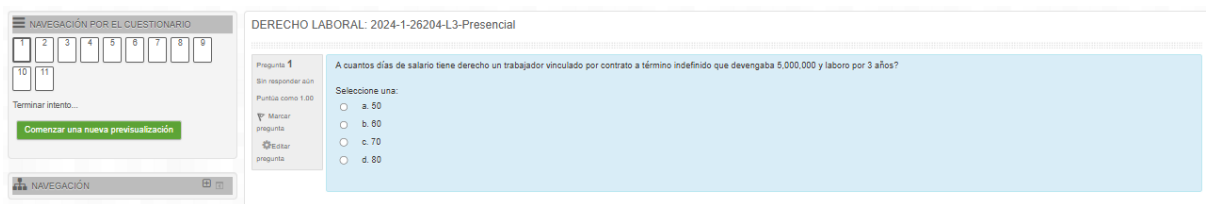
4.2.3.2.1 Competencias a evaluar. La competencia de este cuestionario es la del saber respecto a los contenidos de la unidad temática 4.

4.2.3.2.2 Herramienta evaluativa. Para la presente actividad se utilizó una herramienta tipo cuestionario en la plataforma Moodle, consta de 10 preguntas de formato selección múltiple y verdadero o falso, se hace uso de esta herramienta de modo que permite la retroalimentación inmediata por parte de los estudiantes sin la necesidad de que intervenga nuevamente el practicante.

4.2.3.2.3 Planeación de la actividad. Al tratarse de una actividad que será desarrollada por los estudiantes una vez finalizada la práctica del autor nuevamente se hizo necesario la adición de retroalimentación para cada pregunta a fin de que los estudiantes entiendan el porqué de las respuestas. Las preguntas del cuestionario se elaboraron con base en los recursos virtuales de la unidad temática 4 así como en las explicaciones realizadas por la docente en clases presenciales dando como resultado un total de 10 preguntas.

Figura 40.

Actividad cuestionario unidad 4



Nota. Extraído de: [2024-1-26204-L3-Presencial-CUESTIONARIO UNIDAD 4](#)

4.2.3.3 Actividad cuestionario unidad 5. La presente actividad desarrolla los temas contenidos en el Moodle correspondientes a la unidad 5, consta de 10 preguntas las cuales están diseñadas para que el estudiante evalúe los aprendido en los temas de sustitución patronal y contrataciones especiales.

Figura 41.

Actividad cuestionario unidad 5

DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial

CUESTIONARIO UNIDAD 5 Volver a: TERCER CORTE ↩

El presente cuestionario tiene como fin la retroalimentación de la unidad numero 5, su valor sera determinado por las instrucciones de la docente.
Método de calificación: Calificación más alta

Resumen de sus intentos previos

Intento	Estado	Revisión
Vista previa	En curso	

[Continuar la previsualización anterior](#)

◀ CUADRO COMPARATIVO TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO CUADRO COMPARATIVO FUERO DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD ▶

[Volver a: TERCER CORTE ↩](#)

Nota. Extraído de: [2024-1-26204-L3-Presencial-CUESTIONARIO UNIDAD 5.](#)

4.2.3.3.1 Competencias a evaluar. La competencia que se desarrolla en esta actividad es la del saber en relación con los contenidos y recursos subidos en la página Moodle de la unidad temática 5 toda vez que la explicación presencial de esta unidad al momento de realizar el presente informe no ha culminado.

4.2.3.3.2 Herramienta evaluativa. En esta actividad se utilizó una herramienta tipo cuestionario en la plataforma Moodle, consta de 10 preguntas de formato selección múltiple y verdadero o falso, se hace uso de esta herramienta de modo que permite la retroalimentación inmediata por parte de los estudiantes sin requerir la asistencia por parte del practicante.

4.2.3.3.3 Planeación de la actividad. Se planifico como una actividad a desarrollar por los estudiantes posterior a la finalización de la práctica docente del autor en consecuencia se implementaron retroalimentaciones a cada pregunta a modo de que los estudiantes puedan analizar sus falencias. Las preguntas se hicieron con base en la unidad temática 5 la cual no ha sido abordada a cabalidad en las clases presenciales impartidas por la docente por lo que la base fueron los recursos del Moodle, se realizaron un total de 10 preguntas.

Figura 42.

Actividad cuestionario unidad 5

DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial

Pregunta 1
Sin responder aún
Puntaje como 1,00

Terminar intento...
[Comenzar una nueva previsualización](#)

NAVEGACIÓN

Su duración depende únicamente de las circunstancias especiales que le dieron origen

Seleccione una:

- a. Trabajo en casa
- b. Trabajo remoto
- c. Teletrabajo

Nota. Extraído de: [2024-1-26204-L3-Presencial-CUESTIONARIO UNIDAD 5](#)

4.2.3.4 Actividad cuestionario unidad 6. Esta actividad desarrolla los temas de la unidad 6, consta de 10 preguntas las cuales están diseñadas para que el estudiante evalué sus conocimientos sobre los diferentes fueros laborales.

Figura 43.*Actividad cuestionario unidad 6*

DERECHO LABORAL: 2024-1-26204-L3-Presencial

CUESTIONARIO UNIDAD 6 [Volver a: TERCER CORTE](#)

El presente cuestionario tiene como base los temas abordados en la unidad 6, su valor está sujeto a las instrucciones dadas por la docente, sin embargo, se recomienda su desarrollo con fines de estudio.

Método de calificación: Calificación más alta

Resumen de sus intentos previos

Intento	Estado	Revisión
Vista previa	En curso	

[Continuar la previsualización anterior](#)

◀ CUADRO COMPARATIVO FUERO DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD ESPACIO DE PREGUNTAS ▶

[Volver a: TERCER CORTE](#)

Nota. Extraído de: [2024-1-26204-L3-Presencial-CUESTIONARIO UNIDAD 6](#)

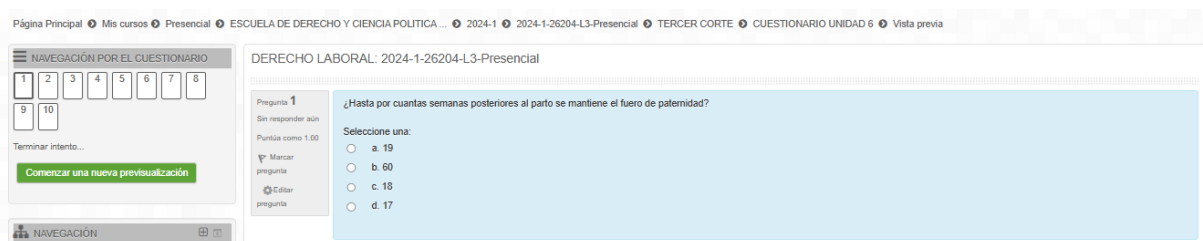
4.2.3.4.1 Competencias a evaluar. Esta actividad desarrolla las competencias del saber relación con los contenidos y recursos subidos en la página Moodle de la unidad temática 6.

4.2.3.4.2 Herramienta evaluativa. En esta actividad se utilizó una herramienta tipo cuestionario en la plataforma Moodle, consta de 10 preguntas de formato selección múltiple y verdadero o falso, se hace uso de esta herramienta de modo que permite la retroalimentación inmediata por parte de los estudiantes sin requerir la asistencia por parte del practicante.

4.2.3.4.3 Planeación de la actividad. Se planifico como una actividad a desarrollar por los estudiantes posterior a la finalización de la práctica docente del autor en consecuencia se implementaron retroalimentaciones a cada pregunta a modo de que los estudiantes puedan analizar sus falencias. Las preguntas se hicieron con base en la unidad temática 6 teniendo como base los recursos del Moodle, se realizaron un total de 10 preguntas.

Figura 44.

Actividad cuestionario unidad 6



Nota. Extraído de: [2024-1-26204-L3-Presencial-CUESTIONARIO UNIDAD 6](#)

Hasta aquí se evidencian el montaje y aplicación de los diferentes recursos y actividades a través de las TIC a lo largo de la asignatura Derecho Laboral Individual durante el periodo académico 2024-1, se aclara que se obtuvieron resultados cualitativos de los primeros momentos de la práctica y se dejó un aporte en materia de repaso para los estudiantes de esta catedra.

5. Conclusiones

Del presente trabajo se pueden concluir varias cosas, la primera es que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación durante el desarrollo de una asignatura universitaria se traduce en su nivel más mínimo en un apoyo para la interiorización de temáticas y análisis de falencias pues permite al estudiante contar no solo con todos los recursos necesarios para el estudio de las temáticas sino también la aplicación de diferentes actividades orientadas a acrecentar el correcto manejo y comprensión de las mismas.

Segundo, se observó que la implementación de las TIC en la creación de espacios virtuales para la subida de actividades tuvo un muy buen recibimiento por parte de los estudiantes siempre que la participación en los espacios creados por el practicante fue de la gran mayoría de estudiantes, demostrando así que esta herramienta resulta eficaz al momento de afrontar los nuevos retos de aprendizaje relacionados con el continuo avance tecnológico de la sociedad.

Tercero, que las clases magistrales en modalidad presencial siguen representando un pilar en la educación universitaria y que el apoyo a este por medio de las TIC configura un aprendizaje dentro del cual se garantiza que el estudiante pueda recibir los conocimientos mediante clases magistrales y encontrar los recursos necesarios para su estudio personal (saber) y aplicar dichos conocimientos mediante el desarrollo de actividades virtuales que le permitan evaluar su desempeño (saber hacer).

Finalmente se puede sintetizar que durante el desarrollo de esta práctica docente el autor pudo constatar la importancia de las tecnologías de la información y comunicación como una herramienta encaminada al apoyo de las clases presenciales toda vez que permite un

acercamiento a las nuevas generaciones las cuales tienen más afinidad e interés con las nuevas tecnologías garantizando que el desarrollo de la asignatura se vea marcado por dos componentes igual de importantes el primero las TIC que como ya se dijo tienen una función de apoyo pues permiten al estudiante adaptarse más fácilmente al desarrollo de la asignatura en sus tiempos de estudio personal y el segundo las clases presenciales que son base para la enseñanza de las temáticas de la asignatura y cuyo eficacia se ve reflejada en el desarrollo de las diferentes actividades del curso.

Referencias bibliográficas

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.

Acuerdo N° 004 de 2007. [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 N° 046 de 2020. [Universidad Industrial de Santander]. Por el cual se aprueba la Política de Investigación de la Universidad Industrial de Santander. 23 de noviembre de 2020.

Acuerdo N°223 de 2021. [Universidad Industrial de Santander]. Por el cual se reanudan los programas y actividades de movilidad internacional entrante y saliente, de profesores y estudiantes, para el desarrollo de actividades de formación e investigación. 27 de julio de 2021.

Cadavid Gómez, I., & Arenas Gallego, E. (2020). *Cartilla del trabajo 2020*. Ediciones Universidad de Medellín.

Código Sustantivo del trabajo [CST]. Decreto Ley 3743 de 1950. Abril 7 de 1951 (Colombia)

Constitución política de Colombia (1991). 3era ed. Legis.

Corte Constitucional. Sentencia T-357 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; Julio 6 de 2016)

Corte Constitucional. Sentencia T-569. (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; 4 de septiembre de 2015).

Corte Constitucional. Sentencia C-823. (M.P. Jaime Córdoba Triviño; 4 de octubre de 2006)

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso N.º 89455. (M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo, 21 de junio de 2023).

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1953-2021. (M.P. Gerardo Botero Zuluaga; (19 de mayo de 2021)

Decreto 884 de 2012. [con fuerza de ley]. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Abril 30 de 2012. D.O. 48417.

Decreto 1227 de 2022. [con fuerza de ley]. Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo. Julio 18 de 2012.

Decreto 1528 de 2015. [con fuerza de ley]. Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. y 2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales. Julio 16 de 2015 D.O.Nº 49.575.

Decreto 780 de 2016. [con fuerza de ley]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. Mayo 6 de mayo. D.O. 49865.

Derecho con Guaca. (5 de junio de 2020). *Qué es el Fuero Sindical? - Fuero Circunstancial - Trabajadores amparados por el fuero sindical.* (video). Youtube. <https://youtu.be/3Szlm5hFg8s>.

Globo Enfoques. (17 de enero de 2021). *Contrato de Aprendizaje en Colombia - Derecho Laboral.* [Video]. Youtube. <https://youtu.be/skkQtb7U8So>.

Ley 790 de 2002. Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades Extraordinarias al Presidente de la República. Diciembre 27 de 2002. D.O. 45.046.

Ley 2121 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Julio 16 de 2008. D.O. N° 47052.

Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Mayo 12 de 2021. D.O. 51.672

Ley 2121 de 2021. Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones. Agosto 3 de 2021. D.O. N° 51 755.

Ley 2141 de 2021. Por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del cst, con el fin de establecer el fuero de paternidad. Agosto 10 de 2021. D.O. 51762.

Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Diciembre 27 de 2002. D.O. 45.046.

Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diciembre 17 de 2002. D.O. 45037.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Julio 11 de 2012. D.O. 48.488.

Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones. Febrero 7 de 1997. D.O. 42.978.

Pereira, C. (2013). Compendio teórico práctico de derecho del trabajo. Bogotá: Legis SA.

Seguridad y salud. (11 de octubre de 2022). *Teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto* 🗑️📁 *DIFERENCIAS!*. (Video). Youtube. <https://youtu.be/hXQCgK0oX2k>.

Tu abogado laboralista. (2 de agosto de 2019). *Sustitución patronal (2021) | cambio de empleador | cambio de dueño de la empresa (2021)* [Video]. Youtube. <https://youtu.be/-0LDE2bbBZY>

Apéndices

Apéndice A.

Infografías, graficas y cuadros elaborados por el practicante





Concurrencia
 Artículo 25 CST, se da cuando hay entre un mismo trabajador y empleador varios contratos cada uno con sus propia naturaleza y reglas

Coexistencia
 Artículo 26 CST, se da cuando hay contratos entre un solo trabajador y varios empleadores, solo existe si no se pacto exclusividad en el servicio a prestar

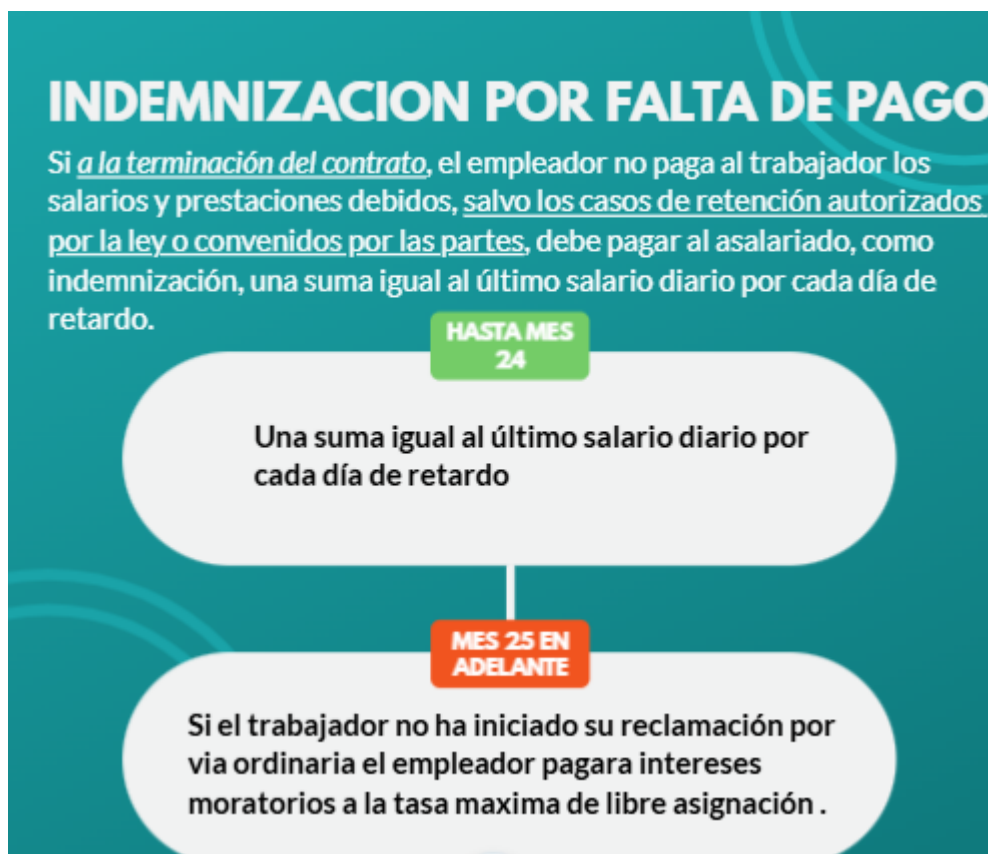
INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO ART 64 CST

Contratos termino fijo El valor de los salarios correspondiente al tiempo que falte para que se cumpla el tiempo establecido.

Contratos obra labor Valor de los salarios al tiempo que faltare para concluir la obra no puede ser inferior a 15 días.

Contratos a término indefinido

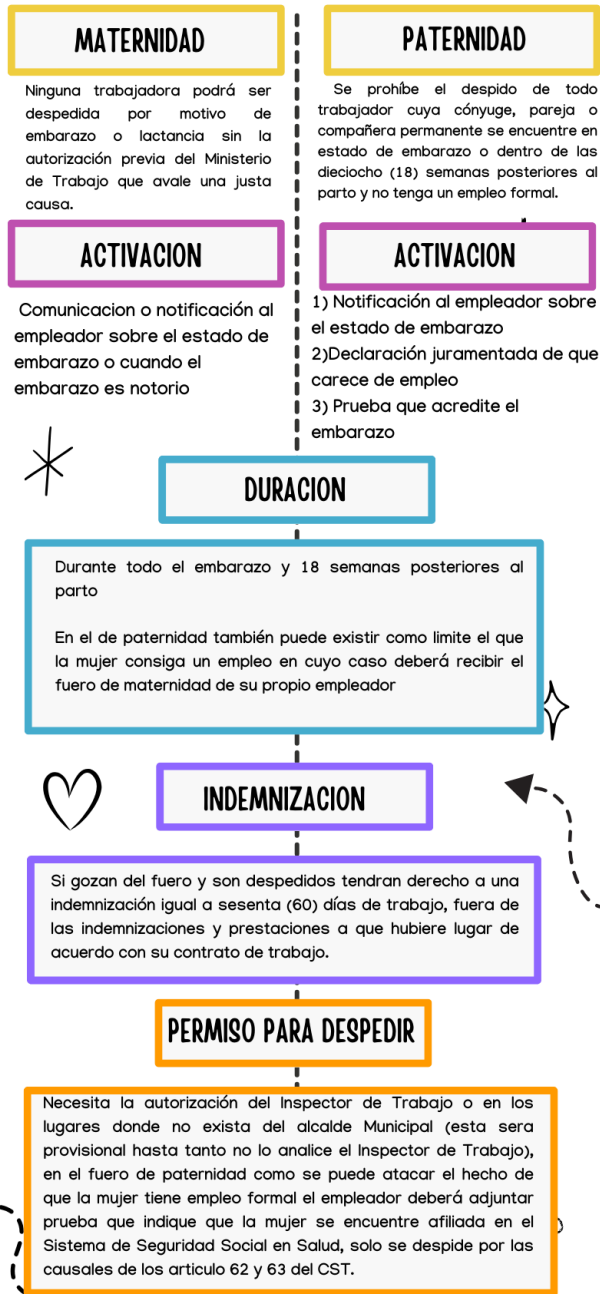
Menos de 10 smmlv	Más de 10 smmlv
30 días de salario por el 1er año	20 días de salario por el 1er año
20 días proporcionales por cada año siguiente	15 días proporcionales por cada año siguiente





	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
CONTRATACION	<p>Por escrito identificando condiciones mínimas para su desempeño</p> <p>Si se suscribe como teletrabajo no hay reversibilidad a trabajo presencial</p>	<p>No requiere pacto u otro si solamente la comunicación del empleador del tiempo que durara</p> <p>Empleador puede unilateralmente exigir el regreso a trabajo presencial</p>	<p>Por escrito y se perfecciona por firma digital cuyo costo asume el empleador</p>
JORNADA LABORAL	<p>Sentencia c-103 2021 --> Horas extra</p> <p>Derecho al descanso y desconexión laboral durante y al finalizar la jornada</p>	<p>Jornadas del CST</p> <p>Derecho al descanso y desconexión laboral durante y al finalizar la jornada</p>	<p>Jornada del CST pero permite pactar su distribución en la semana</p> <p>Cuidado de menores de 14 años, adulto mayor o persona discapacidad permite interrumpir horarios</p>
NOTIFICACION AL MINISTERIO DEL TRABAJO	SI	NO	NO
SE INCLUYE EN EL RIT?	SI	NO	NO

FUERO DE MATERNIDAD Y DE PATERNIDAD



Apéndice B.*Ejercicios prácticos planteados y posteriormente resueltos por el practicante***Ejercicio de Liquidación**

El día 15 de mayo del 2019 la señora AMANDA GOMEZ fue contratada a término fijo como ingeniera de sistemas en la empresa ELECTRO CAR S.A. por un plazo de un año dentro del cual devengaría el salario mínimo, sin embargo, el día 26 de febrero del 2020 se le indico que su contrato había acabado pues consiguieron a un ingeniero que cobraba más barato. Determine a que suma ascendería la liquidación de la señora AMANDA el día 26 de febrero del 2020 teniendo en cuenta que no se le pago salario los meses de enero y febrero del 2020, indique si tiene derecho a alguna indemnización y establezca a que suma corresponde.

Prestaciones

1. Cesantías: (Salario mensual * Días trabajados) /360

2019: Salario mínimo: 828.116 Auxilio de transporte: 97.032

$925.148 * 226 / 360 = 580.787 \rightarrow$ Valor cesantías 2019

2020: Salario mínimo: 877.803 Auxilio de transporte: 102.854

$980.657 * 56 / 360 = 152.547 \rightarrow$ Valor de las cesantías 2020

2. Intereses sobre las Cesantías: (Cesantías * Días trabajados * 0,12) /360

2019: $580.787 * 226 * 0,12 / 360 = 43.753 \rightarrow$ Valor intereses sobre las cesantías 2019

2020: $152.547 * 56 * 0,12 / 360 = 2.848 \rightarrow$ Valor intereses sobre las cesantías 2020

3. Prima de servicios: (Salario mensual * Días trabajados en el semestre) /360

Recuerde que la prima se paga semestral.

2019: $925.148 * 46 / 360 = 118.213$ → Valor del primer semestre de la prima de servicios

2019: $925.148 * 180 / 360 = 462.574$ → Valor del segundo semestre de la prima de servicios

2020: $980.657 * 56 / 360 = 152.547$ → Valor del primer semestre de la prima de servicios

4. Vacaciones (Salario mensual básico * Días trabajados) /720

Para calcular las vacaciones se toma el salario sin el auxilio de transporte.

2019: $828.116 * 226 / 720 = 259.936$ → Valor vacaciones 2019

2020: $877.803 * 56 / 720 = 68.274$ → Valor vacaciones 2020

Salarios sin pagar

Aquí es sencillamente sumar y tener en cuenta el salario devengado, se le debe desde enero del 2020

Enero → 980.657

Febrero 26 días → $32.688,56 \times 26 = 849.902,7$

Luego se suma ya da = 1.830.559,7

Indemnizaciones

Se toma el último salario

1. Art 64 Como se trata de un contrato a termino fijo debemos calcular cuantos días le faltaban para cumplir el año de trabajo por lo que nos dispones a contar los días entre

el 26 de febrero de 2020 hasta el 15 de mayo de 2020 que es cuando se debió terminar el contrato, de dicho calculo obtenemos 79 días, luego sacamos el valor diario del salario sin el auxilio de transporte en este caso $877.803/30 = 29.260$, luego este valor lo multiplicamos por los días que le faltaron $29.260 * 79 = 2.311.547$ → Valor de la indemnización

Pedro pascual fue contratado para el puesto de contador de la empresa Manguitos miguel el 15 de mayo del 2022 por contrato a término indefinido devengando un salario mínimo, el 2023 su salario fue de 2,000,000 y el 2024 de 2,500,000, el pasado 25 de marzo el empleador de pepe lo despide sin darle explicación alguna quedando sin pagarle la respectiva liquidación, ¿a qué indemnizaciones tiene derecho pepe?

Art 64

¿Fue sin justa causa? Corroborar con el [artículo 62 del CST](#)

Se toma el último salario devengado sin trabajo suplementario o auxilio de transporte, si tenemos en cuenta que el auxilio de transporte del 2024 es de 162,000, entonces tenemos que el salario de pepe en el 2024 es de 2,338,000.

Ya teniendo el salario debemos reconocer que parte del artículo aplicar, diferenciar si devengaba más o menos de 10 salarios mínimos.

Ahora bien, como trabajo más de 1 año tenemos que del

15 de mayo del 2022 --> 15 de mayo del 2023 = 30 DIAS DE SALARIO

15 de mayo del 2023-- > 25 de marzo del 2024= 20 DIAS DE SALARIO (PROPRACIONAL)

Como del 15 de mayo del 2023 al 25 de marzo del 2024 no transcurrió un año completo es necesario hacer una regla de 3 a modo de entender a cuantos días de indemnización corresponde los días que efectivamente trabajo siendo 311 días

311 --> X

360--> 20

X= 17,278

Entonces del 15 de mayo del 2023 al 25 de marzo del 2024 corresponden 17,278 días de indemnización.

Sumado tenemos que son 47,278 días de indemnización, ahora solo hace falta sustraer el valor diario del salario haciendo división sencilla del valor mensual en 30, siendo el valor 77.933,3, ahora solo resta multiplicar dicho valor por los días

$77.933,3 \times 47,278 = 3.684.530,5$ --> Valor de indemnización art 64

Art 65

Hay que indicar que esta mora en el pago no cuenta para el pago de vacaciones y de la indemnización el art 64 pues estas no constituyen salario ni prestaciones económicas.

En este caso no le pago la liquidación en su totalidad por lo que, si aplica el art 65, ahora debemos trasladar el valor diario del último salario que devengo en este caso es 77.933,3, luego sencillamente se multiplica por lo días de retardo, a día de hoy si no se le ha pagado se cuenta desde el 25 de marzo del 2024 hasta el 24 de abril del 2024 siendo 30 días por lo que el resultado es de 2,338,000 el valor de la indemnización del [artículo 65](#).

Apéndice C.

Sumatoria de resultados encuesta de la clase magistral impartida por el practicante el

13/03/2024

Pregunta número 2. Con base en lo realizado siente que el auxiliar de docente explico a profundidad los temas de Liquidacion Laboral e Indemnizaciones del Art 64 y 65?

- Si, quedó claro.
- si, me dio a entender las dudas que tenia y me hizo sentir muy identificado.
- Si
- falto claridad en indemnizaciones
- No pude estar en la actividad, por evento con el semillero, me guie del ejemplo
- Si, el tema de liquidación laboral fue explicado a profundidad

Pregunta número 3. Teniendo en cuenta el ejercicio realizado y la explicación dada, siente que algún tema en específico de la liquidación requiere más énfasis? Si es así mencione cual.

- No, quedó claro.
- indemnizaciones
- No, estuvo bien explicado
- indemnizaciones
- si.Me gustaría poder tener otra explicación detallada
- Requiere más énfasis el tema de indemnizaciones

Pregunta número 4. Tiene alguna sugerencia frente al metodo de enseñanza utilizado en el taller? Por favor escríbala

- Realizó todo de manera correcta, la explicación fue clara y concisa, haciendo así más llevadero entender el tema
- su pedagogía es muy a fin con el ambiente de los estudiantes.
- No
- se podria colocar en un solo documento las fórmulas con colores y las aclaraciones pertinentes, somos abogados no le sabemos a las matematicas y nos dan por la cabeza las formulas
- La metodología usada es adecuada para la explicación del tema

1. PREGUNTAS Y RETROALIMENTACIONES DE LOS CUESTIONARIOS

Pregunta 1
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Cual de los siguientes contratos admite renovaciones ?

Seleccione una:

- a. Obra labor
- b. Indefinido
- c. Definido ✓

Respuesta correcta
Admite renovación por el tiempo inicialmente pactado, pues una de la principal razón para su terminación es el cumplimiento del plazo.
La respuesta correcta es: Definido

Pregunta 2
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Cuántas veces puede prorrogarse un contrato a término definido inferior a un año? *Escribir únicamente el número*

Respuesta: ✓

3 veces por el tiempo inicialmente pactado, no confundir con los 3 años máximos para la duración de este tipo de contrato.
La respuesta correcta es: 3

Pregunta 3
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

No hace parte de las causales para la suspensión de un contrato

Seleccione una:

- a. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar.
- b. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
- c. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días.
- d. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días. ✓

Respuesta correcta
La suspensión de más de 120 días es causal de terminación.
La respuesta correcta es: Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.

Pregunta 4
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Elija la opción correcta

Seleccione una:

- a. La terminación es consecuencia directa de la suspensión
- b. La renuncia es especie del género de terminación ✓
- c. La terminación hace parte del despido

Respuesta correcta
Recordar que la renuncia es una terminación unilateral del contrato por parte del trabajador y tiene sus propias causales.
La respuesta correcta es: La renuncia es especie del género de terminación

Pregunta 5
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Relacione los siguientes enunciados

CONTRATO OBRA LABOR	Depende de su objeto	✓
CONCURRENCIA	Mismo trabajador y empleador	✓
CONTRATO A TERMINO FIJO	Se debe avisar 30 días antes o se renueva	✓
DESPIDO	Puede ser justo o injusto	✓
COEXISTENCIA	Siempre que no se pacte exclusividad de servicios	✓
EJEMPLO DE TERMINACION	Detención privativa menor a 8 días	✓

Respuesta correcta
La respuesta correcta es: CONTRATO OBRA LABOR → Depende de su objeto, CONCURRENCIA → Mismo trabajador y empleador, CONTRATO A TERMINO FIJO → Se debe avisar 30 días antes o se renueva, DESPIDO → Puede ser justo o injusto, COEXISTENCIA → Siempre que no se pacte exclusividad de servicios, EJEMPLO DE TERMINACION → Detención privativa menor a 8 días

Pregunta 6
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Hay terminación del contrato ocasional o transitorio cuando ya ha pasado un mes desde su celebración

Seleccione una:

Verdadero ✓

Falso

El artículo 6 del CST aclara que su duración no puede ser mayor a un mes.
La respuesta correcta es 'Verdadero'

Pregunta 7
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

El ser llamado a prestar servicio militar es una causa para la terminación del contrato

Seleccione una:

Verdadero

Falso ✓

Es una causal de suspensión no de terminación.
La respuesta correcta es 'Falso'

Pregunta 8
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

En los contratos a término fijo inferiores a 1 año podrán prorrogarse hasta por 3 años

Seleccione una:

Verdadero

Falso ✓

Como regla general los contratos a termino fijo duran maximo 3 años pero su prorrogas es por el tiempo inicialmente pactado con un maximo de 3 veces.
La respuesta correcta es 'Falso'

Pregunta 9
 Correcta
 Se puntúa 1.00 sobre 1.00
 Marcar pregunta
 Editar pregunta

Si un trabajador tiene varios contratos con un solo empleador se trata de una concurrencia de contratos

Seleccione una:

- Verdadero ✓
- Falso

Así lo indica el artículo 25 del CST.
 La respuesta correcta es 'Verdadero'

Pregunta 10
 Correcta
 Se puntúa 1.00 sobre 1.00
 Marcar pregunta
 Editar pregunta

El contrato ocasional deberá siempre constar por escrito

Seleccione una:

- Verdadero
- Falso ✓

Se recomienda que se haga así pero la ley solo obliga al contrato a término fijo a realizarse de esta forma.
 La respuesta correcta es 'Falso'

Pregunta 1
 Correcta
 Se puntúa 1.00 sobre 1.00
 Marcar pregunta
 Editar pregunta

A cuantos días de salario tiene derecho un trabajador vinculado por contrato a término indefinido que devengaba 5,000,000 y laboro por 3 años?

Seleccione una:

- a. 60
- b. 80
- c. 50
- d. 70 ✓

Respuesta correcta
 30 del primer año y 20 por cada año posterior ya que gana menos de 10 SMLMV
 La respuesta correcta es: 70

Pregunta 2
 Correcta
 Se puntúa 1.00 sobre 1.00
 Marcar pregunta
 Editar pregunta

A partir de que mes se empiezan a aplicar los intereses moratorios del artículo 65?

Seleccione una:

- a. 20
- b. 25 ✓
- c. Hasta cuando el pago se verifique
- d. 24

Respuesta correcta
 Hasta el 24 se paga solo un día de salario una vez comienza el 25 se aplica la mora descrita en el artículo 65 del CST
 La respuesta correcta es: 25

Pregunta 3
 Correcta
 Se puntúa 1.00 sobre 1.00
 Marcar pregunta
 Editar pregunta

Si sufrí de un accidente laboral con culpa patronal quien esta llamado a responder?

Seleccione una:

- a. ARL Y EMPLEADOR ✓
- b. ARL Y EPS
- c. EMPLEADOR Y EPS
- d. EPS
- e. ARL
- f. EMPLEADOR

Respuesta correcta
 La ARL responde por ser laboral y el empleador por tener culpa patronal se le puede pedir indemnización por los perjuicios
 La respuesta correcta es: ARL Y EMPLEADOR

Pregunta 4
Correcta
Se puntúa 1,00 sobre 1,00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Si tengo una incapacidad de origen común y es el día 200 a quien le corresponde el pago de la misma?

Seleccione una:

- a. EPS
- b. EMPLEADOR
- c. ARL
- d. AFP ✓

Respuesta correcta
Del día 181 al 540 lo pagan los fondos de pensiones
La respuesta correcta es: AFP

Pregunta 5
Correcta
Se puntúa 1,00 sobre 1,00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Soy empleada domestica del Señor Pepe, mi jornada es de 3 horas diarias, un día Pepe me indica que debo limpiar el sótano hoy, a lo cual le indico que ese lugar es muy grande y tomara mucho tiempo, pasadas las 3 horas diarias la esposa del señor Pepe me indica que ya debería irme a casa pero deje mi celular en el sótano, bajo al sótano y bajando me caigo de las escaleras y me fracturo la cadera, es accidente laboral?

Seleccione una:

- a. NO
- b. SI ✓

Respuesta correcta
Si porque el lugar donde sucedió fue el de su trabajo inclusive al darle la orden de limpiar al sotano todo lo que ocurriera en el desarrollo de las labores de limpieza pese a no estar en el contrato inicial configuran accidente de trabajo al ser una orden directa del empleador.
La respuesta correcta es: SI

Pregunta 6
Correcta
Se puntúa 1,00 sobre 1,00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Raul es trabajador de Pepe, su trabajo consiste en llevar la registradora en una panadería, un día Raul es enviado a bodega a hacer inventario, pero antes de ello decide ir a revisar los hornos porque quiere sacar un pan producto de eso se quemó una mano, el accidente de Raul pese a no estar ejerciendo sus labores y fuera de su estación de trabajo es laboral

Seleccione una:

- Verdadero ✓
- Falso

Por el lugar donde ocurrió efectivamente es laboral ahora bien como estaba haciendo otra cosa diferente a su labor hay que evaluar hasta que punto el empleador es o no responsable.
La respuesta correcta es "Verdadero"

Pregunta 7
Correcta
Se puntúa 1,00 sobre 1,00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Manuel agredió a golpes a la señora Martina cliente del restaurante donde trabaja, inmediatamente el empleador le dice que se vaya y está despedido, Manuel tiene derecho a la indemnización del artículo 84

Seleccione una:

- Verdadero ✓
- Falso

Recuerden que la conducta de agredir a clientes debe constar en el RIT pues el artículo 82 solo contempla las agresiones ante compañeros, el empleador y la familia del empleador.
La respuesta correcta es "Verdadero"

Pregunta 8
Correcta
Se puntúa 1,00 sobre 1,00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Rodrigo trabaja en la eps salud total y tiene como labor inyectar las vacunas a los pacientes de covid-19, un día durante su jornada el edificio colapsó rompiéndole una pierna, durante su internación en el hospital se descubrió que Rodrigo era paciente positivo de covid-19 situación desconocida por su empleador y cuyo tratamiento es temporalmente inferior al de su pierna rota, en este caso Rodrigo sufrió únicamente de un accidente de trabajo pues el covid no tiene injerencia en sus días de incapacidad y costos médicos

Seleccione una:

- Verdadero
- Falso ✓

No importa su tiempo de incapacidad o tratamiento, siempre y cuando una enfermedad no sea consecuencia directa de un accidente laboral se tomará como una enfermedad laboral o común diferente al accidente y deberá ser pagada por quien corresponda
La respuesta correcta es "Falso"

Pregunta 9
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

La incapacidad de origen común la paga del día 2 al 180 la EPS

Seleccione una:

- Verdadero
- Falso

Hasta el día 2 la paga el empleador, la EPS empieza a pagarla a partir el día 3
La respuesta correcta es 'Falso'

Pregunta 10
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Si Manuel solo le trabajo a pepe por 6 meses por contrato a termino indefinido y este lo despide sin justa causa Manuel tiene derecho a 30 días de su último salario como indemnización

Seleccione una:

- Verdadero
- Falso

El primer año no es proporcional siempre se dan los primero 30 días, de ahí en adelante si se debe sacar proporción dependiendo del tiempo trabajado
La respuesta correcta es 'Verdadero'

Pregunta 1
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Su duración depende únicamente de las circunstancias especiales que le dieron origen

Seleccione una:

- a. Trabajo en casa
- b. Trabajo remoto
- c. Teletrabajo

Respuesta correcta
El trabajo en casa se trata de una medida provisional por lo que una vez las circunstancias de dicha provisionalidad acaban se termina esta modalidad y el trabajador debe volver a presentarse en su lugar de trabajo
La respuesta correcta es: Trabajo en casa

Pregunta 2
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

La reversibilidad del teletrabajo en el sector público depende de

Seleccione una:

- a. Si la entidad tiene el puesto de trabajo
- b. Si hay necesidad en el servicio
- c. Si el empleador es quien la solicita
- d. Si las condiciones para su existencia desaparecieron

Respuesta correcta
Pues así lo establece el artículo 2.2.1.5.16 del Decreto 1227 de 2022
La respuesta correcta es: Si hay necesidad en el servicio

Pregunta 3
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Si Manuel es empleado domestico de Pepe y trabaja 3 días a la semana, Pepe al momento de cotizar al fondo de pensiones deberá

Seleccione una:

- a. Cotizarle los 12 días semanales
- b. Realizar 2 cotizaciones mínimas semanales
- c. Realizar 3 cotizaciones mínimas semanales
- d. Realizar 1 cotización mínima semanal

Respuesta correcta
Así se establece en la tabla de monto de cotizaciones del artículo 2.2.1.6.4.6. del decreto 1072 del 2015
La respuesta correcta es: Realizar 2 cotizaciones mínimas semanales

Pregunta 4
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Tipo de contratación que se ve fácilmente reemplazada por los contratos a obra labor

Seleccione una:

- a. Trabajo en casa
- b. Trabajo a domicilio ✓
- c. Trabajo ocasional
- d. Terminó fijo
- e. Trabajo remoto

Respuesta correcta
Pues se ve muy poco y usualmente se da para la transformación de materia prima en las casas de los trabajadores situación que puede también configurarse como obra labor sobre dicha transformación.
La respuesta correcta es: Trabajo a domicilio

Pregunta 5
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Paco tuvo un contrato de aprendizaje con Ecopetrol el cual inició el 15 de mayo de 2019 y terminó el 15 de mayo de 2021, sin embargo, no recibió pago alguno por sus labores por lo que se configura la indemnización del artículo 85 sumado a los intereses moratorios del mismo pues ya se cumplió el plazo de 25 meses.

Seleccione una:

- Verdadero
- Falso ✓

Recuerden que los pagos del contrato de aprendizaje no constituyen salario por lo que no aplica ninguna indemnización por no pagarlos.
La respuesta correcta es 'Falso'

Pregunta 6
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Manuel es empleado de Calzados S.A. empresa de la que es dueño el señor a Javier. Javier decide venderle la empresa a Rodrigo el cual una vez toma posesión del negocio les informa a los trabajadores que sus pagos en nómina se verán retrasados en razón a que adquirir la empresa lo ha dejado con poco dinero. Manuel le solicita su salario a Rodrigo y este le enseña como el señor Manuel tenía mal administrado su negocio haciendo énfasis en que Javier no ha terminado de depositar dineros que le debe a la empresa y que es por esto que no le puede pagar, en consecuencia Manuel decidió no acudir a su puesto de trabajo razón por la cual se encuentra suspendido por 4 días, en este caso a quien debe acudir Manuel para que le sea pagada su nómina

Seleccione una:

- a. A Rodrigo pues es su actual empleador ✓
- b. A Rodrigo acompañado del Ministerio del Trabajo pues se aplica la falta de pago del art 85
- c. A Javier pues la falta de pago tuvo origen en este
- d. A Javier pues como ya no le presta servicio a la empresa no se configure la sustitución patronal

Respuesta correcta
El trabajador se dirige siempre a su nuevo empleador y es responsabilidad de este rebatir contra el antiguo empleador sobre las situaciones que fueron responsabilidad de este.
La respuesta correcta es: A Rodrigo pues es su actual empleador

Pregunta 7
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Es facultad exclusiva del nuevo empleador en la sustitución patronal

Seleccione una:

- a. Terminar unilateralmente el contrato de los trabajadores
- b. Acordar con los trabajadores el pago definitivo de las cesantías hasta el momento de la sustitución
- c. Repetir contra el otro sobre los casos de jubilación nacido previo a la sustitución ✓
- d. Responder por las obligaciones exigibles a la fecha de sustitución

Respuesta correcta
El nuevo empleador es el único que puede reclamar al otro sobre las cosas que considera debe pagar pues fueron su responsabilidad.
La respuesta correcta es: Repetir contra el otro sobre los casos de jubilación nacido previo a la sustitución

Pregunta 8
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Si Paco tiene en su empresa 6 trabajadores y quiere un aprendizaje este podrá solicitarlo ante cualquier institución educativa debidamente reconocidas por el Estado

Seleccione una:

- Verdadero
- Falso ✓

El artículo 32 de la ley 789 de 2002 indica que las empresas de menos de 10 trabajadores que no están obligadas a tener aprendizaje podrán voluntariamente solicitar uno pero solo del SENA.
La respuesta correcta es 'Falso'

Pregunta 9
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Toda empresa de economía mixta está obligada a tener aprendices

Seleccione una:

- Verdadero ✓
- Falso

Art 32 de la ley 789 de 2002 lo indica así
La respuesta correcta es 'Verdadero'

Pregunta 10
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

El costo de la firma electrónica del contrato de teletrabajo deberá ser asumida por el empleador.

Seleccione una:

- Verdadero
- Falso ✓

Es el trabajo remoto el que usa firma digital no el teletrabajo
La respuesta correcta es 'Falso'

Pregunta 1
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

¿Hasta por cuantas semanas posteriores al parto se mantiene el fuero de paternidad?

Seleccione una:

- a. 19
- b. 60
- c. 18 ✓
- d. 17

Respuesta correcta
Inclusive en el de maternidad ambos son 18 semanas posteriores al parto.
La respuesta correcta es: 18

Pregunta 2
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Cuál de los siguientes casos no vulnera el fuero de maternidad

Seleccione una:

- a. Un acto de violencia contra el cónyuge del empleador por parte de una trabajadora embarazada que culmino en un despido autorizado por el alcalde municipal de la ciudad de Bucaramanga
- b. El haber presentado falso certificado de embarazo lo cual conlleva a su despido autorizado por el inspector de trabajo
- c. Un acto de violencia contra un cliente por parte de una trabajadora embarazada que culmino en un despido
- d. Un acto de violencia en contra de un compañero de trabajo por parte de una trabajadora embarazada que conlleva a su despido autorizado por el Inspector de Trabajo ✓

Respuesta correcta
Si la razon se encuentra dentro de las causales del art 62 y es autorizado por el Inspector del Trabajo no se vulnera el fuero(se puede hacer por medio del alcalde municipal unicamente cuando no hay inspector en dicho lugar)
La respuesta correcta es: Un acto de violencia en contra de un compañero de trabajo por parte de una trabajadora embarazada que conlleva a su despido autorizado por el Inspector de Trabajo

Pregunta 3
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Cuál de los siguientes no cuenta con fuero sindical

Seleccione una:

- a. Miembros de la junta directiva cinco principales y cinco suplentes
- b. Dos miembros de la comisión estatutaria de reclamos
- c. Miembros de comités seccionales dos principales y cinco suplentes ✓
- d. Trabajador que ingreso al sindicato seis meses antes de su inscripción en el registro sindical

Respuesta correcta
Así lo establece el artículo 406 del CST
La respuesta correcta es: Miembros de comités seccionales dos principales y cinco suplentes

Pregunta 4
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Que requisitos son necesarios para tener estabilidad laboral reforzada de prepensionados en el sector público

Seleccione una:

- a. Edad mínima y semanas de cotización para pensionarse en los próximos 3 años y que su salario actual sea su única fuente de ingresos requiriéndolo para su mínimo vital
- b. Edad mínima o semanas de cotización para pensionarse en 3 años la que se cumpla primero
- c. Edad mínima y semanas de cotización para pensionarse en los próximos 3 años ✓
- d. Edad mínima y semanas de cotización para pensionarse

Respuesta correcta
La necesidad de que afecte el mínimo vital solo aplica en el sector privado pues su base es la jurisprudencia
La respuesta correcta es: Edad mínima y semanas de cotización para pensionarse en los próximos 3 años

Pregunta 5
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

A cuantos días de salario tienen derecho los trabajadores despedidos con estabilidad laboral reforzada por incapacidad

Seleccione una:

- a. 80
- b. 90
- c. 180 ✓
- d. 120

Respuesta correcta
Lo establece el artículo 28 de la Ley 381 de 1997
La respuesta correcta es: 180

Pregunta 6
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

El fuero sindical únicamente protege a los trabajadores de ser despedidos y desmejorados en sus condiciones de trabajo

Seleccione una:

- Verdadero
- Falso ✓

También los protege de ser trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distintos
La respuesta correcta es 'Falso'

Pregunta 7
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Si el embarazo es notorio no es necesario notificar al empleador para que se active el fuero de paternidad

Seleccione una:

- Verdadero
- Falso ✓

La notoriedad del embarazo como excepción a la notificación de la misma solo aplica en el fuero de maternidad pues en el de paternidad la madre gestante no tiene vínculo laboral y menos con el empleador del padre.
La respuesta correcta es 'Falso'

Pregunta 8
Correcta
Se puntúa 1.00 sobre 1.00
Marcar pregunta
Editar pregunta

Si el trabajador no puede adaptar el puesto de trabajo pactado en el contrato tendrá derecho a despedir inmediatamente a cualquier persona con estabilidad laboral reforzada por incapacidad

Seleccione una:

- Verdadero
- Falso ✓

Si no es posible adaptar el puesto de trabajo debe considerarse antes el traslado a otro puesto y labor siempre y cuando su incapacidad no sea incompatible con la misma.
La respuesta correcta es 'Falso'

Pregunta 9

Correcta

Se puntúa 1,00
sobre 1,00Marcar
preguntaEditar
pregunta

El fuero de prepensionados en el sector privado depende de la jurisprudencia vigente

Seleccione una:

 Verdadero ✓ Falso

Si específicamente de la Sentencia T-357 de 2016

La respuesta correcta es 'Verdadero'

Pregunta 10

Correcta

Se puntúa 1,00
sobre 1,00Marcar
preguntaEditar
pregunta

Los miembros de la junta directa de un sindicato gozan de fuero sindical hasta que dure el mandato y 6 meses posteriores al mismo

Seleccione una:

 Verdadero ✓ Falso

Así se establece en el artículo 408 del CST.

La respuesta correcta es 'Verdadero'