



**GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL**  
**PROCEDIMIENTO DESARROLLO CURRICULAR**  
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN - CUESTIONARIO

**Competencia:** Ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo

**Programa de formación:** ADSO

**Ficha:** 2694667

**Nombre del Aprendiz:** Julián David Fierro Casanova

**Competencia:** Ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo

**Resultado de Aprendizaje:** 3. Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la constitución política y los convenios internacionales

**Juicio Evaluativo** - Evalúa los resultados de la aplicación de los mecanismos de protección para el ejercicio de la ciudadanía laboral acorde con la normativa

(Espacio para el Instructor):

**APROBADO**

☐

**NO APROBADO**

☐

- **OBSEVACIONES**

- Revise muy bien la pregunta y la sintaxis de la oración.

- El conocimiento es de ustedes, aflórenlo,

## Contenido

1. Define, trabajador, empleador y empresa. .... 2
2. ¿Qué es jornada diurna y nocturna? ..... 2
3. ¿En qué consiste el límite legal de la jornada de trabajo? ..... 2
4. ¿Cuál es el tiempo computable para la jornada de trabajo? ..... 2
5. ¿Qué es grupo económico y la cesión de empresa? ..... 3
6. ¿A que se le llama jornada completa y jornada parcial? ..... 3
7. ¿Qué son horas extra y extraordinaria, como deben ser Pagadas? ..... 3
8. ¿Cuáles son las obligaciones del trabajador y la del empleador, cuales poderes tiene el jefe de la empresa? ..... 3
9. ¿Cuáles son las causas de suspensión del contrato de trabajo? ..... 4
10. ¿Defina responsabilidad contractual, delictual, penal y responsabilidad por terminación del contrato? ..... 4
11. ¿Causa de terminación del contrato de trabajo? ..... 4
12. ¿Qué es salario y cuáles son las atribuciones del comité nacional de salario? ..... 5
13. ¿Qué es desahucio, despido, dimisión, preaviso, auxilio de cesantía? ..... 5
14. ¿Qué son los derechos adquiridos y cuáles son? ..... 6
15. ¿Requisito de fondo de forma del contrato de trabajo? ..... 6
16. ¿En qué consiste la terminación por mutuo consentimiento? ..... 7
17. Medidas de protección del salario y modalidades ..... 7
18. ¿En qué consiste la imposibilidad de ejecución? ..... 8
19. ¿Qué es la subcontratación? ..... 8



### **1. Define, trabajador, empleador y empresa.**

- **Trabajador:**  
Persona que trabaja a cambio de dinero, ya sea bajo un acuerdo hablado o por escrito.
- **Empleador:**  
Persona o empresa que paga a alguien para que trabaje para ellos.
- **Empresa:**  
Un lugar donde las personas trabajan juntas para hacer cosas y ganar dinero.

### **2. ¿Qué es jornada diurna y nocturna?**

- **Jornada Diurna:**  
Horario: La jornada diurna generalmente se considera entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m.  
Porcentaje: Durante la jornada diurna, no hay un pago adicional obligatorio por trabajar dentro de este horario regular.
- **Jornada Nocturna:**  
Horario: La jornada nocturna abarca las horas entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente.  
Porcentaje adicional: Según la legislación laboral colombiana, las horas trabajadas durante la jornada nocturna tienen un recargo del 35% sobre el valor de la hora diurna. Esto significa que se paga un 35% más por cada hora trabajada durante la noche.

### **3. ¿En qué consiste el límite legal de la jornada de trabajo?**

El límite legal de la jornada de trabajo en Colombia es de 47 horas a la semana para empleados que trabajan a tiempo completo, También es importante tener en cuenta que existen excepciones y variaciones según el tipo de trabajo, el sector y el acuerdo entre empleador y empleado.

### **4. ¿Cuál es el tiempo computable para la jornada de trabajo?**

- Horas computables en la jornada de trabajo.
- Inclusión del tiempo efectivamente trabajado.
- Consideración de períodos de descanso o pausas
- Tratamiento de las horas extras



## 5. ¿Qué es grupo económico y la cesión de empresa?

- Grupo económico:

Se refiere a un conjunto de empresas que están relacionadas entre sí por medio de la propiedad o la gestión, estas empresas pueden compartir recursos, tener intereses financieros comunes o estar bajo la influencia de una misma entidad o persona.

- La cesión de empresa:

Se refiere a la transferencia de la titularidad o el control de una empresa, esto puede ocurrir debido a una venta, fusión, adquisición o cualquier otro acuerdo en el que la propiedad o el control de la empresa cambie de manos. En Colombia, la cesión de empresa está regulada por la legislación laboral y puede implicar derechos y obligaciones para los trabajadores afectados por este cambio.

## 6. ¿A que se le llama jornada completa y jornada parcial?

- Jornada Completa:

Se refiere a una jornada laboral en la que el trabajador cumple con todas las horas de trabajo establecidas por la legislación laboral o el contrato de trabajo.

- Jornada Parcial:

Se refiere a una jornada laboral en la que el trabajador cumple con un número de horas de trabajo inferior al establecido para una jornada completa.

## 7. ¿Qué son horas extra y extraordinaria, como deben ser Pagadas?

- Hora Extra:

Una hora extra es aquella trabajada más allá de la jornada laboral establecida por la legislación o el contrato de trabajo, **las** horas extras deben ser remuneradas con un recargo del 25% sobre el valor de la hora normal de trabajo y para las horas extras trabajadas en días domingos o festivos, el recargo es del 75%.

- Hora Extraordinaria:

Las horas extraordinarias son aquellas trabajadas en circunstancias especiales, como emergencias, situaciones imprevistas o eventos inusuales que requieren la presencia del trabajador **fuera de su horario regular**, **estas** horas se compensan de manera similar a las horas extra, es decir, con un pago adicional del 25% sobre el valor de la hora normal de trabajo y para las horas extras trabajadas en días domingos o festivos, el recargo es del 75%.

## 8. ¿Cuáles son las obligaciones del trabajador y la del empleador, cuales poderes tiene el jefe de la empresa?

### 1. OBLIGACIONES DEL TRAJADOR:

- Cumplir con las labores asignadas por el empleador
- Respetar las normas y políticas de la empresa



**2. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:**

- Pagar el salario correspondiente al trabajador
- Garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable
- Respetar los derechos laborales de los trabajadores

**3. LOS PODERES DEL JEFE DE LA EMPRESA:**

- Dirigir y gestionar la empresa
- Contratar y despedir empleados de acuerdo con la normativa laboral
- Establecer políticas internas, reglamentos y procedimientos de trabajo

**9. ¿Cuáles son las causas de suspensión del contrato de trabajo?**

- Enfermedad o incapacidad temporal del trabajador
- Licencia de maternidad o paternidad
- Permiso remunerado por calamidad doméstica
- Licencia no remunerada
- Cumplimiento de obligaciones legales o electorales

**10. ¿Defina responsabilidad contractual, delictual, penal y responsabilidad por terminación del contrato?**

- Responsabilidad Contractual:

Se refiere a la obligación de cumplir con los términos y condiciones establecidos en un contrato laboral entre el empleador y el trabajador.

- Responsabilidad Delictual:

Esta responsabilidad surge cuando una persona comete un acto ilícito o delito en el contexto laboral, como el robo, fraude o agresión. La persona que comete el delito puede ser considerada responsable del mismo y enfrentar consecuencias legales.

- Responsabilidad Penal:

Se refiere a la responsabilidad legal que tiene una persona cuando comete un delito según las leyes penales. En el ámbito laboral, esto puede implicar violaciones graves de la ley, como el fraude o la corrupción, que pueden llevar a cargos penales y sanciones penales.

- Responsabilidad por Terminación del Contrato:

Esta responsabilidad se refiere a las consecuencias legales de la terminación de un contrato de trabajo. Si una de las partes termina el contrato de manera injustificada o incumple con los procedimientos legales establecidos para la terminación, puede ser considerada responsable por la terminación y estar sujeta a acciones legales, como el pago de indemnizaciones o compensaciones al trabajador afectado.

**11. ¿Causa de terminación del contrato de trabajo?**



- Mutuo acuerdo
- Renuncia voluntaria del trabajador
- Despido justificado
- Despido sin justa causa
- Finalización del contrato por tiempo determinado
- Finalización del contrato por causas objetivas

## **12. ¿Qué es salario y cuáles son las atribuciones del comité nacional de salario?**

### **1. Salario:**

El salario es la remuneración económica que recibe un trabajador por los servicios que presta a su empleador. Este pago puede ser mensual, semanal, por hora o de otra forma, y generalmente se establece en función del tiempo trabajado, las habilidades requeridas, la experiencia y otros factores relevantes.

### **2. Atribuciones del Comité Nacional de Salario:**

Es una entidad encargada de establecer y revisar los niveles de salario mínimo legal que deben ser pagados a los trabajadores en distintos sectores de la economía.

#### **2.2 Sus principales atribuciones incluyen:**

- Determinar el salario mínimo legal en base a criterios como el costo de vida, la inflación, la productividad y las condiciones económicas del país.
- Revisar periódicamente el salario mínimo para ajustarlo a los cambios económicos y sociales.
- Recomendar al gobierno ajustes en el salario mínimo y otras políticas salariales para garantizar un ingreso digno para los trabajadores.
- Mediar en conflictos relacionados con los salarios y condiciones laborales.

## **13. ¿Qué es desahucio, despido, dimisión, preaviso, auxilio de cesantía?**

### **1. Desahucio:**

El desahucio es una notificación oficial por parte del empleador para terminar el contrato de trabajo. Es un aviso previo que informa al trabajador sobre la finalización de su empleo en una fecha específica.

### **2. Despido:**

El despido es la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador. Puede ser con justa causa, debido a un incumplimiento grave por parte del trabajador, o sin justa causa, sin una razón específica o justificación.

### **3. Dimisión:**

La dimisión es la renuncia voluntaria del trabajador a su puesto de trabajo. Ocurre cuando el empleado decide dejar su empleo por su propia voluntad, ya sea para buscar nuevas oportunidades, por motivos personales o por cualquier otra razón.

### **4. Preaviso:**

El preaviso es una notificación anticipada de la terminación del contrato de trabajo que una parte (empleador o trabajador) debe proporcionar a la otra parte. Sirve para permitir a ambas



partes prepararse para la finalización del empleo y cumplir con los procedimientos legales o contractuales establecidos.

#### 5. Auxilio de Cesantía:

El auxilio de cesantía es una compensación económica que se otorga al trabajador al finalizar su relación laboral con el empleador. Esta compensación está destinada a ayudar al trabajador en su transición hacia un nuevo empleo o para cubrir sus necesidades durante el período de desempleo.

#### 14. ¿Qué son los derechos adquiridos y cuáles son?

Los derechos adquiridos son aquellos derechos que un trabajador ha obtenido como resultado de su relación laboral con su empleador. Estos derechos están protegidos por la ley y no pueden ser eliminados o reducidos unilateralmente por el empleador. Algunos ejemplos comunes de derechos adquiridos en el ámbito laboral incluyen:

- **Derecho al salario:** El trabajador tiene derecho a recibir el salario acordado por el trabajo realizado de acuerdo con los términos del contrato laboral o la legislación laboral aplicable.
- **Derecho al descanso semanal remunerado:** El trabajador tiene derecho a un período de descanso semanal remunerado, que generalmente se establece en la legislación laboral y puede variar según el país.
- **Derecho a las vacaciones pagadas:** El trabajador tiene derecho a un período de vacaciones pagadas cada año, que también se establece en la legislación laboral y puede variar según el tiempo de servicio y otras circunstancias.
- **Derecho a la seguridad social:** El trabajador tiene derecho a la protección de la seguridad social, que puede incluir seguro de salud, seguro de accidentes laborales, pensiones y otros beneficios sociales.
- **Derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable:** El trabajador tiene derecho a trabajar en un entorno seguro y saludable, libre de riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo.

#### 15. ¿Requisito de fondo de forma del contrato de trabajo?

- **Requisito de Fondo:**

El requisito de fondo se refiere a las condiciones esenciales que deben estar presentes en el contrato de trabajo para que sea válido y legalmente vinculante. Estas condiciones suelen incluir aspectos como la descripción del trabajo a realizar, el salario, las horas de trabajo, los beneficios, las responsabilidades del empleado y del empleador, entre otros. En resumen, el requisito de fondo garantiza que el contrato de trabajo establezca claramente los términos y condiciones de la relación laboral.

- **Requisito de Forma:**

El requisito de forma se refiere a cómo se documenta y formaliza el contrato de trabajo. En muchos casos, la forma puede variar dependiendo de la legislación laboral del país, pero comúnmente se requiere que el contrato sea por escrito y firmado por ambas partes. Sin embargo, en algunos casos, los contratos verbales también pueden ser válidos, aunque



pueden ser más difíciles de probar en caso de disputa. El requisito de forma garantiza que el contrato de trabajo se establezca de manera clara y documentada, lo que ayuda a prevenir malentendidos y conflictos en el futuro.

#### **16. ¿En qué consiste la terminación por mutuo consentimiento?**

La terminación por mutuo consentimiento del contrato de trabajo es cuando el empleador y el trabajador acuerdan voluntariamente dar por finalizada la relación laboral. Ambas partes están de acuerdo en poner fin al contrato, generalmente por razones como cambios en las circunstancias laborales o nuevas oportunidades. Es importante que la terminación sea completamente voluntaria y sin coerción. Antes de proceder, es común establecer acuerdos sobre indemnizaciones u otros detalles relevantes.

#### **17. Medidas de protección del salario y modalidades**

##### **1. El salario:**

El salario es la remuneración económica que recibe un trabajador a cambio de los servicios que presta a su empleador. Constituye una parte fundamental de la relación laboral y está regulado por diversas medidas de protección para garantizar que los trabajadores reciban una compensación justa y oportuna por su trabajo.

Medidas de protección del salario:

- **Leyes laborales:** Las leyes establecen el salario mínimo que los empleadores deben pagar a los trabajadores, así como regulaciones sobre el pago de horas extras, vacaciones remuneradas y otros beneficios laborales.
- **Contratos laborales:** Los contratos entre empleadores y trabajadores detallan las condiciones específicas del salario, incluyendo el monto, la periodicidad de los pagos y los beneficios adicionales.
- **Inspecciones laborales:** Las autoridades gubernamentales realizan inspecciones para asegurar que los empleadores cumplan con las leyes laborales en cuanto al salario y otros aspectos de las condiciones de trabajo.
- **Sindicatos y negociación colectiva:** Los sindicatos representan a los trabajadores en las negociaciones con los empleadores para mejorar las condiciones salariales y laborales a través de contratos colectivos.
- **Prohibición de prácticas abusivas:** Se prohíben prácticas como el impago de salarios, los descuentos injustificados y otras formas de explotación laboral.

##### **2. Modalidades del salario:**

- **Salario fijo:** Se establece un monto constante que el trabajador recibe en intervalos regulares, como semanal, quincenal o mensualmente.
- **Salario por hora:** El trabajador recibe un pago basado en el número de horas trabajadas, multiplicado por una tarifa horaria acordada.



- Salario por comisión: El trabajador recibe una compensación basada en un porcentaje de las ventas o transacciones que realiza.
- Salario por tarea o pieza: El trabajador recibe un pago por cada unidad de producto o servicio completado.
- Salario mixto: Combinación de diferentes formas de salario, como salario fijo más comisiones o bonificaciones.

**18. ¿En qué consiste la imposibilidad de ejecución?**

La imposibilidad de ejecución ocurre cuando una parte no puede cumplir con sus obligaciones contractuales debido a circunstancias imprevistas y fuera de su control. En el ámbito laboral, esto puede ser causado por eventos como desastres naturales o enfermedades graves. Ante esta situación, las partes pueden buscar soluciones alternativas, como renegociar los términos del contrato o suspender temporalmente el mismo hasta que se resuelva la situación.

**19. ¿Qué es la subcontratación?**

La subcontratación, es cuando una empresa contrata a terceros para realizar parte de sus actividades o servicios. Esto puede incluir la producción, servicios, o procesos como recursos humanos o contabilidad. Se utiliza para reducir costos, mejorar la eficiencia o acceder a conocimientos especializados. Sin embargo, puede plantear desafíos como la pérdida de control o problemas de calidad. Es importante evaluar cuidadosamente los riesgos y establecer acuerdos claros con los proveedores externos.

**Éxitos, el conocimiento es suyo, aflórenlo!!!**