GUIA N° 3 - COLEGIO CARLOS ALBÁN HOLGUÍN I.E.D. SEDE A - SECUNDARIA JORNADA TARDE							
TIPO DE GUÍA:	DIGITAL	**PERIODO:**	**2**	**FECHA:**	19 DE ABRIL AL 04 DE JUNIO	**GRADO:**	UNDECIMO
DOCENTE(S):	William Medellín – Henry Benavides						
AREA(S):	TECNOLOGIA E INFORMATICA Y EMPRENDIMIENTO						
ASIGNATURA(S):	TECNOLOGIA E INFORMATICA Y EMPRENDIMIENTO						
HILO CONDUCTOR:	¿En qué medida su apropiación de la tecnología le permitirá ser competente académica, laboralmente y lograr su inclusión en el mundo globalizado al que se enfrentará de una forma competitiva, productiva e innovadora? ¿Cuál es la importancia de reconocer la cultura laboral en nuestra trayectoria de vida?						
TOPICO GENERADOR:	Conceptos básicos de bases de datos Contrato laboral, clasificación de los contratos – tipos de contratos						
META DE COMPRENSIÓN:	Los estudiantes conocerán las generalidades de las bases de datos. Los estudiantes comprenderán el concepto de contratos, elementos y su clasificación						
DESEMPEÑOS:	Exploratorio: Identificar todos los ítems que hacen parte de la liquidación de una nómina para pago de sueldos Guiado: Síntesis: Desarrolla ejercicios prácticos de la clasificación de los contratos, desarrollando un cuadro sinóptico y su liquidación.						
ACCIONES DE EVALUACIÓN:	Presentación en cuaderno información sobre las Normatividades vigentes para liquidación de una nómina para pago de sueldos. Elaborar los ejercicios propuestos en el material de trabajo y las observaciones de las clases sincrónicas.						
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS O WEBGRAFÍA:	http://www.maestrosdelweb.com/que-son-las-bases-de-datos/ Bases de datos https://sites.google.com/site/guszuchiha6/capitulo-1/1-1 Bases de datos https://www.youtube.com/watch?v=yoeV4Ex8C8U Bases de datos						
OBSERVACIONES GENERALES PARA ENVÍO DE GUÍAS:	**Elaborar la actividad en hojas cuadriculadas; tomar fotos claras con aplicación CamScanner o Tap Scanner y enviar a los correos de los docentes, recuerde escribir el NOMBRE, CURSO Y EN EL ASUNTO DEL CORREO Y EL NUMERO DE GUIA QUE ENVIA**. Henry Humberto Benavides Correo: henry.benavides.99@gmail.com- 1101, 1102 y 1103 William Medellín Correo: emergenciasanitariacah@gmail.com- 1101, 1102 y 1103 **DEBEN ENVIAR LAS ACTIVIDADES A CADA PROFESOR, AL CORREO ASIGNADO**						
DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD							

ACTIVIDAD PARA REALIZAR

BASE DE DATOS

Una base de datos es un "almacén" que nos permite guardar grandes cantidades de información de forma organizada para que luego podamos encontrar y utilizar fácilmente. A continuación, te presentamos una guía que te explicará el concepto y características de las bases de datos.

El término de bases de datos fue escuchado por primera vez en 1963, en un simposio celebrado en California, USA. Una **base de datos** se puede definir como un conjunto de información relacionada que se encuentra agrupada ó estructurada.

Desde el punto de vista informático, la base de datos es un sistema formado por un conjunto de datos almacenados en discos que permiten el acceso directo a ellos y un conjunto de programas que manipulen ese conjunto de datos.

Cada base de datos se compone de una o más tablas que guarda un conjunto de datos. Cada tabla tiene una o más **columnas** y **filas**. Las columnas guardan una parte de la información sobre cada elemento que queramos guardar en la tabla, cada fila de la tabla conforma un registro.

Se define una base de datos como una serie de datos organizados y relacionados entre sí, los cuales son recolectados y explotados por los sistemas de información de una empresa o negocio en particular.

Entre las principales características de los sistemas de base de datos podemos mencionar:

- Independencia lógica y física de los datos.
- Redundancia mínima.

- Acceso concurrente por parte de múltiples usuarios.
- Integridad de los datos.
- Consultas complejas optimizadas.
- Seguridad de acceso y auditoría.
- Respaldo y recuperación.
- Acceso a través de lenguajes de programación estándar.

Los Sistemas de Gestión de Base de Datos (en inglés DataBase Management System) son un tipo de software muy específico, dedicado a servir de interfaz entre la base de datos, el usuario y las aplicaciones que la utilizan. Se compone de un lenguaje de definición de datos, de un lenguaje de manipulación de datos y de un lenguaje de consulta.

Los sistemas de ficheros almacenan varias copias de los mismos datos en ficheros distintos. Esto hace que se desperdicie espacio de almacenamiento, además de provocar la falta de consistencia de datos.

En los sistemas de bases de datos todos estos ficheros están integrados, por lo que no se almacenan varias copias de los mismos datos. Sin embargo, en una base de datos no se puede eliminar la redundancia completamente, ya que en ocasiones es necesaria para modelar las relaciones entre los datos.

Eliminando o controlando las redundancias de datos se reduce en gran medida el riesgo de que haya inconsistencias. Si un dato está almacenado una sola vez, cualquier actualización se debe realizar sólo una vez, y está disponible para todos los usuarios inmediatamente. Si un dato está duplicado y el sistema conoce esta redundancia, el propio sistema puede encargarse de garantizar que todas las copias se mantienen consistentes.

En los sistemas de ficheros, los ficheros pertenecen a las personas o a los departamentos que los utilizan. Pero en los sistemas de bases de datos, la base de datos pertenece a la empresa y puede ser compartida por todos los usuarios que estén autorizados.

Gracias a la integración es más fácil respetar los estándares necesarios, tanto los establecidos a nivel de la empresa como los nacionales e internacionales. Estos estándares pueden establecerse sobre el formato de los datos para facilitar su intercambio, pueden ser estándares de documentación, procedimientos de actualización y también reglas de acceso.

La integridad de la base de datos se refiere a la validez y la consistencia de los datos almacenados. Normalmente, la integridad se expresa mediante restricciones o reglas que no se pueden violar. Estas restricciones se pueden aplicar tanto a los datos, como a sus relaciones, y es el SGBD quien se debe encargar de mantenerlas.

La seguridad de la base de datos es la protección de la base de datos frente a usuarios no autorizados. Sin unas buenas medidas de seguridad, la integración de datos en los sistemas de bases de datos hace que éstos sean más vulnerables que en los sistemas de ficheros.

Muchos SGBD proporcionan lenguajes de consultas o generadores de informes que permiten al usuario hacer cualquier tipo de consulta sobre los datos, sin que sea necesario que un programador escriba una aplicación que realice tal tarea.

El SGBD proporciona muchas de las funciones estándar que el programador necesita escribir en un sistema de ficheros. A nivel básico, el SGBD proporciona todas las rutinas de manejo de ficheros típicas de los programas de aplicación.

El hecho de disponer de estas funciones permite al programador centrarse mejor en la función específica requerida por los usuarios, sin tener que preocuparse de los detalles de implementación de bajo nivel.

En los sistemas de ficheros, las descripciones de los datos se encuentran inmersas en los programas de aplicación que los manejan.

Esto hace que los programas sean dependientes de los datos, de modo que un cambio en su estructura, o un cambio en el modo en que se almacena en disco, requiere cambios importantes en los programas cuyos datos se ven afectados.

Sin embargo, los SGBD separan las descripciones de los datos de las aplicaciones. Esto es lo que se conoce como independencia de datos, gracias a la cual se simplifica el mantenimiento de las aplicaciones que acceden a la base de datos.

En algunos sistemas de ficheros, si hay varios usuarios que pueden acceder simultáneamente a un mismo fichero, es posible que el acceso interfiera entre ellos de modo que se pierda información o se pierda la integridad. La mayoría de los SGBD gestionan el acceso concurrente a la base de datos y garantizan que no ocurran problemas de este tipo.

Muchos sistemas de ficheros dejan que sea el usuario quien proporcione las medidas necesarias para proteger los datos ante fallos en el sistema o en las aplicaciones. Los usuarios tienen que hacer copias de seguridad cada día, y si se produce algún fallo, utilizar estas copias para restaurarlos.

En este caso, todo el trabajo realizado sobre los datos desde que se hizo la última copia de seguridad se pierde y se tiene que volver a realizar. Sin embargo, los SGBD actuales funcionan de modo que se minimiza la cantidad de trabajo perdido cuando se produce un fallo.

Los SGBD son conjuntos de programas que pueden llegar a ser complejos con una gran funcionalidad. Es preciso comprender muy bien esta funcionalidad para poder realizar un buen uso de ellos.

Tanto el SGBD, como la propia base de datos, pueden hacer que sea necesario adquirir más espacio de almacenamiento. Además, para alcanzar las prestaciones deseadas, es posible que sea necesario adquirir una máquina más grande o una máquina que se dedique solamente al SGBD. Todo esto hará que la implantación de un sistema de bases de datos sea más cara.

El hecho de que todo esté centralizado en el SGBD hace que el sistema sea más vulnerable ante los fallos que puedan producirse. Es por ello que deben tenerse copias de seguridad (Backup).

Cada Sistema de Base de Datos posee tipos de campos que pueden ser similares o diferentes. Entre los más comunes podemos nombrar:

- **Numérico:** entre los diferentes tipos de campos numéricos podemos encontrar enteros "sin decimales" y reales "decimales".
- **Booleanos:** poseen dos estados: Verdadero "Si" y Falso "No".
- **Memos:** son campos alfanuméricos de longitud ilimitada. Presentan el inconveniente de no poder ser indexados.
- **Fechas:** almacenan fechas facilitando posteriormente su explotación. Almacenar fechas de esta forma posibilita ordenar los registros por fechas o calcular los días entre una fecha y otra.
- **Alfanuméricos:** contienen cifras y letras. Presentan una longitud limitada (255 caracteres).
- **Auto incrementables:** son campos numéricos enteros que incrementan en una unidad su valor para cada registro incorporado. Su utilidad resulta: Servir de identificador ya que resultan exclusivos de un registro.

Entre los diferentes tipos de base de datos, podemos encontrar los siguientes:

- **MySql:** es una base de datos con licencia GPL basada en un servidor. Se caracteriza por su rapidez. No es recomendable usar para grandes volúmenes de datos.
- **PostgreSql y Oracle:** Son sistemas de base de datos poderosos. Administra muy bien grandes cantidades de datos, y suelen ser utilizadas en intranets y sistemas de gran calibre.
- **Access:** Es una base de datos desarrollada por Microsoft. Esta base de datos debe ser creada bajo el programa Access, el cual crea un archivo .mdb con la estructura ya explicada.
- **Microsoft SQL Server:** es una base de datos más potente que Access desarrollada por Microsoft. Se utiliza para manejar grandes volúmenes de informaciones.

Responde:

Teniendo en cuenta la anterior información resuelve el siguiente cuestionario en tu cuaderno o en hojas cuadriculadas no olvide leer las observaciones para el envío de las guías al correo de los docentes que esta descrito en el encabezado de la guía

1. Defina que es una Base de datos
2. ¿Cuáles son las características de una Base de datos?
3. ¿Qué es un sistema de gestión de Base de datos?
4. ¿Cuáles son las ventajas de las Bases de datos?
5. ¿Cuáles son las desventajas de las Bases de datos?
6. ¿Cuáles son los tipos de datos o campos que se manejan en una Base de Datos?
7. ¿Cuáles son los tipos de Bases de datos?
8. ¿Cuál es el orden jerárquico de las Bases de Datos?
9. ¿Qué es el lenguaje SQL?
10. **Diseña una base de datos para el control de notas de 10 estudiantes compañeros tuyos en donde deben aparecer las siguientes tablas (Estudiantes, Profesores, materias. Y notas con los campos que creas pertinentes en cada una de ellas. (observa el video que se encuentra en el link de You Tube) que se encuentra en el encabezado de la guía que hace referencia a FUENTES BIBLIOGRAFICAS O WEBGAFIA**

EDUCACION EMPRESARIAL
Temática a tratar contratos – clasificación de los contratos y salario

CONTRATO LABORAL

El contrato de trabajo es un contrato en el que una persona natural se pone de acuerdo con otra persona natural, o con una persona jurídica, para ejecutar una labor mediante la continua subordinación, a cambio de una remuneración o salario.

Más exactamente dice el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 22:
«Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario».
En consecuencia, siempre que exista un acuerdo mutuo que implique para el trabajador la obligación de realizar una actividad de forma personal, de estar subordinado a su contratante, y exista para el empleador la obligación de pagar un salario a su subordinado, se está frente a un contrato de trabajo, que bien puede ser verbal o escrito. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; en cualquier caso, tendrá la misma validez puesto que el contrato de trabajo no exige solemnidades especiales para su formalización; basta un simple acuerdo de voluntades. El contrato de trabajo que se pacte verbalmente se entenderá que es a término indefinido, de modo que el contrato de trabajo a término fijo siempre tendrá que ser por escrito.

ELEMENTOS DEL CONTRATO LABORAL

Al respecto establece el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo:
Elementos esenciales. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:
a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y
c) Un salario como retribución del servicio.
Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen».
En resumen, los elementos del contrato de trabajo son los siguientes:
1. Actividad personal del trabajador.
2. Subordinación del trabajador respecto al empleador.
La subordinación es la facultad que tiene el empleador de dar órdenes e instrucciones al trabajador, y la facultad de imponer sanciones disciplinarias al trabajador que las incumple.
Esa facultad es tal que incluso el trabajador puede ser despedido cuando no se somete a la subordinación del empleador, esto es, no obedece sus órdenes o instrucciones.
La subordinación, como elemento distintivo y característico de una relación laboral, no es ni puede ser absoluta, y debe ajustarse a ciertas reglas constitucionales, de manera tal que no se afecta la dignidad del trabajador que está sometido y obligado a ello.
3. Remuneración o salario.
En consecuencia, si lo que se ha firmado es un contrato de servicios, pero en su ejecución se configuran los tres elementos señalados, estaremos frente a un verdadero contrato de trabajo con todo lo que ello implica.
Duración del contrato de trabajo.
El contrato de trabajo se puede celebrar por un tiempo determinado o por un tiempo indefinido. Al respecto señala el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo:

Duración. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio». De aquí se deriva la existencia del contrato de trabajo a término fijo, a término indefinido, por labor u obra, y ocasional.

Duración del contrato de trabajo.
El contrato de trabajo se puede celebrar por un tiempo determinado o por un tiempo indefinido. Al respecto señala el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo:

«Duración. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio».
De aquí se deriva la existencia del contrato de trabajo a término fijo, a término indefinido, por labor u obra, y ocasional.

CONTRATO DE TRABAJO TERMINO INDEFINIDO
En cuanto al contrato de trabajo a término indefinido, está regulado por el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo:
«Duración indefinida. 1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.
2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar el aviso oportunamente o de cumplirse sólo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8 numeral 7, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir».
El contrato de trabajo a término indefinido por lo general se termina cuando el empleado se retira voluntariamente, cuando se pensiona, cuando la empresa desaparece o es despedido por el empleador, ya sea con justa causa o no.
Por parte de la empresa es realmente difícil terminarle el contrato de trabajo a un trabajador a no ser que existan causas justas para ello. Este tema se tratará en detalle más adelante.

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO.
El contrato de trabajo a término fijo es aquel en que las partes pactan una duración cierta y limitada en el tiempo y que tiene una duración máxima de 3 años pero que puede ser renovado tantas veces como lo dispongan las partes.
Característica del contrato a término fijo.
El contrato de trabajo a término fijo es aquel en que las partes pactan una duración cierta y limitada en el tiempo y que tiene una duración máxima de 3 años pero que puede ser renovado tantas veces como lo dispongan las partes.
Característica del contrato a término fijo.
El contrato de trabajo a término fijo está regulado por el artículo 46 del código sustantivo del trabajo, que señala las siguientes reglas o características.
El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.
Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.
No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente
Duración máxima del contrato de trabajo a término fijo.
El contrato de trabajo a término fijo tiene una duración máxima de 3 años, pero puede ser renovado indefinidamente por un periodo igual al anterior y que no puede exceder de los 3 años.
Es decir que no se puede firmar un contrato a término fijo de 4 años, pero uno de 3 años se puede renovar o prorrogar por un año, o por el mismo tiempo.
Renovación del contrato a término fijo.
Como lo anotamos anteriormente, un contrato de trabajo a término fijo como bien lo dice la norma, puede ser renovado indefinidamente sin que por esto se convierta en un contrato a término indefinido.
Las partes son libres de renovar o no el contrato, aunque excepcionalmente la renovación es obligatoria en algunos trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada.
Renovación automática del contrato a término fijo.
El contrato de trabajo a término fijo puede ser renovado automáticamente si las partes guardaron silencio respecto a la terminación o continuación del contrato.
La simple expiración del plazo pactado no es suficiente para que el vínculo laboral se rompa, pues se requiere la acción activa de una de las partes para que el contrato termine definitivamente con la expiración del plazo pactado.
La ley prevé tácitamente la renovación automática del contrato de trabajo, cuando dice el numeral 3 del artículo 46 del código sustantivo del trabajo:
«Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.»
La renovación automática está contenida en la norma, de suerte que para desactivarla es preciso que la parte interesada notifique a la otra su decisión de no continuar con el contrato, y esa notificación se debe hacer con una anticipación que no puede ser inferior a 30 días calendario.
La ley presume que si las partes guardan silencio el contrato será renovado automáticamente, y esa presunción se derrumba con la notificación previa de que el contrato no se renovará.

El hecho que el contrato por silencio de las partes se renueve indefinidamente, en ningún caso lo convierte en un contrato a término indefinido, puesto que la ley sólo contempla la renovación automática del contrato hasta por un periodo igual al que se terminó, mas no contempla que por tal circunstancia (la no notificación con 30 días de anticipación) se convierta en indefinido.

Renovación del contrato cuya duración es inferior a 1 año.

Cuando el contrato es inferior a un año, sólo se puede renovar por 3 periodos iguales o inferiores, y a partir de la cuarta renovación, la duración no puede ser inferior a un año.

Esa renovación mínima de un año es automática desde la cuarta renovación
si es que las partes guardan silencio al respecto.

Notificación para no renovar el contrato a término fijo.

Si el empleador no desea renovar el contrato de trabajo, debe notificarlo al trabajar con una anticipación de por lo menos 30 día, pues sino lo hace, el contrato se entiende renovado por un periodo igual al que existía.

La contabilización de los días de preaviso es un asunto fundamental, pues de hacer con un día menos de lo exigido, el contrato se considera renovado automáticamente.

Este tema se trata con mayor detalle en el capítulo dedicado al preaviso para la terminación del contrato de trabajo.

¿Cuántas veces se puede renovar un contrato a término fijo?

Un contrato de trabajo fijo se puede renovar infinidad de veces, sin que por ello se convierta en un contrato indefinido.

El término máximo por el que se puede firmar un contrato a término fijo es de 3 años, pero se puede renovar N cantidad veces por un término igual o inferior periodo inicial. Si el periodo inicial fue menor a un año, la renovación puede incluso ser por un tiempo superior sin que exceda del límite de los tres años.

El contrato de trabajo de duración definida termina cuando el plazo pactado en él expire, cuando las dos partes voluntariamente acuerden la terminación, o cuando una de a las partes decida terminarlo con o sin justa causa.

Consecuencias de la renovación automática del contrato.

La consecuencia no es otra que afrontar un nuevo contrato cuya duración será igual al que termina, de modo que, si el contrato era por 2 años, la renovación será por 2 años. Aquí es importante señalar que, si la notificación de no renovación no se hace, o se hace con menos de 30 días calendario, y el empleador decide no renovar el contrato de trabajo, se configura un despido injustificado por cuanto la ley ya había dispuesto la renovación, y la indemnización será igual al tiempo por el cual se había renovado automáticamente el contrato.

De allí la importancia de evitar una renovación automática cuando no se quiere continuar con el vínculo laboral

CONTRATO POR DURACIÒN DE LA OBRA

El contrato de trabajo por duración de obra o labor es aquel se firma por el tiempo que dure la construcción o ejecución de una obra, actividad o labor determinada.

El artículo 45 del código sustantivo del trabajo en encarga de regular la duración del contrato de trabajo, y allí encontramos que puede ser «por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada», de donde viene el nombre que se le da a este tipo de contrato.

Características del contrato de obra o labor.

El contrato de obra o labor tiene unas características muy especiales que merece un tratamiento diferente al de cualquier otro:

1. El contrato finaliza al finalizar la obra contratada.

No permite renovación ni prórroga.

3. Puede ser verbal o escrito.
4. No requiere preaviso para su terminación.
5. Por cada se recomienda hay que hacer un contrato.
6. Es un contrato ideal para quien ejecuta obras para terceros

Formas del contrato de obra o labor.

El contrato de obra o labor debe acordarse expresamente como tal.

El contrato de obra o labor debe acordarse entre las partes de forma expresa, es decir, que debe quedar constancia de que se lo acordado es un contrato de obra o labor y no otro.

Terminación del contrato de trabajo por obra o labor.

El contrato de trabajo por obra o labor puede ser terminado por causa justa o legal, o unilateralmente si justa causa.

Se terminará justamente por parte del empleador cuando:

1. Finalice la obra contratada.
2. El trabajador incurra en una justa causa para la terminación del contrato.

Contrato de trabajo accidental o transitorio.

El trabajo ocasional, transitorio o accidental es aquel que no exceda de un mes, y sobre actividades distintas a las que normalmente desarrolla el empleador.

Lo que se entiende por ocasional o transitorio.

El artículo 6 del código sustantivo del trabajo señala dos requisitos para que pueda existir el trabajo ocasional o transitorio:

1. Que sea de corta duración, siendo como máximo de un mes.
2. Que se trate de actividades distintas a las que normalmente desarrolla el empleador.

Para ilustrar un caso podemos citar como ejemplo la empresa que requiere contratar a una persona para que repare el muro exterior de una de sus bodegas. Esa es una actividad que nada tiene que ver con lo que la empresa haga, y además será un trabajo de pocos días.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje es un contrato especial para vincular estudiantes que requieran hacer prácticas relacionadas con su tema de estudio.

¿En qué consiste el contrato de aprendizaje?

El contrato de aprendizaje es una figura contractual especial contemplada por la legislación laboral colombiana que permite a las empresas y empleadores contratar estudiantes del SENA, de universidades u otros institutos educativos para que realicen su etapa práctica de formación y como remuneración reciben un apoyo económico que no constituye salario.

¿Quiénes pueden contratar aprendices?

Cualquier empresa puede contratar aprendices, pero hay que recordar que no siempre la contratación de aprendices es optativa para una empresa, sino que en algunos casos la ley obliga a que ciertas empresas deban contratar aprendices.

El artículo 32 de la ley 789 del 2002 señala que toda empresa que tenga 15 o más empleados debe contratar aprendices.

La empresa que no esté obligada por ley a contratar aprendices, puede contratarlos voluntariamente, y si está obligada, puede contratar aprendices adicionales a los que está obligada.

La obligación de contratar aprendices surge desde el momento en que la empresa cumple los requisitos exigidos por la ley, esto es, tener mínimo 15 empleados.

Si bien es el SENA el encargado de fijar la cuota de aprendices, ello no exonera a la empresa de hacer lo suyo, por lo que indudablemente la empresa una vez es consciente de que se ha configurado la obligación de contratar aprendices, debe iniciar los trámites pertinentes ante el SENA para cumplir con su obligación.

¿Quiénes pueden ser contratados como aprendices?

Sólo pueden ser contratados como aprendices los estudiantes del Sena, de las Universidades y de las instituciones educativas debidamente reconocidas por el estado según lo dispone el artículo 37 de la ley 789 del 2002. No se puede contratar como aprendiz a estudiantes de instituciones educativas informales o no reconocidas por el ministerio de educación o las secretarías de educación territoriales. El contrato de aprendizaje que se firme con un estudiante de una entidad educativa que no esté regularizada, puede no tener validez pudiéndose configurar una relación laboral, por lo tanto, quien contrate aprendices debe verificar que la institución educativa está debidamente acreditada.

¿Cuál es la duración máxima del contrato de aprendizaje?

La duración máxima que puede tener un contrato de aprendizaje es de 2 años según lo dispone el artículo 30 de la ley 789 de 2002.

Esos dos años pueden ser continuos o discontinuos, y una vez alcanzado el tiempo máximo de duración, no se puede firmar otro contrato de aprendizaje con la misma empresa ni con otra distinta, pero si el mismo estudiante se forma en un área distinta, puede también ser aprendiz en esa área, como por ejemplo el contador público que luego estudia derecho. En tal caso, en nuestra opinión, el estudiante puede ser aprendiz como contador y luego en el futuro ser también aprendiz como abogado.

¿Cuánto se le debe pagar al aprendiz?

En el contrato de aprendizaje no se paga un sueldo o salario, sino que se paga una compensación económica por parte de la empresa patrocinadora, y su monto depende de si el aprendiz está en la fase lectiva (formativa) o práctica.

1. Fase lectiva: 50% del salario mínimo
2. Fase práctica: 75% del salario mínimo (100% para el 2019)

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo económico no puede ser inferior a un salario mínimo.

Recordemos que la aprendiz tiene derecho a que se le pague la licencia de maternidad, puesto que la empresa patrocinadora tiene la obligación de afiliarla a una EPS, EPS que tendrá que hacer el reconocimiento de la licencia.

No sobra aclarar que el embarazo ni suspende ni termina el contrato de aprendizaje, es la licencia de maternidad la que lo suspende.

¿El aprendiz debe ser afiliado a seguridad social?

Sí, el contrato de aprendizaje encarna la obligación de la empresa patrocinadora de afiliar a seguridad social al aprendiz.

Cuando el aprendiz esté en la etapa lectiva o formativa, únicamente se debe afiliar a salud.

Cuando el aprendiz esté en la etapa práctica, se debe afiliar a riesgos laborales.

No se debe afiliar a pensión al aprendiz.

Un aprendiz no debe estar afiliado al Sisben, sino que la empresa patrocinadora está en la obligación de afiliarlo a una EPS.

¿El aprendiz tiene derecho a prestaciones sociales?

El contrato de aprendizaje no es un contrato laboral, y los pagos que reciben los aprendices no constituyen salario, de modo que no hay lugar al pago de prestaciones sociales de ningún tipo.

Terminación del contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje puede terminar por expiración del plazo pactado, por incumplimiento de cualquiera de las partes, o por voluntad del aprendiz.

La terminación del contrato de aprendizaje no da derecho al pago de liquidación alguna, puesto que no se trata de una relación laboral, y el dinero que recibe el aprendiz por expresa disposición legal no constituye salario, de manera que no se paga liquidación, indemnización ni prestaciones sociales.

Contrato de trabajo a domicilio.

El contrato de trabajo a domicilio es un tipo de contrato muy especial contemplado por el Código Sustantivo del Trabajo, el cual permite que una empresa pueda contratar a una persona para que desde su casa y con el apoyo de su familia si es necesario, realice las labores encomendadas.

Este contrato está regulado por los artículos 89 a 93 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este tipo de contrato la empresa debe suministrar al trabajador las materias primas y demás elementos necesarios para que el trabajador pueda desarrollar su trabajo.

En el contrato se debe especificar la forma y el monto del salario, teniendo en cuenta que, en este tipo de contrato por lo general se trata de trabajo por unidad de obra o destajo, y según la Corte Suprema de Justicia, a este tipo de trabajadores los cobija también el salario mínimo.

El contrato a domicilio como todo contrato de trabajo cobija al trabajador con todos los beneficios que lo son propios a la relación laboral, como prestaciones sociales y seguridad social, al igual que los aportes parafiscales.

CONTRATO DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE SERVICIO DOMESTICO

Se entiende como servicio doméstico el desarrollo de actividades propias del hogar como son aseo, limpieza, preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, atención de niños y cualquier otra actividad relacionada con el hogar del empleador. Sólo las personas naturales pueden prestar este tipo de servicios, y se entiende que sólo se puede prestar a personas naturales, puesto que el servicio está directamente relacionado con el hogar, la casa de habitación, y sólo las personas naturales pueden tener hogar y casa de habitación. Un contrato de trabajo con trabajadores del servicio doméstico tiene las mismas características y

conllevan las mismas obligaciones y derechos que cualquier otro contrato de trabajo. El contrato de trabajo con los empleados del servicio doméstico puede ser verbal o escrito, a término fijo o a término indefinido. Es importante recordar que cuando en el contrato expresamente no se manifiesta que se trata de un contrato a término fijo, se entenderá indefinido.

ACTIVIDAD DE DESEMPEÑO

1. **Elaborar un CUADRO SINÒPTICO que resalte las características de cada uno de los contratos.**
2. **Construir un cuestionario de 10 preguntas TIPO ICFES con sus respetivas respuestas involucrando toda la temática señalada y la explicación dada en clase.**
3. **De acuerdo al contrato de aprendizaje a cuanto equivaldría la compensación económica del mes un día, una semana y una hora de trabajo si al aprendiz le reconocen 1SMMLV. (salario mínimo mensual vigente) debe mostrar el proceso matemático**
4. **¿En el contrato de aprendizaje al aprendiz le descuentan los servicios de salud? Argumente su respuesta ….**
5. **Consultar que es salario y que constituye salario ….**