

PROGRAMA DE ASIGNATURA										
I.- DATOS GENERALES										
Nombre de la Carrera o Programa: Derecho y Relaciones Industriales										
Nombre de la Asignatura: Derecho Individual del trabajo										
Departamento y cátedra: : Cátedra de Derecho Social, Fundamentos y Sujetos del Derecho del Trabajo										
Régimen: Semestral	Número de Unidades Crédito: 3									
Ubicación en el plan de estudios: Noveno semestre en Derecho y Cuarto semestre en Relaciones industriales.										
Tipo de asignatura:	<table border="1"> <tr> <td>Obligatoria</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Electiva</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>N° horas semanales :</td> <td>Teóricas</td> <td>2</td> <td>Prácticas/Seminarios</td> <td>0</td> </tr> </table>	Obligatoria	<input checked="" type="checkbox"/>	Electiva	<input type="checkbox"/>	N° horas semanales :	Teóricas	2	Prácticas/Seminarios	0
Obligatoria	<input checked="" type="checkbox"/>	Electiva	<input type="checkbox"/>	N° horas semanales :	Teóricas	2	Prácticas/Seminarios	0		
Asignaturas a las que aporta: En Derecho: Derecho Procesal del Trabajo.										
Fecha de aprobación del Programa en el Consejo de Facultad de Derecho: Acta número 935 de fecha 17 de agosto de 2021.										

II.- JUSTIFICACIÓN
<p>La asignatura pretende facilitar el aprendizaje teórico y práctico del régimen jurídico de la relación laboral individual, en sus aspectos y regulaciones más relevantes; el conocimiento de los sujetos del Derecho del Trabajo, la forma como ellos se relacionan, la jornada de trabajo y el derecho a vacaciones. Bajo este presupuesto, el participante podrá desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores relativos a la normativa, instituciones y principios que regulan las relaciones de trabajo.</p> <p>La Constitución de la República establece que el trabajo es un hecho social que goza de la protección del Estado, e instituye los principios que rigen las normas y políticas destinadas a alcanzar dicho objetivo: irrenunciabilidad de los beneficios laborales, interpretación y aplicación de normas en favor del interés del trabajador, progresividad del régimen laboral, y primacía de la realidad sobre las formas o apariencias. Sobre esta base constitucional se desarrolla todo el cuerpo normativo, de fuente estatal o derivado de la negociación colectiva laboral, que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores.</p> <p>En este contexto, se pretende brindar un panorama amplio y profundo del andamiaje jurídico destinado a regular las relaciones entre trabajadores y empleadores, tanto en el sector público como privado; asegurando la comprensión de sus principios rectores e institutos fundamentales y brindando los conocimientos necesarios para ofrecer adecuada asesoría profesional.</p> <p>Finalmente, esta cátedra aspira contribuir al desarrollo de las competencias generales de aprender a aprender con calidad y aprender a interactuar en el contexto global con las competencias profesionales, conoce los aspectos regulatorios del talento humano, domina los principios y categorías del Derecho laboral y argumenta jurídicamente para explicar la solución a los frecuentes problemas que se generan entre los empleadores, los trabajadores y las instancias reguladores del hecho social trabajo.</p>

III.- CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
COMPETENCIA GENERAL 1 (CG1): APRENDER A APRENDER CON CALIDAD.	
Utiliza estrategias de forma autónoma para incorporar e incrementar conocimientos, habilidades y destrezas en el contexto de los avances científicos y culturales requeridos para un ejercicio profesional globalmente competitivo	
Unidad de competencia 1 (CG1 – U1): Abstrae, analiza y sintetiza información.	1. Valora críticamente la información.
Unidad de competencia 2 (CG1 – U2): Aplica los conocimientos en la práctica.	1. Selecciona la información que resulta relevante para resolver una situación.
Unidad de competencia 6 (CG1 – U6): Demuestra conocimiento sobre su área de estudio y profesión.	1. Identifica términos, definiciones y ejemplos del lenguaje técnico de la profesión. 2. Explica las conceptualizaciones, métodos y aplicaciones de su disciplina. 3. Aplica los procedimientos de la disciplina para resolver problemas y aportar soluciones.
COMPETENCIAS GENERALES 4 (CG4): APRENDER A INTERACTUAR EN EL CONTEXTO GLOBAL.	
Actúa y se integra a los escenarios globales mediante el dominio de otros idiomas y de las tecnologías de la información y comunicación, esenciales para su interacción en el escenario global.	
Unidad de competencia 2 (CG4 – U2): Maneja adecuadamente las tecnologías de información y comunicación	1. Valida la información que consulta en Internet.
COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LA CARRERA DE DERECHO	
COMPETENCIAS PROFESIONAL 1 (CP1): DOMINA LOS PRINCIPIOS Y CATEGORÍAS DEL DERECHO	
Emplea los principios y categorías del Derecho y del ordenamiento jurídico, de acuerdo a los métodos de interpretación más adecuados para ello; desde una perspectiva ética y apegada a la salvaguarda de los Derechos Humanos y a la defensa del Estado Social y Democrático de Derecho.	
Unidad de competencia 1 (CP1 – U1): Aplica los principios y categorías del Derecho y del ordenamiento jurídico.	1. Identifica los principios del ordenamiento jurídico. 2. Identifica las categorías del ordenamiento jurídico. 3. Analiza el caso jurídico. 4. Articula los principios y categorías del Derecho. 5. Implementa una propuesta de solución.
Unidad de competencia 2 (CP1 – U2): Está comprometido con la salvaguarda de los Derechos Fundamentales y la defensa del Estado Social y Democrático de Derecho.	1. Identifica los valores y principios jurídicos del Estado Democrático y Social de Derecho.

Unidad de competencia 4 (CP1 – U4): Aplica el Derecho considerando los diversos métodos de interpretación jurídica.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoce los diversos métodos de interpretación jurídica. 2. Selecciona el método de interpretación jurídica más adecuado para comprender y resolver un caso concreto.
COMPETENCIAS PROFESIONAL 2 (CP2): ARGUMENTA JURÍDICAMENTE.	
Elabora y expresa argumentos sustentados en el análisis crítico del Derecho y el ordenamiento jurídico, para hallar solución a problemas de acuerdo a la naturaleza de cada situación y a la pertinencia del uso de medios alternativos para la solución de los mismos.	
Unidad de competencia 1 (CP2 – U1): Razona y argumenta desde una perspectiva jurídica, con efecto de proponer una solución razonable.	1. Comunica de forma oral y escrita el argumento jurídico pertinente.
Unidad de competencia 2 (CP2 – U2): Valora la pertinencia del uso de medios alternativos para la solución de conflictos jurídicos.	1. Identifica los distintos medios alternativos para la solución de conflictos.
Unidad de competencia 5 (CP2 – U5): Analiza material jurídico de interés y extrae los argumentos e ideas de forma precisa.	1. Identifica las premisas de interés jurídico contenidas en una o varias fuentes del Derecho y las aplica como argumento para la solución de un caso concreto.
COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LA CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES Y ADMINISTRACIÓN	
COMPETENCIAS PROFESIONAL 1 (CP1): CONOCE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Conoce las áreas y procesos de la gestión del talento humano en las organizaciones, obteniendo a su vez comprensión de los distintos enfoques y modelos implementados.	
Unidad de competencia 1 (CP1 – U1): Planifica los recursos humanos cumpliendo con la legislación en materia laboral: Administra el talento humano de la organización, considerando las fases de ingreso, retención y egreso de la organización.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplica el contenido asociado al marco normativo laboral en la gestión del talento humano tanto en el sector público como en el privado. 2. Emplea sistemas para la gestión de la nómina y el otorgamiento de beneficios legales o de la empresa.

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS	
UNIDAD I: Salario y prestaciones sociales	<p>Tema 1: Definición, principios rectores (libre estipulación, suficiencia [salario mínimo vital], libre disponibilidad, irrenunciabilidad, igualdad o regla del salario, etc.), clases de salario (por unidad de tiempo, unidad de obra, pieza o a destajo, por tarea o por comisión), y prestaciones no salariales.</p> <p>Tema 2: Salario normal, salario integral y otras bases de cálculo de prestaciones, beneficios e indemnizaciones laborales.</p> <p>Tema 3: Participación de los trabajadores en los beneficios o utilidades empresariales.</p> <p>Tema 4: Protección del salario.</p> <p>Tema 5: Prestaciones sociales: naturaleza, modalidad de cálculo y régimen de protección</p>
UNIDAD V: Tiempo de trabajo	<p>Tema 1: Días hábiles</p> <p>Tema 2: Jornada de trabajo: clases, límites (descansos intrajornada e interjornadas), y régimen del trabajo</p>

	extraordinario Tema 3: Régimen del descanso semanal y vacacional
UNIDAD III: Seguridad y salud en el trabajo	Tema 1: Deber patronal de previsión Tema 2: Régimen jurídico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y DE APRENDIZAJE	
<p>La cátedra de Derecho Individual del Trabajo, es una materia teórica, en la que el alumno analizará aspectos y principios sustantivos en materia salarial, así como nociones teórico-práctica sobre de las prestaciones sociales y su proceso de cálculo, además, de las vicisitudes que pueden afectar la relación y los regímenes especiales de trabajo, tomando en cuenta sus analogías y diferencias con los ordenamientos jurídicos existentes.</p> <p>Por parte del profesor predominará la estrategia de exposición oral de conceptos, acompañada por la formulación de estudios de casos en la cual se afiance los aspectos prácticos suscitados de las nociones teóricas, en la cual, el docente motivará a través de preguntas generadoras, debates y discusiones en pequeños grupos la participación de los estudiantes. Además, las explicaciones de conceptos y técnicas presentadas por el profesor irán frecuentemente seguidas por la resolución de ejercicios de dificultad graduada y amplia, que permitan al alumnado la asimilación progresiva de aquellos conceptos y técnicas, a través de las tecnologías de la información y comunicación.</p> <p>Se busca que el estudiante a la luz de exposiciones, debates y lecturas dirigidas bajo el esquema de preguntas controladas, pueda forjar un espíritu de análisis y reflexión de carácter crítico y autónomo, en aras de consolidar un ejercicio profesional con competencias sólidas en el área que le permita insertarse en el mundo globalizado. Asimismo, durante los encuentros formativos, el docente establecerá principios éticos, que propicien en los participantes el cultivo reflexivo y responsable con su entorno físico y sociocultural, local y global, para contribuir al bienestar colectivo.</p>	

VI.- ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN
<p>Las estrategias de evaluación que se sugieren durante el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje consistirán en evaluaciones de carácter diagnóstico, formativo y sumativo. Asimismo, se recomienda que empleen (a modo de sugerencia) actividades formativas tales como: participación en clase, la pregunta como herramienta de evaluación, análisis y resolución de casos. Y como evaluaciones de carácter sumativo: exámenes escritos u orales, ejercicios evaluados, actividades a través de Módulo 7 o Aula Digital e investigaciones, proyectos, ensayos, exposiciones, debates, portafolios y esquemas (mapas conceptuales y mentales entre otros) con la intención de estimar el logro de las competencias tanto generales como profesionales.</p> <p>Finalmente, las actividades formativas y sumativas propuestas por el facilitador procurarán la interacción entre los pares, con el propósito de lograr metas comunes en el marco de relaciones de equidad entre los diversos roles.</p>

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Normativas constitucionales, legales y reglamentarias vigentes en materia de Derecho del Trabajo.

Tales como:

Gaceta Oficial N° 5.453. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**, Caracas, 24 de marzo de 2000.

Gaceta Oficial N° 6.076. **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**, Venezuela, 7 de mayo de 2012.

Gaceta Oficial N° 40.157. **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**, Venezuela, 30 de abril de 2013.

Gaceta Oficial N° 38.426. **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**, Venezuela, 28 de abril de 2006.

Conferencia Internacional del Trabajo. 95 (2006). **Recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo**. Reunión, Ginebra

Referencias bibliográficas:

Carballo, C. (2000). **Comentarios sobre la simulación en el Derecho del Trabajo Venezolano**. Derecho Laboral Venezolano. Ensayos UCAB.

Rodríguez, C. (1960). **Derecho del Trabajo**. Librería El Ateneo, Segunda Edición, Caracas.

Casas, M., y Alonso, M. (2000). **Derecho del Trabajo**. Decimoctava Edición. Civitas Ediciones, S.L. Madrid, España, 2000.

Díaz, M. (2002). **El carácter no laboral de la relación con un Directivo**. Comentarios a la sentencia N° 124 del 12-06-2001 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia". Doctrina comentada del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Eventos N° 6. Caracas

Carballo, C. (2000). **El principio de conservación de la condición laboral más beneficiosa con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo**. Derecho Laboral Venezolano. Ensayos UCAB.

De Buen, N. (1999). **Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo**. Trabajo y Seguridad Social. Relaciones. Universidad Católica

Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Díaz, M. (2002). **La caracterización de la relación laboral a la luz de la nueva doctrina del Tribunal Supremo de Justicia.** Revista de Derecho del Tribunal Supremo de Justicia, número 7. Caracas.

Guilarte, R. (2013). **La jornada de trabajo en la doctrina del Tribunal Supremo de Justicia.** Revista Derecho del Trabajo, N° 16. Fundación Universitas. Barquisimeto.

AA. VV (1995). **La reforma laboral en América Latina.** Tipografía Litografía Horizonte, C.A. Barquisimeto, Venezuela,

Díaz, M. (2009). **La regulación de los grupos de empresas en materia laboral en Venezuela.** Revista Derecho del Trabajo, N° 7 Extraordinaria. Fundación Universitas. Barquisimeto.

Hernández, O. (2013). **La tercerización: ¿fraude o forma de descentralización empresarial?** Revista Derecho del Trabajo, N° 16. Fundación Universitas. Barquisimeto.

Carballo, C. (2013). **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y su Reglamento Parcial sobre el tiempo de trabajo.** Colección Textos Legislativos, N° 54. Editorial Jurídica Venezolana.

Villasmil, H. (1992) **Los funcionarios públicos y la Ley Orgánica del Trabajo: El galimatías del artículo 8.** Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, N° 85. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Krotoschin, E. (1993). **Manual de Derecho del Trabajo.** Cuarta Edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina,

De Diego, J. (1999). **Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.** Abeledo-Perrot. Buenos Aires, Argentina,

Díaz, M. (2007). **Nuevas modalidades y tendencias para el sujeto empleador en Venezuela.** Revista Derecho del Trabajo, N° 3 Extraordinaria. Fundación Universitas. Barquisimeto.

Saturno, G., y otros (2013). **Orígenes del Derecho del Trabajo en Venezuela.** Revista Derecho del Trabajo, N° 16. Fundación Universitas. Barquisimeto, 2013.

Parra, F., y otros (1999). **Reflexiones y propuestas en torno a la nueva Constitución.** Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. Fondo Editorial Nacional. José Agustín Catalá, editor. Caracas.

Jaime, H. (2012). **La regulación del salario en la LOTTT**. Revista Derecho del Trabajo, N° 14. Fundación Universitas. Barquisimeto.

Hands, R. (1995). **La suspensión intermitente del contrato de trabajo**. Vadell Hermanos. Colección Movimiento Humberto Cuenca. Valencia,

Padilla, J. (1997). **Relaciones industriales en el mundo desarrollado: Crisis del modelo tradicional**. Revista “Debates” del Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA). Caracas, Venezuela.

Nota: Jurisprudencia de interés, así como otras obras y estudios serán agregados durante el curso.