

## PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR

### I.- DATOS GENERALES

Nombre de la Unidad Curricular:	Derecho Individual del Trabajo.			
Código de la Unidad Curricular:	DERE - 00173	Categoría de la Unidad Curricular:	Escuela/Programa	
Unidad de Gestión Académica:	Derecho	Nivel:	Pregrado	
Tipo de Evaluación:	Continua con reparación	N° de Unidades de Crédito:	3	
Régimen:	Semestral	N° Horas Semanales Trabajo Independiente (HTI):	4	
Taxonomía:	TA1	N° Horas Semanales de Acompañamiento Docente (HAD):	Prácticas	0
Modalidad:	Presencial		Laboratorio	0
			Teóricas	2
Instancia Aprobatoria:	Facultad de Derecho	Fecha de Aprobación:	No Declarada	

### II.- RESUMEN

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. 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. 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.

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.

### III.- CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

#### COMPETENCIAS GENERALES

#### APRENDER A APRENDER CON CALIDAD (CGENE001):

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:

Abstrae, analiza, y sintetiza información (CGENE001U01):

Descompone en partes, identifica factores comunes y resume lo realizado, en situaciones que requieran manejar información.

**CRITERIOS DE DESEMPEÑO:**

Valora críticamente la información.

**UNIDAD DE COMPETENCIA:**

Aplica los conocimientos en la práctica (CGENE001U02):

Emplea conceptos, principios, procedimientos, actitudes y valores para plantear y resolver problemas en situaciones habituales, académicas, sociales y laborales.

**CRITERIOS DE DESEMPEÑO:**

Selecciona la información que resulta relevante para resolver una situación.

**UNIDAD DE COMPETENCIA:**

Demuestra conocimiento sobre su área de estudio y profesión (CGENE001U06):

Domina con precisión y rapidez la terminología, procedimientos y aplicaciones de su carrera profesional.

**CRITERIOS DE DESEMPEÑO:**

Aplica los procedimientos de la disciplina para resolver problemas y aportar soluciones.

Explica las conceptualizaciones, métodos y aplicaciones de su disciplina.

Identifica términos, definiciones y ejemplos del lenguaje técnico de la profesión.

**APRENDER A INTERACTUAR EN EL CONTEXTO GLOBAL (CGENE004):**

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:**

Maneja adecuadamente las tecnologías de información y comunicación. (CGENE004U02):

Utiliza con destreza equipos y aplicaciones tecnológicas de comunicación e información para interactuar con otros en el contexto global.

**CRITERIOS DE DESEMPEÑO:**

Valida la información que consulta en Internet.

**COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**DOMINA LOS PRINCIPIOS Y CATEGORÍAS DEL DERECHO (CPROF001):**

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:**

Aplica los principios y categorías del Derecho y del ordenamiento jurídico (CPROF001U01):  
Hace uso de los principios y categorías del Derecho para solucionar problemas jurídicos concretos.

**CRITERIOS DE DESEMPEÑO:**

- Analiza el caso jurídico.
- Articula los principios y categorías del Derecho.
- Identifica las categorías del ordenamiento jurídico.
- Identifica los principios del ordenamiento jurídico.
- Implementa una propuesta de solución.

**UNIDAD DE COMPETENCIA:**

Está comprometido con la salvaguarda de los Derechos Fundamentales y la defensa del Estado Social y Democrático de Derecho (CPROF001U02):  
Defiende los Derechos Fundamentales como garantía del Estado Social y Democrático de Derecho.

**CRITERIOS DE DESEMPEÑO:**

- Identifica los valores y principios jurídicos del Estado Democrático y Social de Derecho.

**UNIDAD DE COMPETENCIA:**

Aplica el Derecho considerando los diversos métodos de interpretación jurídica. (CPROF001U04):  
Hace uso del método de interpretación más idóneo para emitir una opinión jurídica que dé respuesta a un caso concreto.

**CRITERIOS DE DESEMPEÑO:**

- Conoce los diversos métodos de interpretación jurídica.
- Selecciona el método de interpretación jurídica más adecuado para comprender y resolver un caso concreto.

**ARGUMENTA JURÍDICAMENTE (CPROF002):**

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:**

Razona y argumenta desde una perspectiva jurídica, con efecto de proponer una solución razonable (CPROF002U01):  
Genera argumentos jurídicos para solucionar casos concretos.

**CRITERIOS DE DESEMPEÑO:**

- Comunica de forma oral y escrita el argumento jurídico pertinente.

**UNIDAD DE COMPETENCIA:**

Valora la pertinencia del uso de medios alternativos para la solución de conflictos jurídicos (CPROF002U02):  
Emplea medios alternativos para la solución de problemas jurídicos.

**CRITERIOS DE DESEMPEÑO:**

Identifica los distintos medios alternativos para la solución de conflictos.

**UNIDAD DE COMPETENCIA:**

Analiza material jurídico de interés y extrae los argumentos e ideas de forma precisa (CPROF002U05):  
Jerarquiza las premisas contenidas en el material jurídico y las aplica como argumento para la solución de un caso concreto.

**CRITERIOS DE DESEMPEÑO:**

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.

**IV.- UNIDADES TEMÁTICAS**

**UNIDAD TEMÁTICA I**

SALARIO Y PRESTACIONES SOCIALES.

**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.

**TEMA 2**

SALARIO NORMAL, SALARIO INTEGRAL Y OTRAS BASES DE CÁLCULO DE PRESTACIONES, BENEFICIOS E INDEMNIZACIONES LABORALES.

**TEMA 3**

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS BENEFICIOS O UTILIDADES EMPRESARIALES.

**TEMA 4**

PROTECCIÓN DEL SALARIO.

**TEMA 5**

PRESTACIONES SOCIALES: NATURALEZA, MODALIDAD DE CÁLCULO Y RÉGIMEN DE PROTECCIÓN.

**UNIDAD TEMÁTICA II**

TIEMPO DE TRABAJO.

**TEMA 1**

DÍAS HÁBILES.

**TEMA 2**

JORNADA DE TRABAJO: CLASES, LÍMITES (DESCANSOS INTRAJORNADA E INTERJORNADAS), Y RÉGIMEN DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO.

**TEMA 3**

RÉGIMEN DEL DESCANSO SEMANAL Y VACACIONAL.

**UNIDAD TEMÁTICA 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 APRENDIZAJE

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. 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. 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.

## VI.- ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

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. 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.

## VII.- REFERENCIAS PRINCIPALES

Casas B., M. E. y Olea, M. A (2019) Derecho del trabajo. Editorial Thomson Reuters Aranzadi. s.n.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 20 de diciembre de 1999 (Venezuela).  
<https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/botones/constitucionnacional20191205135853.PDF>

De Buen, N (1999) Grupos de empresas en el Derecho del trabajo. Trabajo y seguridad social. Civitas. s.n.

Díaz M., 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. Vadell Hermanos. s.n.

Díaz M., M. (2002). La caracterización de la relación laboral a la luz de la nueva doctrina del Tribunal Supremo de Justicia. Revista Intercontinental de Psicología y Educación s.n. (7), s.n.. s.n.

Díaz M., M. (2007). Nuevas modalidades y tendencias para el sujeto empleador en Venezuela. Revista Derecho del Trabajo s.n. (3), s.n.. s.n.

Díaz M., M. (2009). La regulación de los grupos de empresas en materia laboral en Venezuela. Revista Derecho del Trabajo s.n. (7), s.n.. s.n.

Hands D., R (1990) La suspensión intermitente del contrato de trabajo: un ensayo para preservar la fuente de trabajo en la pequeña y mediana empresa. Editorial de Ciencias Sociales. s.n.

Jaime, H. (2012). La regulación del salario en la LOTTT. Fundación Universitatis s.n. (12), 61-83. <https://vlexvenezuela.com/vid/regulacion-salario->

lottt-408480738

Ley 6076 de 2013. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. 7 de mayo de 2012. G.O. N° 6076. <https://ve.microjuris.com/home.jsp> Ley 6076 de 2013. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. 7 de mayo de 2012. G.O. N° 6076. <https://ve.microjuris.com/home.jsp> Ley 6076 de 2013. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. 7 de mayo de 2012. G.O. N° 6076. <https://ve.microjuris.com/home.jsp> Ley 6076 de 2013. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. 7 de mayo de 2012. G.O. N° 6076. <https://ve.microjuris.com/home.jsp>

Miranda, R. y Lucena, H. (1995) La reforma laboral en América Latina. Instituto Latinoamericano de Derecho Social y Trabajo. s.n.

Organización Internacional del Trabajo (3 de enero de 2024). Convenios Internacionales aprobados por la Organización Internacional del Trabajo. OIT . <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (31 de mayo al 16 de junio de 2006). Conferencia Internacional del Trabajo [Conferencia, número 95]. Conferencia Internacional del Trabajo, . <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/index.htm>

Padilla, J. R (1997) Relaciones industriales en el mundo desarrollado: crisis del modelo tradicional. Trotta. s.n.

Saturno, G., Carballo, C. y Mirabal, I. (2013). Orígenes del derecho del trabajo en Venezuela. Revista Derecho del Trabajo s.n. (16), s.n.. s.n.

Villasmil P., 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 s.n. (s.n.), s.n.. s.n.