

PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR

I.- DATOS GENERALES

Nombre de la Unidad Curricular:	Fundamentos y Sujetos del Derecho del Trabajo.				
Código de la Unidad Curricular:	DERE - 00166	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:	Virtual Asíncrona VB CEL		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 de trabajo, así como de los principios, valores y reglas que caracterizan al Derecho del Trabajo como instrumento de protección de la integridad del trabajador.

A través de las nociones teórico-prácticas se aspira favorecer el conocimiento de los sujetos del Derecho del Trabajo, la forma como ellos se relacionan; así como los aspectos esenciales de la relación de trabajo, las características básicas que la conforman, al igual que la vinculación que existe entre las diversas formas de prestación de servicio no subordinado y la relación laboral. La unidad curricular también comprende la manera en cómo se desarrollan y regulan en los contratos de trabajo, la figura de sustitución patronal, y las vicisitudes que puedan dar lugar a la suspensión o extinción de la relación de trabajo y sus consecuencias. En este sentido se busca favorecer el conocimiento del Derecho del Trabajo como hecho social, así como derecho humano y fundamental, con sus correspondientes contenidos esenciales.

Conviene destacar que 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.

De este modo, procura que el egresado domine los principios e institutos fundamentales del Derecho del Trabajo, al tiempo de ser capaz de comprender diversos modelos jurídicos relacionados con el hecho social trabajo, abordar acciones pertinentes al ámbito laboral y concebir reformas convenientes.

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 con fluidez la terminología del área de estudio y profesión.

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:

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.

GESTIONA TALENTO HUMANO (CPROF086):

Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla el conjunto de procesos relacionados con la provisión, retención, administración y desarrollo del talento en las organizaciones.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Administra los recursos humanos cumpliendo con las exigencias de la legislación en materia laboral (CPROF086U06):
Administra el personal de la organización, considerando las fases de ingreso, mantenimiento y egreso de la organización.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Aplica el contenido asociado al marco normativo laboral en la administración de personal tanto en el sector público como en el privado.
Emplea sistemas para la gestión de la nómina y el otorgamiento de otros beneficios legales o de empresa.

PROPONE Y GESTIONA TRANSFORMACIONES EN LAS RELACIONES LABORALES (CPROF124):

Propone y gestiona transformaciones en las relaciones laborales, analizando y acompañando la evolución en los sistemas relaciones de trabajo proponiendo estrategias para su transformación, liderando procesos de negociación que promuevan el diálogo social y la conciliación de intereses entre los actores sociales.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Comprende las relaciones de trabajo como sistema social. (CPROF124U01):
Comprende las relaciones sociales de trabajo que se desarrollan en las diferentes formas de producción.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Distingue los rasgos fundamentales de los actores del sistema de relaciones industriales y de las relaciones entre éstos.
Identifica los aspectos económicos macro y micro, y analiza su impacto en las relaciones sociales de trabajo.

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS

UNIDAD TEMÁTICA I

INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO.

TEMA 1

ORIGEN Y PRINCIPIOS (PROTECTORIO, IRRENUNCIABILIDAD, PRIMACÍA DE LA REALIDAD, PRINCIPIO DE FAVOR E IN DUBIO PRO OPERARIO, ETC.).

TEMA 2

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES.

UNIDAD TEMÁTICA II

SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

TEMA 1

TRABAJADOR: DEFINICIÓN, CATEGORÍAS (AUTÓNOMO-DEPENDIENTE, EMPLEADO-OBRAERO, DE DIRECCIÓN, DE INSPECCIÓN, FUNCIONARIOS PÚBLICOS, ETC.), Y RÉGIMENES ESPECIALES (TRABAJADOR A DOMICILIO, TELETRABAJADOR, TRABAJADOR DEL HOGAR, ETC.).

TEMA 2

EMPLEADOR O PATRONO: DEFINICIÓN, REPRESENTANTES PATRONALES, EMPRESA Y GRUPO EMPRESARIAL, Y TERCERIZACIÓN (CONTRATISTAS E INTERMEDIARIOS).

UNIDAD TEMÁTICA III

RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO.

TEMA 1

RASGOS ESENCIALES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: SERVICIO PERSONAL, REMUNERADO, DEPENDIENTE Y POR CUENTA AJENA.

TEMA 2

CONTRATO DE TRABAJO: FORMA, CONTENIDOS, MODALIDADES (POR TIEMPO INDETERMINADO, POR TIEMPO DETERMINADO O PARA UNA OBRA DETERMINADA) Y DEBERES FUNDAMENTALES DE LAS PARTES.

TEMA 3

ENCUBRIMIENTO Y AMBIGÜEDADES OBJETIVAS (INDICIOS DEL VÍNCULO LABORAL).

UNIDAD TEMÁTICA IV

VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

TEMA 1

SUSTITUCIÓN PATRONAL.

TEMA 2

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

TEMA 3

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: RÉGIMEN DE ESTABILIDAD LABORAL.

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

La cátedra Fundamentos y Sujetos del Derecho del Trabajo, es una materia teórica, en la que el alumno analizará el uso de las nociones conceptuales sobre los principios, valores y normas que inspiran al Derecho del Trabajo como expresión social, tomando en cuenta sus analogías y diferencias con los ordenamientos jurídicos existentes, conociendo la utilidad para detectar algunos errores usuales en el razonamiento normativo y en la gestión del conocimiento de los sujetos del Derecho del Trabajo y la forma como ellos se relacionan.

Por parte del profesor predominará la estrategia de exposición oral de conceptos, acompañada por la formulación de estudios de casos, 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 estudiantado 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 favorecer la consolidación de los ejes temáticos y de los criterios de desempeño propuestos para la unidad curricular. Finalmente, las actividades formativas y sumativas propuestas por el docente tenderán a la interacción entre los pares con el objeto de alcanzar los desafíos presentes en el contexto académico y profesional.

VII.- REFERENCIAS PRINCIPALES

Alonso O., M (2000) Derecho del trabajo. Vadell Hermanos. s.n.

Bermúdez, Y. (2007). Los grupos de empresas delimitación de su responsabilidad patronal en la legislación venezolana. [Trabajo de Especialización, Universidad Católica Andrés Bello]. Catálogo Biblioteca UCAB.
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1824.pdf>

Caldera R., R (1960) Derecho del trabajo. El Ateneo. s.n.

Carballo M., C (2000) Comentarios sobre la simulación en el derecho del trabajo venezolano derecho laboral venezolano ensayos. Vadell Hermanos Editores. s.n.

Carballo M., 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. Universidad Católica Andrés Bello. s.n.

Carballo M., C (2013) Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT) y su reglamento parcial sobre el tiempo de trabajo. Editorial Jurídica Venezolana. s.n.

Casas B., M. E. y Alonso O., M (2000) Derecho del trabajo. Casas Baamonde. 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> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 20 de diciembre de 1999 (Venezuela).
<https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/botones/constitucionnacional20191205135853.PDF>

De Diego, J. A (2023) Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social. Thomson Reuters Aranzadi. 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. (2009). La regulación de los grupos de empresas en materia laboral en Venezuela. Revista Derecho del Trabajo s.n. (s.n.), s.n.. s.n.

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. Caracas. s.n.

Díaz, M (2007). Nuevas modalidades y tendencias para el sujeto empleador en Venezuela . Revista Derecho del Trabajo s.n. (3), 623-642. <https://universitas.academy/wp-content/uploads/2021/08/Revista-DTrabajo-No-3.pdf>

Guilarte, R. (2013). La jornada de trabajo en la doctrina del Tribunal Supremo de Justicia. Revista Derecho del Trabajo s.n. (s.n.), s.n.. s.n.

Hernández, O. (2013). La tercerización: ¿fraude o forma de descentralización empresarial?. Revista Derecho del Trabajo s.n. (s.n.), s.n.. s.n.

International Labour Organization (2006). Recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo. (198). ILO. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

Krotoschin, E (1972) Manual de derecho del trabajo. Ediciones Depalma. s.n.

Ley 38426 de 2006. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. 28 de abril de 2006. G.O. N° 38426. <https://ve.microjuris.com/home.jsp>

Ley 40157 de 2013. Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el Tiempo de Trabajo. 30 de abril de 2013. G.O. N° 40157. <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> 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>

Organización Internacional del Trabajo, 2022. Convenios Internacionales aprobados por la Organización Internacional del Trabajo, s.n.. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

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). Recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo [Conferencia, número 95]. Conferencia Internacional del Trabajo, , s.n.

Parra A., F (1999) Reflexiones y propuestas en torno a la nueva constitución. Fondo Editorial Nacional. s.n.

Pérez, J., López, M. y García, P (1995) La reforma laboral en América Latina. Tipografía Litografía Horizonte. 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.

Viloria, N. y Alfonzo, R (2012) Grupos de empresas en el derecho del trabajo. Vadell Hermanos. s.n.