



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU  
FACULTAD DE DERECHO**

**DERECHO LABORAL GENERAL**

<b>Nombre del curso:</b>	Derecho Laboral General
<b>Código:</b>	DEL-220
<b>Tipo:</b>	Obligatorio
<b>Año:</b>	2016
<b>Semestre:</b>	II
<b>Número de créditos:</b>	Cuatro

**I.- SUMILLA**

Derecho Laboral General es el primer curso de la materia laboral, que se imparte en el tercer ciclo de la facultad. Si bien tiene un enfoque teórico acentuado, los temas se contrastan permanentemente con la regulación, los pronunciamientos jurisdiccionales y los casos nacionales y comparados.

Busca que el alumno maneje los fundamentos de la Teoría General del Derecho de Trabajo y las relaciones con los sujetos colectivos, especialmente las organizaciones sindicales. Así, contribuye a las competencias marco ético de la profesión, excelencia académica y relación con el entorno profesional.

Versa sobre el surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo; su ámbito de aplicación; el sujeto individual y colectivo, con expreso desarrollo del sindicato, la negociación colectiva y la huelga como manifestaciones de la libertad sindical; sus fuentes; la vigencia de sus normas en el espacio y tiempo; y las relaciones entre estas y los principios del derecho del trabajo.

**II.- RESULTADOS DE APRENDIZAJE**

Como resultado del proceso de aprendizaje, al finalizar el curso el estudiante:

1. Explica (características, dilemas, soluciones) los conflictos éticos que surgen en el Derecho Laboral.
2. Caracteriza las fuentes -normativas y no normativas- del Derecho Laboral.
3. Caracteriza las diversas organizaciones, instituciones y tribunales del sistema jurídico internacional en el ámbito del derecho laboral.
4. Explica la evolución histórica de las instituciones jurídicas nacionales de la parte general del Derecho Laboral.
5. Define las características, funcionamiento, naturaleza, presupuestos y límites de las instituciones jurídicas de la parte general del Derecho Laboral.
6. Describe los mecanismos de interacción de las instituciones jurídicas de la parte general del Derecho Laboral.
7. Caracteriza la doctrina nacional y la doctrina internacional más importante de la parte general del Derecho Laboral.

8. Caracteriza la jurisprudencia y los pronunciamientos administrativos más relevantes y la jurisprudencia vinculante aplicable a la parte general del Derecho Laboral.
9. Reconoce las distintas formas jurídicas que adoptan las organizaciones sindicales.
10. Caracteriza el rol de dichas organizaciones y sus interrelaciones tanto con el empleador como con la Autoridad Administrativa de Trabajo.
11. Explica los requerimientos jurídicos y las posiciones jurídicas de dichas organizaciones, atendiendo a su rol en el esquema de las relaciones laborales.
12. Explica el impacto económico de la negociación colectiva como eje central de la actividad de las organizaciones sociales.
13. Identifica las distintas formas de organización sindical y el régimen legal en el que se enmarca su actuación.
14. Recomienda distintos cursos de acción legal a las organizaciones sindicales.
15. Discierne entre los intereses involucrados en el funcionamiento y fines de las organizaciones sindicales.

### III.- CONTENIDOS

Unidad	Contenidos conceptuales	Contenidos procedimentales	Contenidos actitudinales
I. Surgimiento y evolución histórica del Derecho del Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aproximación histórica a la noción de trabajo previa a la revolución industrial.</li> <li>– La revolución francesa y el surgimiento de la libertad de trabajo.</li> <li>– La cuestión social y el doble origen del Derecho del Trabajo.</li> <li>– Evolución de los procesos de constitucionalización e internacionalización del Derecho del Trabajo</li> <li>– La noción de trabajo decente.</li> </ul>	Análisis del proceso histórico y social de formación del Derecho del Trabajo.	
2. Ámbito de aplicación individual: el tipo de trabajador protegido.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Trabajo objeto de protección.</li> <li>– Elementos esenciales de la relación laboral.</li> <li>– El contrato de trabajo como acto jurídico: análisis de los requisitos de validez.</li> <li>– Diferencias con los contratos civiles y</li> </ul>	Identificación de los elementos esenciales que configuran la relación laboral y delimitan el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reflexión acerca de la relevancia social del Derecho del Trabajo.</li> <li>– Respeto por la plena vigencia</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>mercantiles.</li> <li>– Elementos típicos y atípicos del contrato de trabajo.</li> <li>– Principio de primacía de la realidad.</li> </ul>		de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo.
3. Ámbito de aplicación colectivo: la organización sindical.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Libertad sindical.</li> <li>– Negociación colectiva.</li> <li>– Huelga.</li> </ul>	Explicación sobre la naturaleza jurídica de las organizaciones sindicales y de sus derechos constitucionales.	
4. Fuentes del Derecho del Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Constitución.</li> <li>– Jurisprudencia.</li> <li>– El sistema jurídico internacional: la OIT, la OEA y los instrumentos internacionales del trabajo.</li> <li>– Convenio colectivo.</li> <li>– Reglamento interno de trabajo.</li> <li>– Costumbre.</li> </ul>	Caracterización de las principales fuentes del Derecho del Trabajo y de su interrelación en el ordenamiento jurídico.	
5. Vigencia de las normas laborales en el tiempo y en el espacio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– El principio de condición más beneficiosa.</li> <li>– Las relaciones de trabajo internacionales.</li> </ul>	Descripción de los principales problemas en el plano de aplicación temporal y espacial de las normas laborales.	
6. Principios del Derecho del Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Irrenunciabilidad de derechos.</li> <li>– Igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades.</li> <li>– In dubio pro operario.</li> <li>– Norma más favorable.</li> </ul>	Definición del contenido y reglas de aplicación de los principales principios que rigen las relaciones laborales.	

#### IV.- **METODOLOGÍA**

El curso desarrolla una metodología de participación activa por parte de los alumnos, lo que supone que la mayor parte de las sesiones girará en torno del análisis y debate que ellos hagan sobre la base de los diversos materiales de lectura y casos prácticos que deberán ser preparados con anticipación.

En tal sentido, la bibliografía del curso es sólo un punto de partida, y debe ser leída críticamente por los alumnos antes de las clases en que se estudiarán los temas correspondientes, de modo que -sobre la base de la reflexión individual y colectiva, y con apoyo del docente- construyan creativamente su propio análisis.

En suma, la preparación adecuada y oportuna de cada una de las sesiones por parte de los alumnos constituye una condición indispensable para la superación del curso.

La metodología del curso está orientada al logro de los resultados de aprendizaje enunciados previamente a través de los componentes de evaluación que se detallan en el apartado siguiente.

## **V.- SISTEMA DE EVALUACIÓN**

La evaluación del curso tiene un carácter formativo y continuo, lo que implica el seguimiento y evaluación de las actividades que realicen los estudiantes durante el desarrollo del curso.

El curso cuenta con actividades obligatorias y calificadas que serán evaluadas en forma progresiva pues representan un proceso secuencial de desarrollo de habilidades. Cada actividad presenta sus propios criterios e indicadores de evaluación, así como el porcentaje que representa respecto a la nota final del curso. En ese sentido, **no existe posibilidad de cambiar las notas de una actividad por otra.**

La nota final del curso se obtiene como resultado de un sistema de evaluación permanente, compuesto de los siguientes factores:

- Exposición en clase: 10%
- Participación en clase: 10%
- Controles de lectura: 20% (se toman 3, se elimina el que tenga la nota más baja).
- Reporte de película: 5%
- Prácticas calificadas: 25% (se toman 4, se elimina la que tenga la nota más baja).
- Examen final: 30%

De acuerdo al Reglamento de la Facultad, las calificaciones se expresan en escala de 0 a 20. La fracción de medio punto o más será elevada al entero superior, salvo para el caso de la nota 10 La nota aprobatoria mínima es 11 y el examen complementario se tomará a quien no haya dado el examen final.

## VI.- CRONOGRAMA

Semana	Unidad
1	1. Surgimiento y evolución histórica del Derecho del Trabajo.
2	
3	
4	2. Ámbito de aplicación individual: el tipo de trabajador protegido.
5	
6	
7	3. Ámbito de aplicación colectivo: la organización sindical.
8	
9	
10	4. Fuentes del Derecho del Trabajo.
11	
12	
13	5. Vigencia de las normas laborales en el tiempo y en el espacio.
14	
15	6. Principios del Derecho del Trabajo.

## VII.- TIEMPO DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE

Actividad	Horas de dedicación
Asistencia a clases (incluidas las evaluaciones).	4 horas x 16 semanas = 64 horas
Preparación teórica para la clase (lectura analítica de materiales de enseñanza y elaboración de resúmenes, cuadros, etc.).	4 horas x 14 semanas = 56 horas
Preparación práctica para la clase (preparación de casos prácticos).	2 horas x 14 semanas = 28 horas
Estudio de apuntes de clase.	2 horas x 14 semanas = 28 horas
Preparación para evaluaciones	16 horas durante el ciclo
Total	192 horas de dedicación en el semestre

San Miguel, agosto de 2016.