

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
FACULTAD DE DERECHO

SÍLABO

Nombre del curso	DERECHO LABORAL ESPECIAL
Clave	DEL-204
Facultad	DERECHO
Especialidad	DERECHO
Nivel	IV Ciclo
Número de horas de teoría	3 horas
Créditos	3 créditos
Requisitos	Derecho Laboral General - Contratos
Semestre académico	2016-II

I. SUMILLA

El curso *Derecho Laboral Especial* es un curso de carácter formativo especial y se imparte a los estudiantes de cuarto ciclo. Busca que el alumno analice y resuelva conflictos laborales, a partir de sus conocimientos de los alcances subjetivo y objetivo del contrato de trabajo y las instituciones de Derecho Individual del Trabajo. Así, aporta a la competencia de *Excelencia Académica*. El enfoque del curso es teórico práctico, por lo cual, a la carga doctrinal se acompañan casos nacionales e internacionales resueltos a luz de la legislación y la jurisprudencia.

Los temas que el curso aborda son básicamente seis (6):

1. Sujetos del contrato de trabajo.
2. Contratación laboral directa e indirecta.
3. La determinación de la prestación de servicios en lo referente a lugar, funciones y tiempo.
4. La remuneración y beneficios sociales
5. Los descansos remunerados.
6. Las diversas formas de extinción del contrato de trabajo

II. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al finalizar el curso, el estudiante:

- Comprende la evolución histórica de las instituciones jurídicas nacionales de la parte especial del Derecho Laboral.
- Define (características, funcionamiento, naturaleza, presupuestos, límites) y conoce cómo interactúan las instituciones nacionales de la parte especial del Derecho Laboral.
- Conoce la doctrina nacional y la doctrina internacional más importante de la parte especial del Derecho Laboral.
- Conoce la jurisprudencia más importante y la jurisprudencia vinculante de la parte especial del Derecho Laboral.

III. CONTENIDOS POR UNIDADES

Unidad	Contenidos conceptuales	Contenidos procedimentales	Contenidos Actitudinales
1. Sujetos del contrato de trabajo.	1.1. Trabajador. 1.2. Empleador.	- Analizar la evolución histórica de cada uno de los sujetos laborales. - Analizar los efectos de esta evolución sobre la legislación laboral.	Reflexionar acerca de la función histórica del Derecho del Trabajo
2. Relaciones excluidas del ámbito de aplicación del derecho laboral. Modalidades formativas.	Breve historia legislativa. Ámbito de aplicación de las distintas modalidades formativas Derechos y deberes de los beneficiarios de la formación en la empresa.	- Analizar los distintos tipos de modalidades formativas en la empresa. - Analizar los deberes y derechos de los beneficiarios de formación en la empresa.	Reflexionar sobre el papel de la formación o capacitación como requisito para el acceso al mercado de trabajo.
3. Contratación directa de personal	3.1. Breve historia legislativa. 3.2. Contrato a plazo indeterminado. 3.2. Contrato sujeto a modalidad. 3.3. Contrato a tiempo parcial	- Analizar la dependencia de la duración del puesto (permanente o temporal) al tipo de contratación ya sea indeterminada o ya sea sujeto a modalidad. - Analizar las causas de temporalidad en el ordenamiento peruano y sus plazos de duración. Asimismo, la formalidad escrita. - Analizar las características del contrato a tiempo parcial, su formalidad y sus efectos sobre algunos derechos de los trabajadores.	- Reflexionar acerca del binomio temporalidad y precariedad. - Concientizar acerca de los efectos de la utilización de la contratación temporal en las labores permanentes.
4. Contratación indirecta de personal	4.1. Breve historia legislativa. 4.2. La	- Diferencia entre cesión de mano de obra y tercerización	- Peligros de la cesión de mano de obra en el ámbito laboral.

	<p>intermediación laboral</p> <p>4.3. La tercerización.</p> <p>4.4. Fraude en la tercerización y la intermediación laboral.</p> <p>4.5. Responsabilidad solidaria</p>	<p>de obras y servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licitud de las cesiones temporales de mano de obra. - Autonomía empresarial de la tercerizadora en un supuesto de tercerización lícita. - Efectos laborales, en especial la responsabilidad solidaria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad de la aplicación de la normativa laboral tradicional en la tercerización y en la intermediación laboral.
<p>5. La prestación de trabajo: el modo y las condiciones de trabajo.</p>	<p>5.1. Determinación de la prestación laboral. Lugar y funciones.</p> <p>5.2. Modificación de condiciones de trabajo y el ius variandi: definiciones, supuestos típicos, límites y supuestos de hostilidad.</p> <p>5.3. Pactos típicos del contrato de trabajo: periodo de prueba, pactos de permanencia, pacto de no competencia, pacto de exclusividad, etc.</p> <p>5.4. Derechos del trabajador: previsión y protección de la vida y salud del trabajador, ocupación efectiva y adecuada y derechos inespecíficos.</p> <p>5.5. Derechos y facultades del empleador.</p> <p>5.5.1. Poder de dirección (organización, fiscalización y</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar la determinación de una de las prestaciones que integran el objeto del contrato de trabajo. - Analizar las modificaciones de las condiciones de trabajo pactadas por trabajador y empleador. - Analizar las modificaciones de las condiciones de trabajo decididas unilateralmente por el empleador. Tipología y límites. - Analizar los otros límites a modificaciones unilaterales: los derechos fundamentales del trabajador. - Analizar los derechos del trabajador en el marco del contrato de trabajo. - Estudiar los deberes adicionales del 	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto a la personalidad del trabajador en la empresa. - Tomar conciencia que el trabajador no sólo tiene derecho a cobrar una remuneración, sino también tiene derecho a la protección de su vida y seguridad, a la ocupación efectiva, etc.

	<p>sanción)</p> <p>5.5.2. Manifestaciones y límites del poder de dirección.</p> <p>5.6. Derechos y deberes comunes de las partes: buena fe, solidaridad, diligencia, obediencia, colaboración, etc.</p>	trabajador.	
6. Remuneración y Beneficios Sociales	<p>6.1. Definición y breve historia. La remuneración, los beneficios sociales y los ingresos no remunerativos.</p> <p>6.2. Clases y sistemas de pago.</p> <p>6.3. Cuantía de la remuneración: salario mínimo y convencional.</p> <p>6.4. Beneficios de origen legal: gratificaciones legales, asignación familiar, compensación por tiempo de servicios y participación en las utilidades.</p> <p>6.5. La protección jurídica de la remuneración: crédito privilegiado y persecutoriedad.</p> <p>6.6. Prescripción y caducidad</p>	<p>-Analizar el concepto legal y constitucional de remuneración.</p> <p>-Analizar el concepto de beneficios sociales.</p> <p>-Analizar la protección jurídica de la remuneración</p>	<p>- Resaltar carácter alimenticio de la remuneración.</p> <p>-Tener en cuenta la labor de inclusión social de los beneficios sociales.</p> <p>-Reflexionar acerca del binomio beneficios sociales e informalidad.</p>
7. Determinación del tiempo de trabajo	7.1.1 Jornada de trabajo: marco constitucional y legal, tipos (ordinaria, a tiempo parcial y acumulativa o atípica), modificación de la jornada y horas	-Analizar el marco jurídico que debe respetar el trabajador y el empleador al momento de determinar el tiempo de la relación laboral.	Reflexionar acerca de la importancia de delimitar el tiempo de la prestación del servicio en el contrato de trabajo a efectos de fortalecer la esfera humana y

	<p>extras.</p> <p>7.1.2 Horario: alcances, turnos de trabajo y horarios flexibles y modificación del horario de trabajo.</p> <p>7.1.3 Descansos semanales, en feriados y vacaciones anuales.</p> <p>7.1.4 Suspensión de las prestaciones del contrato de trabajo.</p>	<p>-Analizar el contenido social de la obligación legal del empleador de pagar remuneración cuando el trabajador descansa.</p>	<p>familiar del trabajador.</p>
8. Extinción del contrato de trabajo	<p>8.1.1 La estabilidad laboral: breve historia, definición, extensión del derecho de estabilidad y argumentos a favor o en contra.</p> <p>8.1.2 Extinción por voluntad del trabajador: renuncia y despido indirecto.</p> <p>8.1.3 Extinción por voluntad del empleador: despido: causas y procedimientos, jubilación y terminación por causas objetivas.</p> <p>8.1.4 Extinción por voluntad de las partes: mutuo acuerdo y vencimiento del plazo.</p> <p>8.1.5 Mecanismos de protección contra el despido: sistema de protección sustantiva y sistema de protección procesal.</p>	<p>-Analizar los distintos caminos legales que tienen tanto el empleador como el trabajador para terminar una relación laboral.</p> <p>-Límites sustantivos y formales frente al despido.</p> <p>-Mecanismos de reparación contra el despido.</p>	<p>-Reflexionar acerca de la rigidez o flexibilidad del régimen peruano de protección contra el despido.</p> <p>-Comprender los efectos humanos, sociales y jurídicos que entraña la extinción de un contrato laboral.</p>

IV. METODOLOGÍA DIDÁCTICA

El desarrollo del curso se efectúa sobre la base del método activo, a partir del análisis y discusión en clase de temas relevantes como antecedentes históricos, legislación, jurisprudencia y casos prácticos, que permita al estudiante identificar y debatir los principales problemas conceptuales y aplicativos que se presenten. Para ello se requiere que, previamente a las clases, los alumnos preparen los temas a partir de lecturas asignadas con anticipación, y, durante ellas, participen activamente en las discusiones.

Adicionalmente, las evaluaciones nos permitirán ahondar en el manejo y reflexión de los conceptos teóricos impartidos en el curso. Los trabajos, informes escritos o debate de casos, tienen por finalidad relacionar los aspectos teóricos del curso con casos prácticos.

V. SISTEMA DE EVALUACIÓN

En términos generales, la evaluación se divide en tres rubros:

- a. Evaluación permanente: Este tipo de evaluación puede estar compuesta, a criterio del profesor, por controles de lectura, informes, trabajos, nota de concepto, participación en casos prácticos, etcétera. Su peso equivale al 50% de la nota final del curso.
- b. Nota de prácticas. Consiste en la resolución de casos hipotéticos aplicando los conceptos desarrollados en clase. Su peso equivale al 20% de la nota final del curso.
- c. Examen final. Evalúa los conocimientos adquiridos durante el semestre y su empleo para la resolución de casos sobre los distintos temas del curso. Su peso equivale al 30% de la nota final del curso.