FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

I. DATOS GENERALES

1. Departamento Académico	: Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
2. Escuela Profesional	: Gestión de Recursos Humanos
3. Programa	: Pregrado
4. Semestre Académico	: 2023 – II
5. Tipo de asignatura	: Obligatoria
6. Modalidad de asignatura	: Presencial
7. Código de asignatura	: 13009105043
8. Ciclo	: Quinto
9. Créditos	: 4
10. **Horas semanales totales**	**: 7**
Horas lectivas de teoría	: 3
Horas lectivas de práctica	: 2
Horas lectivas totales	**: 5**
Horas no lectivas de teoría	: -
Horas no lectivas de práctica	: -
Horas no lectivas totales	: -
Horas de trabajo independiente	**: 2**
11. Requisito	: Introducción al Derecho
12. Docente	: Cavero, Juan.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios especializados, tiene como propósito comprender y aplicar las normas legales laborales vigentes, relacionándolas con la administración y gestión laboral, para gestionar las relaciones del trabajo en las organizaciones.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Regulaciones jurídicas y regímenes de trabajo en el contexto internacional y nacional. 2. El contrato de trabajo, modalidades, suspensión y extinción. 3. Remuneraciones en el sector público y privado. 4. Derechos individuales del trabajador en el Perú según la normatividad.

La asignatura exige del estudiante la presentación de un informe del análisis de un contrato tipo, en sus diferentes modalidades, que muestre su estructura y los actores.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1. Competencia

Adaptabilidad a los cambios del entorno
Muestra disposición para acomodarse rápidamente a contextos organizacionales dinámicos, mediante la integración a nuevos grupos, culturas y compromiso con los objetivos institucionales.

3.2. Componentes

Capacidades

- Aplica conceptos y el marco normativo referidos al derecho del trabajo, considerando el contexto nacional e internacional.
- Aplica estrategias y procedimientos para gestionar las relaciones laborales en organizaciones públicas y privadas, con arreglo a la normatividad.
- Toma decisiones en el seguimiento y gestión de la aplicación de la normatividad vigente pertinente, sobre los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, considerando la naturaleza de las organizaciones.
- Desarrolla estrategias y procedimientos en la negociación de derechos individuales y colectivos, en aplicación de la prevención de conflictos laborales.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Liderazgo (académico, tecnológico y otros)
- Trabajo en equipo
- Compromiso con el desarrollo del país.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1
REGULACIONES JURÍDICAS Y REGÍMENES DE TRABAJO EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL Y NACIONAL

CAPACIDAD:
Aplica conceptos y el marco normativo referidos al derecho del trabajo, considerando el contexto nacional e internacional.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
1	• El Derecho Individual del Trabajo. Definición, finalidad y principios. • Fuentes: Tratados sobre derechos humanos referidos a derechos económicos, sociales y culturales.	• Comprende los alcances del sílabo: Competencia, capacidades, contenidos y las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. • Define el ámbito de aplicación del derecho del trabajo. • Explica la importancia de los principios del derecho del trabajo para el entendimiento de las relaciones laborales. • Identifica los derechos fundamentales relacionados al trabajo.	Sesión 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición interactiva Problematización	3	2	-		2
		• **Actividad 1:** Identifica los derechos protegidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Sesión 2 Actividad aplicativa Trabajo en equipo/ Reporte					
2	• Los derechos laborales individuales según la Constitución Política del Perú de 1993.	• Interpreta los alcances de los artículos 2º, 22º., 23º., 24º, 26º, 25º, 27º y 29º de la Constitución Política del Perú respecto de los derechos laborales de carácter individual. • Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación formativa (informe del análisis de un contrato tipo, en sus diferentes modalidades, que muestre su estructura y los actores). • Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa.	Sesión 3 Exposición interactiva Interpretación de textos Orientaciones para investigación	3	2	-		2
		• **Actividad 2**: Desarrolla un caso didáctico, elaborado por el profesor, que exprese incumplimiento de algunos de los derechos laborales individuales de trabajadores, que permita al estudiante identificar los artículos de la Constitución Política del Perú violados por empresarios.	Sesión 4 Recensión de lectura Tutoría					
3	• Regímenes laborales en el Perú en la actividad pública y la privada.	• Reconoce los regímenes laborales en la actividad pública y en la privada. • Comprende la necesidad de dimensionar la frondosidad de los regímenes laborales en el Perú para el ejercicio de las funciones de los responsables de los recursos humanos que laboran en entidades públicas y organizaciones privadas.	Sesión 5 Exposición interactiva Problematización	3	2	-		
		• **Actividad 3**: Elabora una matriz para identificar los regímenes laborales de la actividad pública y privada. • Formula propuestas para mejorar los regímenes laborales	Sesión 6 Actividad aplicativa Ejemplos					
4	• Discriminación en el empleo y ocupación	• Identifica mediante ejemplos las malas prácticas de empresarios respecto al empleo y ocupación, de acuerdo a los siguientes criterios: condición social de la persona, etnia/raza (indígenas, negros), género y opiniones políticas, etc. • Lectura de texto: Guía para la Igualdad 1 Igualdad salarial. Ministerio de Trabajo; Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/263537/Gu%C3%ADa-Igualdad-MIMP-MTPE.pdf	Sesión 7 Exposición interactiva Estudio de caso	3	2	-		2
		• **Actividad 4**: Resuelve un caso didáctico sobre discriminación laboral de la mujer en escenarios públicos o privados. • **Monitoreo I: Presenta el plan de investigación formativa** (para la elaboración del informe del análisis de un contrato tipo, en sus diferentes modalidades, que muestre su estructura y los actores).	Sesión 8 Estudio de caso Discusión Realimentación docente					

UNIDAD 2 EL CONTRATO DE TRABAJO, MODALIDADES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN.								
CAPACIDAD: Aplica estrategias y procedimientos para gestionar las relaciones laborales en organizaciones públicas y privadas, con arreglo a la normatividad.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
5	• El contrato de trabajo en el Perú: Concepto, características, elementos esenciales e importancia para la convivencia laboral. • El contrato de personal extranjero.	• Explica mediante un mapa conceptual las características de un contrato laboral. • Comprende la importancia del cumplimiento de las regulaciones en la contratación de los trabajadores para la convivencia laboral	Sesión 9 Exposición interactiva Mapa conceptual	3	2	-		2
		• Propone por lo menos 5 pautas básicas de convivencia laboral de la empresa respecto de sus trabajadores. • **Actividad 5**: Redacta un contrato laboral tipo teniendo en consideración la normatividad legal vigente	Sesión 10 Actividad aplicativa Ejemplificación Trabajo en pares					
6	• Modalidades de contrato laboral: indeterminado, contratos sujetos a modalidad (de naturaleza temporal, de naturaleza accidental, contrato de obra determinada o servicio), contrato a tiempo parcial.	• Elabora un esquema de llave que presente las modalidades de los contratos laborales en el Perú. • Comprende la necesidad de conocer a detalle el régimen de contratación laboral en el Perú, para una adecuada gestión de recursos humanos.	Sesión 11 Exposición interactiva Elabora esquema de llave	3	2	-		2
		• **Actividad 6**: Resuelve dilema ético: Contrato laboral con cláusulas sin consideración de los derechos fundamentales del trabajador. • Reflexiona los valores de la cultura institucional de la USMP	Sesión en línea 12 Taller Reportes					
7	• La intermediación laboral y tercerización • Contratos en empresas especiales de Servicios y de las cooperativas de Trabajadores	• Establece la diferencia entre la intermediación y la tercerización laboral, sus implicancias respecto de los derechos fundamentales de las personas. • **Actividad 7:** Comprende la especificidad de los contratos especiales de servicios y en las cooperativas.	Sesión 13 Exposición interactiva Trabajo en equipo	3	2	-		2
		• **Monitoreo II**: Reporte de recopilación y análisis de contenido del informe ((para la elaboración del informe del análisis de un contrato tipo, en sus diferentes modalidades, que muestre su estructura y los actores).	Sesión 14 Reporte de estudio de caso Tutoría					
8	• Extinción y suspensión del contrato de trabajo.	• Establece la diferencia entre la suspensión y extinción del contrato laboral. • Actividad 8: Desarrolla un caso didáctico, elaborado por el profesor, sobre extinción y suspensión del contrato laboral.	Sesión 15 Exposición interactiva Estudio de caso Reporte	3	2	-		2
	• Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Sesión 16 Evaluación/ Reporte					

UNIDAD 3 REMUNERACIONES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO								
CAPACIDAD: Toma decisiones en el seguimiento y gestión de la aplicación de la normatividad vigente pertinente, sobre los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, considerando la naturaleza de las organizaciones.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
9	• Las remuneraciones en el derecho laboral peruano • El sistema único de remuneraciones del Estado.	• Comprende los aspectos sustantivos de las remuneraciones en el derecho laboral peruano. • Visiona el video Recursos Humanos y la Ley Servir https://www.youtube.com/watch?v=SOlWpvPZGv0	Sesión 17 Exposición interactiva Recensión de video	3	2	-	-	2
		• **Actividad 9:** Criterios y formas para determinar las remuneraciones en el sector público y privado en el Perú	Sesión 18 Actividad aplicativa Trabajo en equipo					
10	• La remuneración como obligación del empleador con sus trabajadores. Tipos. • Gratificaciones y asignación familiar. • Beneficios sociales	• Comprende la composición de la remuneración del trabajador, según la regulación jurídica en Perú. • Establece las diferencias entre los tipos de remuneraciones del trabajador	Sesión 19 Exposición interactiva	3	2	-	-	2
		• **Actividad 10:** Monitoreo III Presenta un esquema de contenido para la redacción del informe del análisis de un contrato tipo, en sus diferentes modalidades, que muestre su estructura y los actores	Sesión 20 Actividad aplicativa Presentaciones efectivas Realimentación docente					
11	• XV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios.	• **Actividad 11:** Elabora reportes de participación en la XV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios.	Sesión 21 Seminarios de discusión Reportes	3	2	-	-	2
			Sesión 22 Seminarios de discusión Reportes					
12	• Participación en las utilidades. Condiciones y beneficiarios	• Comprende las condiciones y tipos de beneficiarios de la participación de utilidades en las empresas de diferentes rubros. • Aplica ejemplos sobre participación en las utilidades • Responde a la pregunta ¿Qué trámite corresponde hacer cuando el trabajador no recibió el pago de utilidades?	Sesión 23 Exposición interactiva Estudio de caso Discusión de resultados	3	2	-	-	2
		• **Actividad 12:** Resuelve un caso práctico, construido por el profesor, sobre cálculo de la participación de los trabajadores en las utilidades de una empresa.	Sesión 24 Estudio de caso Reporte					

UNIDAD 4 DERECHOS INDIVIDUALES DEL TRABAJADOR EN EL PERÚ SEGÚN LA NORMATIVIDAD.								
CAPACIDAD: Desarrolla estrategias y procedimientos en la negociación de derechos individuales y colectivos, en aplicación de la prevención de conflictos laborales.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
13	• Derechos individuales: Jornada laboral, descanso semanal, en días feriados y anual pagados; ascenso y promoción, salario, seguridad e higiene en el trabajo, igualdad de trato, vacaciones	• Comprende la protección de la ley laboral a los derechos individuales de los trabajadores. • Asume compromiso de respetar la normatividad legal en la gestión de los recursos humanos.	Sesión 25 Exposición interactiva Discusión	3	2	-	-	2
		• **Actividad 13: Monitoreo 3** Presenta el informe final de la investigación formativa. • Evalúa fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa.	Sesión 26 Presentaciones escritas Realimentación docente.					
14	• El beneficio de la compensación por tiempo de servicios (CTS): Aspectos económicos, legales, depósitos y liquidaciones. • Liquidación de otros beneficios: vacaciones truncas, adeudos, etc. • Principales obligaciones de los empleadores para evitar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y la no discriminación	• Comprende el significado de la CTS como beneficio para afrontar la pérdida del empleo o cese, según la disposición legal aplicable. • Reconoce el procedimiento que se sigue para efectuar el cálculo de la CTS.	Sesión 27 Exposición interactiva Ejemplificación	3	2	-	-	2
		• **Actividad 14:** Desarrolla casos prácticos sobre costos laborales. Bases para el cálculo de los costos laborales en la empresa. • Comprende los deberes de protección que deben asumir los empleadores frente a casos de hostigamiento laboral, según el ordenamiento legal vigente.	Sesión 28 Estudio de casos					
15	• Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del informe de análisis de la estructura de contratos para determinado tipo de trabajo.	• **Actividad 15**: Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe de análisis.	Sesión en línea 29 Presentaciones efectivas Realimentación	3	2	-	-	2
			Sesión en línea 30 Presentaciones efectivas Realimentación					
16	**Examen final:** Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje.		Sesión 31 Evaluación	3	2	-	-	2
			Sesión 32 Reporte					

V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades y logro de la competencia del perfil profesional de los graduados, en correspondencia al modelo educativo y enfoque pedagógico asumido por la USMP. Ello supone que la adquisición de conocimientos por el estudiante no es resultante de la transmisión de la información por el docente, sino que es una construcción individual del propio estudiante en un contexto social en el que se relacionan, de manera activa, las estructuras cognitivas ya existentes con los nuevos contenidos por aprender; aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social, por lo que el estudiante es considerado el actor principal de su aprendizaje y el profesor un mediador, organizador y orientador de experiencias de aprendizaje que los estudiantes han de vivir, a lo largo de su formación.

- Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias de aprendizaje y enseñanza basado en problemas, las técnicas de la problematización y la contextualización de los contenidos educativos, el estudio de casos; la lectura comprensiva de textos impresos, visuales y audiovisuales (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros; plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa sincrónica, entre otras. Especial mención merece la aplicación del método investigativo orientado a la búsqueda creadora de información, que propicia en el estudiante un mayor nivel de independencia cognoscitiva y pensamiento crítico, acorde con las exigencias de la sociedad actual, caracterizada por el valor del conocimiento y su aplicación práctica en la solución de problemas que nos plantea la realidad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, portafolios, sesiones en línea, foros, chats, correo, videos tutoriales, wikis, blogs, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, entre otros.

VII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

- **Evaluación diagnóstica.** Se realiza al inicio de la asignatura y de las sesiones de aprendizaje, para conocer los saberes que los estudiantes poseen a l emprender el estudio de los contenidos educativos programados y sirve al profesor para adoptar las decisiones académicas pertinentes. Su aplicación es de responsabilidad profesional en su función docente.
- **Evaluación de proceso (EP).** Se realiza a través de la observación progresiva del desempeño del estudiante en la realización de la exigencia académica de la asignatura y las actividades de aprendizaje significativo previstas en el sílabo. ***Evalúa preferentemente el saber hacer*** y ***las actitudes*** de las capacidades demostradas por los estudiantes. Se consolida y reporta mensualmente al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, en las fechas programadas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: EP = (EP1 x 0.25) + (EP2 x 0.25) + (EP3 x 0.25) + (EP4 x 0.25).
- **Evaluación de resultados (ER).** Se realiza mediante la aplicación de un examen parcial (Ep) y otro examen final (Ef), elaborados técnicamente por el profesor, considerando los siguientes dominios de aprendizaje: a) conocimiento (manejo de información), b) comprensión, c) aplicación, d) análisis, e) síntesis y f) evaluación (juicio de valor), ***examinándose preferentemente el saber conceptual*** y ***el saber hacer.*** Los resultados son reportados al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, dos veces durante el semestre, en las fechas establecidas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las dos evaluaciones escritas programadas: ER = (Ep x 0.4) + (Ef x 0.6).

El **Promedio final (PF) r**esulta de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$PF = \frac{EP+ER}{2}$$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

8.1. Bibliográficas

- Martínez, I. (2013). *Manual práctico laboral.* Lima: Entrelíneas
- Rendón, J. (2007). *Derecho del Trabajo. Teoría General.* Lima- Perú: Segunda Edición actualizada y aumentada
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2009). *Síntesis de la Legislación Laboral.* Lima-Perú
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s/f). *Guía para la Igualdad. 1 igualdad salarial.* Lima: Ministerio de Trabajo.
- Nava, L. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. USMP.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). *Guía para la Igualdad 2 Valoración objetiva de puestos de trabajo entre hombres y mujeres*.

8.2. Hemerográficas

- *Revista de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo* (Edición periódica)
- *INFORMA. América Latina y el Caribe. Panorama Labora*. Organización Internacional del Trabajo (Edición anual)

Sistematizado por: René Del Aguila / Arbués Pérez	**Fecha:** 30 de junio de 2023	**Revisión pedagógica:** René Del Aguila Riva