

CONTENIDO PROGRAMATICO DE LA ASIGNATURA

**DERECHO LABORAL
DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Y PRESTACIONAL**

NOMBRE DE LA ASIGNATURA:	LABORAL INDIVIDUAL Y PRESTACIONAL		
CODIGO DE LA ASIGNATURA:	01204		
AREA DE LA ASIGNATURA:	DERECHO LABORAL		
UBICACIÓN ASIGNATURA:	SEGUNDO AÑO		
NIVEL DE FORMACIÓN:	POSTGRADO		
	PREGRADO		X
	TECNOLÓGICO		
	TÉCNICO		
PERIODICIDAD E INTENSIDAD HORARIA:	CARGA ACADEMICA	No. HORAS	
	SEMANAL	Presencial	3
		Independiente	3
	ANUAL (32 SEMANAS)	Presencial	96
		Independiente	96
TOTAL HORAS	192 horas al año		
CREDITOS ACADÉMICOS	4		
MODALIDAD:	PRESENCIAL		X
	A DISTANCIA		
	TUTORIADA		
	VIRTUAL		
	ESCENARIOS MULTIPLES		
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:	OBLIGATORIA		X
	ELECTIVA		
	OPTATIVA		
TIPO ASIGNATURA:	TEORICA		
	PRACTICA		
	TEORICO - PRACTICA		X
PRERREQUISITO:	PARA PROCESAL LABORAL		
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	Septiembre de 2009		

JUSTIFICACIÓN

El desarrollo del derecho laboral individual y prestacional, como producto de la evolución de la sociedad, de la economía, la tecnología y la organización del Estado, han modificado las relaciones trabajador – empleador y por ende han variado las formas de contratación, lo cual origina que ésta asignatura sea necesaria en la formación de los futuros juristas.

OBJETIVO GENERAL

Proporcionar al educando elementos que lo conduzcan a conocer, entender e interpretar la legislación laboral vigente, bajo el conocimiento de los principios constitucionales, la jurisprudencia, la doctrina, los convenios, tratados internacionales y demás fuentes, la evolución y desarrollo del Derecho Laboral, particularmente en lo relacionado con el Derecho Laboral Individual y Prestacional, con una visión contemporánea.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Integrar el conocimiento del Derecho Laboral Individual y Prestacional frente a las diferentes formas de contratación existentes en la legislación colombiana.
2. Vislumbrar la problemática nacional y regional de las relaciones empleador-trabajador, planteando alternativas de convivencia y paz, que contribuyan a garantizar el orden y el equilibrio jurídico, político, económico y social.

3. Analizar y profundizar la evolución y desarrollo del Derecho Laboral Individual y Prestacional, valorando las diferentes posturas.
4. Abordar el análisis comparado del Derecho Laboral Colombiano frente a otras legislaciones universales, específicamente el relacionado con el Derecho Comunitario de la Unión Europea.

PLANIFICACIÓN METODOLÓGICA GENERAL

Se emplea una metodología de participación activa del estudiante, en donde el pensamiento analítico y lógico es la base para el entendimiento y manejo de los temas. El estudiante teniendo como fundamento las nociones generales de las instituciones del Derecho Laboral Individual y Prestacional, estará en capacidad de contribuir a la solución de los problemas jurídicos y sociales en este universo.

Para cumplir con dicho propósito se podrá utilizar:

1. Clase magistral
2. Resolución de problemas jurídicos
3. Talleres jurisprudenciales y doctrinales
4. Trabajo independiente del estudiante, seguimiento y valoración
5. Exposiciones de estudiantes
6. Lecturas analíticas
7. Conferencias, seminarios, pánels, foros, congresos y conversatorios disciplinarios e interdisciplinarios
8. Trabajo virtual
9. Trabajo tutoría

ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS Y MEDIOS EDUCATIVOS

Fundamento tutelar del sistema de créditos, es la discusión proactiva de los temas señalados en el programa, utilizando para ello la bibliografía básica recomendada. Así, durante las horas presenciales, el docente desarrollará los módulos o temas y se concentrará en la resolución de dudas y la concreción puntual de los ejes temáticos del programa. Igualmente, con el objeto de profundizar en los conceptos y en la práctica de los mismos, se realizarán talleres y el estudiante contará con monitorías y tutorías presenciales y/o virtuales. Con estas actividades el estudiante aplicará los conocimientos adquiridos y desarrollará las habilidades necesarias para analizar e interpretar textos constitucionales, legales, jurisprudenciales y doctrinales.

Se podrá emplear como recursos didácticos:

1. Medios audiovisuales
2. Textos y documentos impresos
3. Ambientes virtuales
4. Laboratorios
5. Medios convencionales

COMPETENCIAS A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE

Cognitivas, investigativas, comunicativas, axiológicas, interpretativas, argumentativas y propositivas.

El docente, en virtud del principio de libertad de cátedra y de las particularidades regionales, podrá adicionar otras competencias y enfatizar en las básicas que considere como de mayor importancia para el proceso pedagógico.

UNIDADES TEMATICAS	
1.	UNIDAD I HISTORIA
1.1	El Derecho Laboral a través de los diferentes periodos y las distintas culturas.
1.2	Edad Media, Corporaciones, gremios, la revolución industrial, el Código de Napoleón, nacimiento del derecho laboral como una rama independiente en los diversos países. Capitalismo, Socialismo y Doctrina Social de la Iglesia.
1.3	El Derecho Laboral de Colombia: época prehispánica, la legislación española. Período independiente: primeras leyes del contenido laboral. La reforma constitucional de 1936 y 1968, la Constitución de 1991. Sus consecuencias en el campo del Derecho Laboral individual.
1.4	El Código Laboral y sus reformas. Decreto Ley 2351 de 1965, Ley 50 de 1990, Ley 677 de 2001, Ley 789 de 2002, Ley 1210 de 2006, entre otras.
2.	UNIDAD II PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Y GENERALES DEL DERECHO LABORAL Y FUENTES
2.1	Igualdad de oportunidades para los trabajadores; Remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; Estabilidad en el empleo; Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; Situación mas favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; Garantías a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad; El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.
2.2	Finalidad del Código; Ámbito de aplicación territorial; Relaciones que regula; Servidores públicos; Definición de Trabajo; Obligatoriedad del trabajo; Libertad de trabajo; Protección al trabajo; Derecho de Asociación y Huelga; Mínimo e Irrenunciabilidad de derechos y garantías; órganos de control; Norma general de interpretación; Normas de aplicación supletoria; Conflictos de Leyes.
2.3	Fuentes Formales del derecho del trabajo
3.	UNIDAD III LA EMPRESA EN EL DERECHO LABORAL
3.1	Potestad del empresario.
3.2	Noción de empresa, naturaleza jurídica y unidad de empresa.
3.3	Sustitución de empleadores, el empresario como contratista independiente y trabajadores colombianos y extranjeros.
3.4	Representantes del empleador, sucursales y su representación ante las autoridades laborales y responsabilidad solidaria.
4.	UNIDAD IV EL CONTRATO DE TRABAJO
4.1	Definición, elementos esenciales, jus variandi, presunción, teoría de la realidad del contrato de trabajo, diferenciación de otros contratos, diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo, concurrencia y coexistencia de contratos, remuneración del trabajo, utilidades y pérdidas, capacidad para contratar, edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar.
4.2	Modalidades del contrato de trabajo según la forma: Verbales, escritos, contratos de trabajo realidad.

4.3	Modalidades del contrato según el término de duración: Ocasional, accidental o transitorio; De obra o labor determinada; A término fijo; A término fijo inferior a un año; a término indefinido.
4.4	Período de Prueba; Duración máxima; Prorroga; Presunción; efecto jurídico.
4.5	Cláusulas ineficaces; Cláusula de no concurrencia.
4.6	Revisión; Suspensión y Prueba del contrato de trabajo.
4.7	Ejecución y efecto del contrato de trabajo. Obligaciones de las partes generales y especiales. Prohibiciones a empleadores y trabajadores.
4.8	Terminación del Contrato de Trabajo: Causales objetivas de terminación; Causales originadas en la voluntad del trabajador; Causales originadas en la voluntad de ambas partes; Causales originadas en la voluntad del empleador; Por intervención administrativa o judicial. Despidos que requieren de autorización legal.
4.9	Indemnizaciones: Definición; Lucro cesante; Daño emergente. Indemnizaciones originadas a la terminación del contrato de trabajo; Indemnizaciones originadas durante la ejecución del contrato de trabajo. Cuando operan.
4.10	Jurisprudencia respecto de la mala o buena fe del empleador con relación a la indemnización moratoria.
4.11	Contratos de trabajo con determinados trabajadores: trabajadores a domicilio, profesores de establecimientos particulares de enseñanza, trabajadores del servicio doméstico, chóferes de servicio familiar, chóferes asalariados del servicio público, trabajadores de la construcción, trabajadores de notarías públicas, agentes colocadores de pólizas de seguros, representantes, agentes viajeros y agentes vendedores, futbolistas profesionales, servicios públicos domiciliarios y al servicio de las iglesias.
5	UNIDAD V FLEXIBILIDAD LABORAL, INTERMEDIACION LABORAL y OUTSOURCING
5.1	Contratistas independientes
5.2	Las empresas de servicios temporales y las agencias de empleo.
5.3	El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) como entidad pública encargada de intermediar en el empleo.
5.4	Formas de deslaboralización del contrato de trabajo. Empresas Satélites, Cooperativas de Trabajo Asociado.
5.5	Bolsas de empleo: públicas y privadas
6	UNIDAD VI CONTRATO DE APRENDIZAJE
6.1	Naturaleza y características de la relación de aprendizaje: Modalidades, especies de formación, empresas obligadas a la vinculación de aprendices, cuotas de aprendices en las empresas, distribución y alternancia de tiempo entre la etapa electiva y productiva, vigilancia y control, monetización de la cuota de aprendizaje.
7.	UNIDAD VII JORNADA DE TRABAJO
7.1	Concepto, naturaleza jurídica de la jornada de trabajo.
7.2	Jornada máxima legal.
7.3	Jornada ordinaria.
7.4	Jornada extraordinaria o suplementaria.
7.5	Trabajo ordinario diurno y nocturno.
7.6	Trabajo por turnos
7.7	Trabajo dominical y festivo

7.8	Descansos obligatorios
7.9	Jornadas de trabajo especiales
7.10	Vacaciones anuales remuneradas
8	UNIDAD VIII SALARIOS
8.1	Concepto: Legal y como derecho fundamental. Competencia para fijarlo. Características. Teorías económicas sobre el salario. Pagos que constituyen y no constituyen salario. Salario ordinario y extraordinario. Salario fijo y variable. Salario mínimo legal, integral, del menor trabajador y en especie. Salario base para liquidación de prestaciones e indemnizaciones.
8.2	El salario y los aportes para la seguridad social y para parafiscales. Ley 50 de 1990, Ley 100 de 1993 y Ley 789 de 2002.
8.3	Obligaciones y prohibiciones en cuanto al salario. Determinación de salarios y normas protectoras del mismo.
8.4	Embargo de salarios.
8.5	El salario como crédito privilegiado.
8.6	Equivalencia salarial en el trabajo.
8.7	Pago de salarios del secuestrado.
8.8	Jornal y sueldo: diferencia, importancia y períodos de pago.
9.	UNIDAD IX PRESTACIONES SOCIALES COMUNES
9.1	Concepto y naturaleza jurídica
9.2	Clasificación de las prestaciones sociales – guía jurisprudencial
9.3	Prestaciones sociales a cargo del empleador
9.4	Protección a las prestaciones sociales: irrenunciabilidad, inembargabilidad, crédito privilegiado y derecho de transmisión a herederos.
9.5	Auxilio de cesantía.
9.5.1	Régimen tradicional.
9.5.2	Régimen especial o nuevo régimen de cesantías.
9.5.3	Sociedades administradoras de fondos de cesantías: elección y afiliación al fondo de cesantías, sistema de liquidación anual y definitiva de cesantías, información al trabajador sobre el estado de su cuenta, derechos del trabajador afiliado al fondo, retiro total o parcial de los fondos.
9.5.4	Trabajadores que no tienen derecho.
9.5.5	El auxilio de cesantía para los profesores de enseñanza particular y trabajadores de la construcción.
9.5.6	¿Cuándo se paga?
9.5.7	Trámite de cesantías parciales.
9.5.8	Salario base de liquidación.
9.5.9	Prohibición de pagos parciales.
9.5.10	Causales de pérdida del derecho.
9.5.11	Excepciones de inembargabilidad.
9.5.12	Intereses sobre cesantías y mora en el pago.
9.5.12.1	Naturaleza jurídica.
9.5.12.2	¿Cuándo se paga?
9.5.12.3	Pago en caso de retiro parcial del auxilio de cesantía.
9.5.12.4	Liquidación.
9.5.12.5	Auxilio de transporte para liquidación de la carga prestacional.
9.5.12.6	Indemnización por no pago.

10.	UNIDAD X PRIMA DE SERVICIOS
10.1	Carácter jurídico.
10.2	Empresas obligadas.
10.3	¿Quiénes tienen derecho?
10.4	¿Cuándo debe pagarse?
10.5	Primas convencionales y reglamentarias.
11.	UNIDAD XI DOTACION DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR
11.1	Naturaleza jurídica
11.2	Trabajadores beneficiados
11.3	Periodos obligatorios de entrega
11.4	Pérdida del derecho
11.5	Prohibiciones
11.6	Pago a título de indemnización
12.	UNIDAD XII SUBSIDIO FAMILIAR
12.1	Concepto y naturaleza jurídica
12.2	Requisitos para obtener el subsidio familiar
12.3	Sanciones a los empleadores
12.4	Las Cajas de Compensación Familiar
12.5	Inembargabilidad - Excepciones
12.6	Prescripción de acciones
13.	UNIDAD XIII PROTECCION A LA MATERNIDAD Y A LA INFANCIA
13.1	Descanso remunerado en la época del parto o en caso de aborto y durante la lactancia.
13.2	Prohibición de despedir, permiso para despedir, nulidad del despido, y estabilidad laboral reforzada. Jurisprudencia sobre el tema.
13.3	Indemnización.
14.	UNIDAD XIV LA PRESCRIPCION DE ACCIONES EN MATERIA LABORAL
14.1	Prescripción ordinaria y especial
14.2	Interrupción de la prescripción
15.	UNIDAD XV VIGILANCIA Y CONTROL
15.1	Autoridades competentes.
15.2	Atribuciones y sanciones.
15.3	Alcance de la facultad de policía de los funcionarios administrativos del trabajo

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA	
1	CAMPOS RIVERA, Domingo. <i>Derecho laboral</i> . Bogotá: Editorial Temis S.A., 7ª ed., 2003.
2	DELGADO, Carlos Ignacio. <i>Régimen laboral colombiano</i> . Bogotá: Legis Editores S.A., 8ª ed., 2011.
3	GARCÍA, Manuel Alonso. <i>Curso de derecho del trabajo</i> . Barcelona: Ariel, 5ª ed., 1975.
4	GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. <i>Derecho del trabajo</i> . Bogotá: Editorial Temis S.A., 5ª ed., 1979.
5	GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. <i>Derecho laboral colombiano: relaciones individuales</i> .

	Bogotá: Legis Editores S.A., 10ª ed., 2004.
6	GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. <i>Manual de derecho del trabajo</i> . Bogotá: Editorial Leyer, 7ª ed., 2011.
7	GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. <i>Principios fundamentales del derecho del trabajo</i> . Bogotá: Editorial Leyer, 1999.
8	GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. <i>Teoría general del derecho laboral</i> . Bogotá: Editorial Leyer, 5ª ed., 2002.
9	IZQUIERDO CABALLERO, Martha y RODRÍGUEZ GARRETA, Jaime. <i>Guía teórico práctica de derecho laboral y su procedimiento</i> . Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley Ltda., 2009.
10	LAFONT, Francisco. <i>Derecho laboral individual</i> . Bogotá: Ediciones Ciencia y Derecho, 1990.
11	LÓPEZ FAJARDO, Alberto. <i>Elementos de derecho del trabajo: partes individual y colectiva, doctrina, jurisprudencia, acto legislativo no. 1 sobre pensiones</i> . Bogotá: Ediciones del Profesional, 3ª ed., 2006.
12	LÓPEZ RAMÍREZ, Pablo A. <i>Prestaciones sociales : cómo se liquidan, hágalo usted mismo : manual con ejemplos, aplicación práctica para liquidación jornada de trabajo, Ley 789 de 2002, Ley 100 de 1993, Ley de 1990, ICBF, SENA, Cajas de Compensación Familiar</i> . Medellín: Señal Editora, 15ª ed., 2006.
13	OBANDO GARRIDO, José María. <i>Tratado de derecho administrativo laboral</i> . Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley Ltda., 3ª ed., 2010.
14	SILVA ROMERO, Marcel; HELLMAN, David, et al. <i>Derribando los obstáculos al derecho laboral</i> . Bogotá: Central Unitaria de Trabajadores (CUT), 2006.
15	VANEGAS CASTELLANOS, Alfonso. <i>Derecho individual del trabajo: conceptos básicos, legislación, jurisprudencia, doctrina</i> . Bogotá: Ediciones del Profesional, 2011.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

1	HERRERA VERGARA, José Roberto; VENEGAS FRANCO, Alejandro, et al. <i>Globalización laboral y de la seguridad social</i> . Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2007.
2	OSTAU DE LAFONT DE LEÓN, Francisco Rafael. <i>Estudio histórico del derecho laboral colombiano: el discurso paternalista en la formación de la norma laboral</i> . Bogotá: Universidad Libre, 2011.
3	PACHECO ZERGA, Luz. <i>La dignidad humana en el derecho del trabajo</i> . Navarra, España: Thomson Civitas, 2007.

BIBLIOGRAFÍA PARA NORMAS LEGALES

1	Reforma constitucional de 1936 y Constitución Política de 1991.
2	Decreto 2351 de 1965, Ley 50 de 1990, Ley 270 de 1995, Ley 789 de 2002, Ley 1010 de 2006 y Ley 1285 de 2008.
3	Código Sustantivo del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA PUBLICACIONES SERIADAS

1	Cartilla Legis.
2	Régimen de Derecho Laboral Legis.

BIBLIOGRAFÍA WEB

1	http://www.ramajudicial.gov.co
2	http://www.banrep.gov.co
3	http://www.mintrabajo.gov.co

4	http://www.corteconstitucional.gov.co
5	http://www.diariooficial.gov.co
6	E-libro: http://site.ebrary.com/lib/bibliounilibre
7	Legis: http://www.legis.com.co/unilibrebogota
8	Proquest: www.etchwebsite.com/colombia/unilibre
9	www.bibliotecajuridicadigital.com.co
10	www.notinet.com.co
11	http://www.unilibre.edu.co/biblioteca/biblioteca.htm

CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
<p>Las evaluaciones se sujetan al desarrollo del programa, para auscultar lo logros que se han alcanzado a través de su estudio y verificar las diversas competencias adquiridas. De otro lado, ponderarán la capacidad de comprensión y análisis del estudiante, como su participación activa en las actividades académicas y el conocimiento adquirido a través de los trabajos e investigaciones realizadas.</p>			
EVALUACIÓN			
TIPOS DE EVALUACION: E: Escrita, O: Oral, X: Exposición, T: Trabajo o Investigación, Q: Quiz, P: Parcial			
EVALUACIÓN	TIPO	PORCENTAJE	SEMANA
NOTA 1ª y 2ª (30 % y 30%)			
NOTA 3 (40 %)			