



PROGRAMA DE ESTUDIOS

DERECHO DEL TRABAJO

1. Identificación

Carrera	Contabilidad
Curso	Cuarto
Área de formación	Profesional
Código	4464
Prerrequisitos	
Carga horaria anual	75
Carácter	Obligatorio
Créditos	
Horas presenciales semanales	2 horas reloj teóricas: 1 prácticas: 1
Responsable	
Fecha	2015

2. Descripción del espacio curricular

2.1. Presentación del programa

El Derecho Laboral plantea lo relativo al hecho social del trabajo subordinado, así como sus consecuencias mediatas e inmediatas, en el entendimiento que dejadas a sí mismas las relaciones del trabajo y admitiendo una aplicación puramente mecánica de las fuerzas sociales, en el terreno económico, sin regulaciones éticas y sin frenos jurídicos, se pondrían en grave riesgo la dignidad de la persona humana y la paz social. Considerando, que el alumno debe participar con idoneidad y responsabilidad en la búsqueda de soluciones, a los problemas que se plantean en el campo del trabajo, la incorporación del derecho Laboral al Currículum de la Carrera de Contabilidad es de fundamental importancia, pues, propicia la adquisición de los conocimientos teóricos proporcionados por esa rama del Derecho, el aprendizaje de los complejos problemas que surgen en las relaciones laborales y orientar su acción dentro de las exigencias de la justicia social.

En atención a que las profundas transformaciones sociales y económicas en que vivimos, hacen que el tema del trabajo, sea, además, de dinámico cada vez más complejo y tenga graves repercusiones humanas, el Derecho Laboral como disciplina didáctica se propone que el estudiante adquiera las capacidades para el perfeccionamiento y la actualización constante, desarrolle el pensamiento crítico, la capacidad de argumentar, la capacidad de análisis de la realidad, y la valoración del trabajo como una actividad que debe poner en su centro al hombre y a la colectividad, para que cada persona se desarrolle plenamente.

2.2. Objetivo general del programa

El programa pretende capacitar al estudiante para el conocimiento del contenido y principios generales de la ley y de la legislación positiva vigente en materias de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, así como para resolver los casos y problemas jurídicos laborales y de seguridad social que son más frecuentes en la relación empleador – trabajador.



2.3. Capacidades de la asignatura

- Comprender la estructura y función del Ordenamiento Jurídico Laboral.
- Adquirir conocimientos teórico-prácticos, actitud crítica y habilidades para analizar y resolver planteamientos relativos a los aspectos legales relacionados al trabajo productivo.
- Manejar los casos y problemas jurídicos laborales y de seguridad social que son más frecuentes en la relación empleador – trabajador, proponiendo alternativas de resolución.
- Tomar conciencia sobre la problemática que genera la relación capital-trabajo en la empresa, a la luz de los principios generales del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, considerando las posibilidades de la realidad socio – económicas del país.
- Participar en forma responsable en la construcción de su propio conocimiento.
- Valorar la importancia del derecho laboral como factor de integración social.
- Reconocer el valor del trabajo como fundamento y condición ineludibles de la vida social e individual, y como contribución del hombre a su propia perfección, como imagen de Dios.

2.4. Contenidos

Unidad I - Nociones generales y el Derecho Positivo Paraguayo del Trabajo

Definición del Derecho de Trabajo. Naturaleza. Caracteres. Autonomía. Derecho laboral estático y dinámico. Relaciones con las ramas del Derecho Público y Privado. Importancia económica y político – social.

El derecho positivo paraguayo del trabajo. Evolución histórica. Código del Trabajo promulgación y vigencia. Método. Estructura. Distribución de la normativa. Objeto y aplicación del Código.

Unidad II - Contenido subjetivo del Derecho Laboral

Concepto de trabajador en el Código. Personas excluidas. Clasificación profesional. Concepto de Empleador en el Derecho positivo. Representante del empleador. Intermediarios considerados como empleadores. Substitución del empleador. Sujetos colectivos del Derecho Empleador. El Estado, la relación jurídica laboral. Objeto del derecho, definición jurídica del trabajo. Garantías del trabajo establecido en el Código.

Unidad III - Fuentes del Derecho Laboral

Concepto. Clasificaciones diversas. Las teorías de las fuentes en código Paraguayo. Su enumeración y su jerarquía. Fuentes Generales del Derecho Laboral. a) La Ley, b) La costumbre, c) La jurisprudencia, d) La doctrina de los autores, e) La equidad, g) El derecho supletorio. Fuentes especiales del derecho laboral, a) Contrato colectivo de condiciones del trabajo, b) Reglamento interno de trabajo, c) Sentencia normativa y d) Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional.

Técnica jurídica y técnica judicial aplicada al derecho laboral. Interpretación de las leyes y normas de trabajo. Hermenéutica: Clasificación subjetiva. Reglas de interpretación que prevalecen en el Derecho Laboral.

Aplicación de las normas jurídico – laborales, Reglas generales. Integración de las normas legales.



Unidad IV - Contrato del trabajo

Definición y elementos. Importancia jurídica y económica. Caracteres. El Principio de la autonomía de la voluntad y sus limitaciones en el contrato de Trabajo. Fuentes del contrato. Requisitos esenciales: Enumeración: a) Consentimiento, (Vicios del consentimiento: Error, dolo, violencia), b) Capacidad jurídica de los contratantes, c) Objeto del Contrato (Su determinación – Actividades laborales excluidas) y d) Causa lícita.

Presunción del contrato de trabajo. La nulidad en el contrato de trabajo: Causas y efectos.

Unidad V - Modalidades y contenido del contrato de trabajo

Clasificación por la forma de celebrarlo. Los contratos civiles. 3. Ídem en cuanto a la duración. 4. Por el modo de pagarse la remuneración. 5. Por los sujetos que intervienen en la relación jurídica. 6. Gastos del Contrato. 7. Periodo de prueba en la etapa inicial del contrato. Caso en que no rige. 8. Periodo de prueba del funcionario público.

Contenido del contrato de trabajo. Obligaciones del empleador: Su enumeración en el Código. Prohibiciones legales impuestas al empleador: Su enumeración. 4. Derechos del empleador en el Contrato de Trabajo. Su enumeración.

Unidad VI - Obligaciones del trabajador en el contrato de trabajo

Su enumeración en el Código. Prohibiciones al trabajador: Su enumeración. Derechos del trabajador: Su enumeración en el Código.

Suspensión del contrato de trabajo. Concepto y caracteres. Clases. Problemas jurídicos que plantea. Causas determinantes: legales y convencionales. Enumeración de las causas legales previstas. Plazos máximos de duración. Efectos que produce. Obligaciones y derechos del empleador. Obligaciones y derechos del trabajador suspendido.

Terminación de los contratos de trabajo. Concepto y caracteres. Clasificación de las causas en el Código Laboral. Terminación del contrato de trabajo en virtud de causas generales o comunes a todos los contratos: su enumeración. Casos en que el contrato termina sin responsabilidad para las partes. Obligaciones especiales impuestas al empleador con relación a la naturaleza de la causa extintiva del contrato. Casos en que el trabajador tiene Derecho a percibir la indemnización de antigüedad. Posibilidad de restablecer el vehículo contractual extinguido.

Unidad VII - Causas especiales de terminación de los contratos de trabajo

Clasificación. Terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador: despido, concepto y clases. Causas admisibles de despido: su enumeración en el Código. Pruebas que deban rendirse. Efectos legales del despido justificado e injustificado. Prescripción de la acción del empleador.

Causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador. Su enumeración en el código. El retiro, clases. Efectos legales del retiro injustificado. Prescripción de la acción del trabajador.



Unidad VIII - Terminación del contrato de trabajo por pre – aviso

Concepto y finalidades de éste. Plazos legales establecidos. Forma y notificación del pre – aviso. 4. Subsistencia del contrato de trabajo: Obligaciones del empleador. Indemnizaciones por falta de pre – aviso y cesantía. Carácter y modo de calcularlas. Certificado que debe expedirse a la terminación de todo contrato de trabajo cualquiera que sea su causa.

Estabilidad en el trabajo: Clases. a) Estabilidad general. Forma de despedir al trabajador protegido por la estabilidad sindical. b) Estabilidad del funcionario o empleado Público. c) Estabilidad adquirida, forma de proceder al despido de un trabajador con estabilidad adquirida. Obligación del empleador si no probase la causal alegada. Opción del trabajador de indemnización y el preaviso. Indemnización del trabajador con estabilidad adquirida en caso que se extinguiere, cierre total o reducción definitiva de las tareas en el establecimiento principal sin la concurrencia de la fuerza mayor legalmente aprobada. Consecuencia del trabajador con estabilidad adquirida que se retira por justa causa probada. Consecuencia en caso de que dimita injustificada o intempestivamente. Consecuencia del despido que se verifica a fin de evitar que el trabajador obtenga la estabilidad adquirida.

Unidad IX - Contratos especiales de trabajo

Significado y enumeración en el Código. Contrato de aprendizaje. Definición. Capacidad jurídica de las partes. Forma de celebración. Cláusulas del contrato. Obligaciones del aprendiz. Examen de aprendices. Obligaciones del maestro empleador. Duración del contrato. Periodo de prueba. Terminación del contrato de aprendizaje: causas generales y privativas. Despido de aprendiz. Separación del mismo por causas justificadas. Régimen de admisión obligatoria de aprendices. Aprendizaje, orientación profesional y perfeccionamiento de los trabajadores adultos. Contrato de trabajo de menores. Edad mínima para la admisión de los menores al trabajo. Horario de trabajo de adolescente de 14 a 16 años hasta cumplir los 18 años. Prohibición del trabajo nocturno. Libro de registro a cargo del empleador. Salario y vacaciones del menor. Código de la niñez y de la adolescencia Ley 1680/2001. Contrato del trabajo de las mujeres, su protección legal, igualdad de derechos de la mujer para su admisión al trabajo. Prohibiciones a los trabajos nocturnos, insalubres o peligrosos. Trabajo que no pueden realizar las mujeres durante los tres meses anteriores al parto. Descanso y prestaciones de maternidad. Garantía de la conservación del empleo. Facilidades para la lactancia.

Unidad X - Contrato de trabajo a domicilio

Definición. Fundamento de la protección legal. Empleadores y trabajadores a domicilio. Taller de familia. Desnaturalización del contrato. Libro de registro a cargo del empleador. Modos de retribución. Libreta de salarios. Retención de salario en caso de trabajos defectuosos. Tiempo de espera computable en beneficio del trabajador. Pago de días feriados. Normas generales aplicables al trabajo al domicilio: excepciones.

Contrato de servicio doméstico. Definición y caracteres. Trabajadores domésticos. Casos en que deben aplicarse las normas del Código sobre contratos de trabajo en general. Eficacia en la voluntad de las partes para fijar la remuneración. 5. Salario en dinero y en especie. Obligaciones especiales del empleador. Horario de trabajo y descanso legales. Terminación del contrato durante el periodo de prueba y después de transcurrido éste. Derecho del empleador para dar por terminado el contrato sin aviso previo. Derecho del trabajador doméstico para extinguir el contrato sin aviso y exigir el pago de un mes de salario. Del adolescente trabajador doméstico.



Unidad XI - Contratos específicos: trabajo rural, empresas de transporte y del futbolista

Definición. Trabajadores rurales. Caso en que el arrendatario o aparcerero está considerado como empleador rural. Salario de los trabajadores. Laborales rurales regidas por las normas generales del contrato de trabajo común. Casa – habitación de los trabajadores rurales. Comedores, campamentos, alimentos, botiquín de urgencia y vestimentas a cargo del empleador. Animales y parcelas de tierra. Almacenes o proveedurías a cargo del empleador. Admisión de menores como trabajadores rurales, prohibición legal. Laborales rurales urgentes, horario de trabajo, jornada máxima y horas extras. Salarios no cubiertos por el subsidio del I.P.S., plazo máximo. Incapacidad permanente del trabajador con más de un año de antigüedad y el aporte al I.P.S. Indemnizaciones y preaviso en el trabajo rural. Anticipo de salario en dinero.

Contrato de trabajo en las empresas de transportes. Definición. Trabajadores exclusivos. Horario de trabajos, pausas obligatorias y horario en operaciones de salvamento. Adicional sobre el salario percibido. Vigencia de la Ley 884/81 y sus modificaciones (Ley 1416/99). Prohibiciones a los trabajadores de las empresas de transporte. Multas a los empleadores. Prohibiciones a los empleadores. Obligatoriedad del Contrato escrito del trabajo.

El estatuto del futbolista profesional. Cantidad mínima del plantel. Formalidades del contrato. Su registro. Plazo, prórroga. Salario y su falta de pago establece que automáticamente el jugador queda libre. Aguinaldo. Prohibición de reclamar premios cuando no estén establecidos en el contrato. Sanción. Cesios temporales o definitivos. Porcentaje por la transferencia. Derechos y obligaciones de las partes. Jurisdicción y competencia. Liberación de pases.

Unidad XII - De las condiciones generales de trabajo: duración máxima de la jornada de trabajo

Jornada de trabajo efectivo. Jornada ordinaria de trabajo: a) Horario diurno, I) aumento de la jornada para ampliar el descanso semanal, II) en caso de suspensión colectiva del trabajo, b) Horario nocturno, adicional nocturno y la necesidad de que sea autorizado. c) Horario mixto. d) Horarios continuos insalubres o peligrosos. Turnos. Autorización previa. Descanso intermedio de la jornada. Forma de pago del excedente. Horas extraordinarias: a) Obligatoriedad, b) Límites y sus excepciones, c) Su remuneración.

Descansos legales. Descanso interrumpido entre jornadas diarias de trabajo. Descanso semanal, normalmente el domingo. Excepciones. Descanso semanal en los horarios continuados. Descanso obligatorio en los feriados legales. Vacaciones: a) Requisitos. Excepciones. b) Duración. c) Monto de importe de vacaciones, época en debe abonarse. d) Pago proporcional. e) ¿Quién señala la época de las vacaciones? Plazo de fijación. Sanción. Pago anticipado. f) ¿Son acumulables? g) Uso de las vacaciones sin interrupción.

Unidad XIII - Del salario en general

Concepto. Estipulación libre del salario. Remuneración igual. Forma de pago. Moneda de curso legal. Prohibiciones. Forma de calcular la remuneración diaria y jornal. Hoja de liquidación de haberes. Lugar, día y hora de pago. Prohibición del empleador para limitar, deducir, retener o compensar el salario. Excepciones. Los



anticipos no devengan intereses: a) Aguinaldo. b) Concepto y época de pago. c) Pago proporcional, d) Inembargabilidad del aguinaldo. Descuentos: a) Embargos del salario, b) Limitaciones, c) Créditos singularmente privilegiados, d) Procedimiento para el pago de los créditos privilegiados. e) Plazo para el pago.

Salario mínimo. Concepción, Factores que lo determinan. Consejo Nacional de Salarios Mínimos. ¿Dónde funciona?, ¿Cómo está constituido?, ¿Cuál es su función? ¿Quién establece el salario mínimo? Modificación. Salarios mínimos en los trabajos a destajo, por pieza o tarea y el efectuado a domicilio. Modificación automática de los contratos de trabajo. Derecho del trabajador a reclamar la diferencia. Publicidad.

Unidad XIV - Asignación familiar y de la seguridad, higiene, y comodidad en el trabajo

Concepto, porcentaje. Condiciones. Su extinción. ¿Desde cuándo corresponde percibirlo? Derecho a percibirlo cuando ambos progenitores trabajan en relación de dependencia. En caso de separación o divorcio. ¿Forma parte del salario? ¿Puede ser cedida o embargada? Época de pago. Prohibiciones de sanciones a causa de la asignación familiar.

De la seguridad, higiene, y comodidad en el trabajo. Concepto. Obligaciones del empleador, constitución de organismos. Examen médico admisional y periódico. Obligaciones del trabajador. Prohibición de introducción, venta y consumo de bebidas alcohólicas en los locales de trabajo. Alojamiento y comedores. Asientos con respaldo. Inspectores de seguridad y prevención de accidentes de trabajo.

Unidad XV - De la libertad sindical, inscripción de sindicatos y huelgas

Concepto. Libertad de afiliarse y separarse. Prohibición de injerencias. Sindicatos de actividades privadas. Concepto. Objetivos y finalidades. Clases de sindicatos de trabajadores. Cantidad mínima para su constitución. Clases de sindicatos de empleadores. Cantidad mínima para su constitución.

Sindicatos de trabajadores del sector público. Cantidad mínima requerida para su constitución. ¿Quiénes pueden formar parte del sindicato? Se puede ser socio de varios sindicatos a la vez? Edad requerida para integrar la directiva del sindicato.

De la estabilidad sindical. Cantidad de dirigentes que gozan a la estabilidad sindical. ¿Quién los indica?, ¿A quiénes se comunica? Situación de los candidatos a ocupar cargos directivos, negociados de contrato colectivo y reglamento interno, gestores y organizadores de sindicatos, federaciones o confederaciones y de los dirigentes después de terminado el mandato. Demanda sobre la violación de la estabilidad sindical. Forma de proceder al despido de un trabajador protegido por la estabilidad sindical. Límite máximo de esta protección.

De la inscripción de los sindicatos. El acta constituida expresa. Los estatutos deberán indicar. Inscripción provisoria y definitiva. Requisitos para la validez de las decisiones adoptadas. Temas a ser tratados en Asamblea General. Personería gremial. Nulidad de los actos ejecutados por los Síndicos.

De los derechos y obligaciones de los Síndicos. Prohibiciones. Constitución de las Federaciones y Confederaciones. Extinción y Disolución de los Sindicatos. Donación del activo. Intervención Judicial.

De las huelgas. Modo de ejercitarlo. Libertad de trabajo. Del derecho a huelga. Suministros especiales para la comunidad. Comunicación previa y lista de



trabajadores indispensables. Objetivos validos de la huelga y el comité de huelga. (Quienes deben formarlo). Plazo para establecer el acuerdo. Ilegalidad de la huelga. Prohibición de sustituir a las huelguistas. Recolección de fondos. Efectos de la huelga con relación a los contratos de trabajo.

De los paros. Concepto y objetivos del paro. Consecuencia del paro legal y del paro declarado ilegal con relación al salario. ¿Quién declara la ilegalidad de la huelga y del paro?

Unidad XVI - Contrato colectivo de condiciones de trabajo

Obligación de celebración. Importancia de su homologación y Registro. Representación. Forma de celebrarlo. Nulidad. Contenido. Disposiciones menos favorables al trabajador. Extensión de los beneficios. Plazo de duración. Terminación. Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. Estabilidad de los trabajadores. Adhesión. Continúa rigiendo a pesar de su separación. Los contratos individuales.

Contrato – Ley. Porcentaje requerido. ¿Quién lo declara? ¿A petición de quién? Condiciones de los Contratos de Trabajo afectados. Plazo de la vigencia de un Contrato – Ley.

Negociación Colectiva en el Sector Público. (Ley 508/94). Sujetos. Número máximo de las comisiones. Exceptuados. 4. No serán objeto de negociaciones. Carácter del Laudo y el acuerdo. Extensión de los beneficios.

Del orden y disciplina en los establecimientos de trabajo y del reglamento interno de trabajo. Obligatoriedad de contar con el reglamento interno de trabajo (R.I.T). Concepto del Reglamento Interno de Trabajo. ¿Cuáles reglas no forman parte del Reglamento Interno de Trabajo. Contenido del Reglamento Interno de Trabajo. Nulidad de su contenido. Procedimiento de su registro. Publicidad. Sanciones disciplinarias.

Unidad XVII - De la seguridad social obligatoria I.P.S.

Riesgos cubiertos. Trabajadores exclusivos. Inscripción obligatoria del empleado y trabajador. Dirección y administración del I.P.S a cargo del Consejo de Administración. ¿Cómo está integrado y quien los nombra? Y ¿Cuánto tiempo duran sus mandatos? Dieta. Los suplentes. El síndico, su función y quien lo nombra. De los recursos y financiamientos. Riesgos y de enfermedad. Subsidio en dinero. Riesgo de maternidad. Subsidio en dinero. Prestación por accidente de trabajo. Subsidio en dinero. De las jubilaciones. Pensiones. Prestaciones por muerte. Posibilidad de continuar con el aporte. Aguinaldo que otorga I.P.S.

Unidad XVIII - De la autoridad administrativa del trabajo

Enumeración de los organismos; atribuciones y funciones. Subsecretaria del trabajo; Dirección General del Trabajo; Dirección General de Seguridad e higiene Industrial. Organización; secciones. Inspección del trabajo; atribuciones y deberes de los inspectores. Fines.

Instituto de Previsión Social

Organización. Autoridades. Atribuciones de cada una de ellas. Recursos Financieros. Legislación vigente.

Documentos a cargo del Empleador

Libros registros obligatorios. Enumeración. Formalidades: contenido. Planillas semestrales: enumeración, contenido, época de presentación. Procedimientos y formularios de inscripción patronal del I.P.S. y la Dirección del Trabajo.



Unidad XIX - De las sanciones y faltas de cumplimiento de las leyes del trabajo.

Contravenciones laborales

Sanciones, Concepto, clasificación. Sanciones establecidas en el Código laboral, clases. Sanciones a los empleadores. Sanciones al trabajador. Sanciones a dirigentes sindicales. Reglas del Código para la aplicación de sanciones: procedimiento.

2.5. Estrategias metodológicas

La propuesta metodológica para el desarrollo del programa estará centrada en la actividad cognitiva y tareas del estudiante. Se propone la integración teoría – práctica, práctica-teoría, mediante actividades contextualizadas y que estimulen la reflexión y acción del estudiante. Se realizarán ejercicios y casos prácticos.

2.6. Aspectos evaluativos

La evaluación será de proceso y producto. Los procesos evaluativos se centrarán a verificar las evidencias de desempeño (capacidades logradas). La evaluación de proceso asumirá el carácter diagnóstico – formativo y finalmente sumativo, por lo que servirán para la acumulación de puntajes de cada etapa, de acuerdo a los reglamentos vigentes de la FCE UNE.

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Actividad	Ponderación
Primera parcial	20
Segunda parcial	20
Bitácora de trabajos prácticos	20
Examen final	40
Total	100

2.7. Criterios de evaluación

- Cognitivo: se refiere a capacidades que muestra el estudiante para pensar, deducir, analizar, comprender e inferir los aprendizajes para sea capaz de transferirlos desde sus competencias adquiridas.
- Discursivo: este criterio obedece a capacidades de diálogo y expresión con el otro, de argumentación y fundamentación de manera escrita y oral sobre inquietudes que se generen, produciendo respuestas adecuadas de los temas propuestos.
- Aplicativo: este criterio responde a capacidades desarrolladas para el planeamiento, diseño, aplicación y análisis de diferentes propuestas de proyectos académicos, fundamentados en principios y teóricas, analizadas durante el curso.
- Actitudinal: durante el proceso el estudiante deberá asumir una actitud de responsabilidad y compromiso con relación a su propio proceso de formación de sus habilidades para el trabajo individual y grupal, además de la práctica de la vida ciudadana, del cuidado del medio ambiente y de la sustentabilidad de los recursos.



2.8. Bibliografía

Básica

- CÓDIGO DEL TRABAJO – LEY N° 213/1993.
- LEY N° 884/81 – Que regula condiciones de trabajo en el Transporte Automotor terrestre.
- LEY N° 88/91 – Que establece el estatuto del Futbolista Profesional.
- LEY 1542/00 – Que establece el procedimiento para la calificación de Huelga.
- LEY 1680/01 – De la Niñez y Adolescencia – Concordancia Laboral.

Complementaria

- Prof. Luis P. Frescura y Candia, Derecho Paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social. Asunción. Editorial El FORO.
- PROF. JORGÉ DARIO CRISTALDO, Código del Trabajo Actualizado.
- PROF. JOSÉ ALTAMIRANO. Primeros Auxilios Laborales.
- PROF. FELIPE SANTIAGO PAREDES: Conflictos Jurídicos Laborales.