

Primer Cuatrimestre 2020

Orientación en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

LA OIT, SUS ÓRGANOS Y NORMAS

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: María Nélide Buezas

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, de LUNES Y JUVES 7:00 a 8:30 hs

OBJETIVOS: Se trata de profundizar los conocimientos básicos adquiridos por los alumnos en los cursos de Elementos del Derecho del Trabajo correspondientes al ciclo profesional común, relativos a las normas internacionales de nuestra disciplina. Específicamente se busca proporcionar los elementos necesarios para la utilización de las fuentes de las normas internacionales del trabajo en el marco de la Organización Internacional del Trabajo. La globalización ha generado la necesidad de conocer y comprender los diferentes sistemas de derecho internacional del trabajo y comparado que coexisten en el mundo, incluyendo los temas concernientes a las relaciones de trabajo individuales y colectivas. Ciertamente, hoy por hoy, es muy difícil proceder a evaluar las instituciones laborales de un país si no se tienen en cuenta las dimensiones internacionales y comparadas de los fenómenos laborales. Por ello, el objetivo del curso es brindar las herramientas necesarias para elucidar esas cuestiones, poniendo particular énfasis en la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo su origen, historia; órganos que la componen y sus procedimientos de supervisión, a lo que se sumará una introducción a las principales características del derecho del trabajo en diferentes latitudes y regiones del mundo. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. La aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo continúa siendo un gran desafío. Asimismo, que los alumnos cuenten con una formación que les permita manejar los mecanismos de elaboración, adopción y control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo (NIT), así como las características de éstas; determinar cuándo y cómo se pueden utilizar fuentes del derecho internacional del trabajo en la resolución de litigios en la órbita nacional en materia laboral. Utilizar la labor de los órganos de control de la OIT para comprender el contenido y el alcance de las normas internacionales del trabajo; determinar y aprovechar el valor añadido de las NIT en orden a los principios y derechos fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho a la negociación colectiva, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación; igual remuneración por trabajo de igual valor; trabajo forzoso; prohibición del trabajo infantil; violencia y acoso en el mundo del trabajo. Otro de los objetivos consiste en incorporar herramientas para acceder y operar las bases de datos sobre las NIT y las decisiones judiciales en las cuales han sido utilizadas. El estudio de las Normas Internacionales del Trabajo, entonces, otorga a los alumnos una visión más amplia sobre el funcionamiento de los sistemas jurídicos nacionales, en particular sobre los modos de creación de las normas jurídicas. En conclusión, el estudiante podrá identificar las fuentes del derecho del trabajo internacional aplicables a un asunto sometido, conocer cómo opera el análisis jurídico en ese ámbito, así como la forma de procurar su aplicación en el ordenamiento nacional. Comprenderá además el papel que juega el derecho internacional del trabajo en las relaciones internacionales y en la vida jurídica de los Estados y dentro de éstos.

CONTENIDOS: UNIDAD I: Origen de la OIT y sus principios fundantes: Derecho laboral internacional. Clasificación. Situación internacional durante el siglo XIX. Origen, historia y estructura de la OIT. Antecedentes políticos y sociales de la OIT. Objetivos y políticas. Constitución de la OIT, su análisis. La noción de “trabajo decente”. Declaración sobre Justicia Social para una Globalización equitativa (OIT 2008). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). UNIDAD II: Estructura y el Sistema de Normas Internacionales de la OIT: La Conferencia Internacional del trabajo: su conformación. Funciones. Consejo de Administración. Atribuciones Oficina Internacional del Trabajo. Normas Internacionales del Trabajo, sus características principales. Tipos: Convenios, Recomendaciones, Protocolos, Declaraciones y Resoluciones. Sistema de establecimiento de las Normas Internacionales de la OIT. Tipos de Convenios: Convenios Fundamentales, Técnicos, Gobernanzas. Procedimiento de formación, sanción y mecanismos de control. UNIDAD III: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva: Convenios

Fundamentales (Convenio 87 y 98) su Análisis Particular. Protección contra la discriminación antisindical. Protección contra los actos de injerencia. Procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical y los interlocutores sociales. Dialogo social y arbitraje. Huelga. Fomento de la Negociación Colectiva. Consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores (Convenio 144). Mecanismos de control. Sanciones. Jurisprudencia nacional y/o internacional. UNIDAD IV: Trabajo Forzoso y su abolición: Convenios Fundamentales (Convenio 29 y 105). Ámbito y método de aplicación de los convenios. Definición de trabajo forzoso y excepciones. Esclavitud, prácticas análogas a la esclavitud y otras formas ilícitas de trabajo obligatorio. Trata de personas. Sanciones que entrañan trabajo obligatorio, impuestas por inobservancia de las restricciones a las libertades públicas. Mecanismos de control. Sanciones. Jurisprudencia nacional y/o internacional. UNIDAD V: Edad mínima y peores formas de trabajo infantil. Convenios Fundamentales (Convenio 138 y 182). Alcance y métodos de aplicación. El trabajo infantil en la economía informal. Trabajadores familiares, incluidos los trabajadores familiares no remunerados. Edad mínima de admisión en el empleo y el trabajo. Edad mínima para realizar trabajos peligrosos. Empleo en trabajos ligeros (su determinación). Venta y trata de niños. Trabajo forzoso de niños. Trabajo infantil en conflictos armados. Explotación sexual de niños con fines comerciales. Niños que viven y trabajan en la calle. Mecanismos de control. Sanciones. Jurisprudencia nacional y/o internacional. UNIDAD VI: Igualdad, no discriminación e Igualdad de Remuneración entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación: Convenios Fundamentales (Convenio 100 y 111). Ámbito, método de aplicación. Brecha de remuneración entre las mujeres y los hombres. Igual valor: la punta angular del Convenio. Motivos de discriminación: a) raza, color y ascendencia nacional; b) sexo y género; c) religión; d) origen social; e) opinión política. Motivos adicionales de discriminación: a) estado serológico e identidad de género; b) edad; c) discapacidad, d) nacionalidad; e) orientación sexual e identidad de género. Medidas que no son consideradas discriminatorias. Fallos CNCiv, "Freddo", CSJN "Borda" y "Sisnero". UNIDAD VII: Temas de relevancia en la actualidad en el ámbito de la OIT: Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo (Convenio 190 y Recomendación 206). La relación laboral / formas de empleo no estándar. La dependencia laboral (Recomendación 198). Futuro del Trabajo. Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo. Declaración del Centenario.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Se prevén tres instancias de evaluación: 1. Una evaluación final. 2. La participación del alumno en las clases. 3. Los trabajos especiales que se encomienden, sean de carácter individual o grupal. Son condiciones de aprobación del curso la obtención de un promedio de 6 o más puntos en las tres instancias de evaluación y siempre que en la evaluación final se hayan obtenido no menos de 4 puntos. A los fines de la aprobación final de la materia se constatará si el alumno ha adquirido las herramientas necesarias para manejar el contenido de las normas intencionales del trabajo emanadas de la Organización Internacional del Trabajo, y su aplicación en la esfera nacional.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Para la aprobación del curso es necesario, en primer lugar, acreditar una asistencia no menor al 75 % de las clases.

LA OIT, SUS ÓRGANOS Y NORMAS

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: María Nélide Buezas

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, de LUNES Y JUVES 7:00 a 8:30 hs

OBJETIVOS: Se trata de profundizar los conocimientos básicos adquiridos por los alumnos en los cursos de Elementos del Derecho del Trabajo correspondientes al ciclo profesional común, relativos a las normas internacionales de nuestra disciplina. Específicamente se busca proporcionar los elementos necesarios para la utilización de las fuentes de las normas internacionales del trabajo en el marco de la Organización Internacional del Trabajo. La globalización ha generado la necesidad de conocer y comprender los diferentes sistemas de derecho internacional del trabajo y comparado que coexisten en el mundo, incluyendo los temas concernientes a las relaciones de trabajo individuales y colectivas. Ciertamente, hoy por hoy, es muy difícil proceder a evaluar las instituciones laborales de un país si no se tienen en cuenta las dimensiones internacionales y comparadas de los fenómenos laborales. Por ello, el objetivo del curso es brindar las herramientas necesarias para elucidar esas cuestiones, poniendo particular énfasis en la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo su origen, historia; órganos que la componen y sus procedimientos de supervisión, a lo que se sumará una introducción a las principales características del derecho del trabajo en diferentes latitudes y regiones del mundo. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. La aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo continúa siendo un gran desafío. Asimismo, que los alumnos cuenten con una formación que les permita manejar los mecanismos de elaboración, adopción y control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo (NIT), así como las características de éstas; determinar cuándo y cómo se pueden utilizar fuentes del derecho internacional del trabajo en la resolución de litigios en la órbita nacional en materia laboral. Utilizar la labor de los órganos de control de la OIT para comprender el contenido y el alcance de las normas

internacionales del trabajo; determinar y aprovechar el valor añadido de las NIT en orden a los principios y derechos fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho a la negociación colectiva, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación; igual remuneración por trabajo de igual valor; trabajo forzoso; prohibición del trabajo infantil; violencia y acoso en el mundo del trabajo. Otro de los objetivos consiste en incorporar herramientas para acceder y operar las bases de datos sobre las NIT y las decisiones judiciales en las cuales han sido utilizadas. El estudio de las Normas Internacionales del Trabajo, entonces, otorga a los alumnos una visión más amplia sobre el funcionamiento de los sistemas jurídicos nacionales, en particular sobre los modos de creación de las normas jurídicas. En conclusión, el estudiante podrá identificar las fuentes del derecho del trabajo internacional aplicables a un asunto sometido, conocer cómo opera el análisis jurídico en ese ámbito, así como la forma de procurar su aplicación en el ordenamiento nacional. Comprenderá además el papel que juega el derecho internacional del trabajo en las relaciones internacionales y en la vida jurídica de los Estados y dentro de éstos.

CONTENIDOS: UNIDAD I: Origen de la OIT y sus principios fundantes: Derecho laboral internacional. Clasificación. Situación internacional durante el siglo XIX. Origen, historia y estructura de la OIT. Antecedentes políticos y sociales de la OIT. Objetivos y políticas. Constitución de la OIT, su análisis. La noción de "trabajo decente". Declaración sobre Justicia Social para una Globalización equitativa (OIT 2008). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). UNIDAD II: Estructura y el Sistema de Normas Internacionales de la OIT: La Conferencia Internacional del trabajo: su conformación. Funciones. Consejo de Administración. Atribuciones Oficina Internacional del Trabajo. Normas Internacionales del Trabajo, sus características principales. Tipos: Convenios, Recomendaciones, Protocolos, Declaraciones y Resoluciones. Sistema de establecimiento de las Normas Internacionales de la OIT. Tipos de Convenios: Convenios Fundamentales, Técnicos, Gobernanzas. Procedimiento de formación, sanción y mecanismos de control. UNIDAD III: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva: Convenios Fundamentales (Convenio 87 y 98) su Análisis Particular. Protección contra la discriminación antisindical. Protección contra los actos de injerencia. Procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical y los interlocutores sociales. Dialogo social y arbitraje. Huelga. Fomento de la Negociación Colectiva. Consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores (Convenio 144). Mecanismos de control. Sanciones. Jurisprudencia nacional y/o internacional. UNIDAD IV: Trabajo Forzoso y su abolición: Convenios Fundamentales (Convenio 29 y 105). Ámbito y método de aplicación de los convenios. Definición de trabajo forzoso y excepciones. Esclavitud, prácticas análogas a la esclavitud y otras formas ilícitas de trabajo obligatorio. Trata de personas. Sanciones que entrañan trabajo obligatorio, impuestas por inobservancia de las restricciones a las libertades públicas. Mecanismos de control. Sanciones. Jurisprudencia nacional y/o internacional. UNIDAD V: Edad mínima y peores formas de trabajo infantil. Convenios Fundamentales (Convenio 138 y 182). Alcance y métodos de aplicación. El trabajo infantil en la economía informal. Trabajadores familiares, incluidos los trabajadores familiares no remunerados. Edad mínima de admisión en el empleo y el trabajo. Edad mínima para realizar trabajos peligrosos. Empleo en trabajos ligeros (su determinación). Venta y trata de niños. Trabajo forzoso de niños. Trabajo infantil en conflictos armados. Explotación sexual de niños con fines comerciales. Niños que viven y trabajan en la calle. Mecanismos de control. Sanciones. Jurisprudencia nacional y/o internacional. UNIDAD VI: Igualdad, no discriminación e Igualdad de Remuneración entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación: Convenios Fundamentales (Convenio 100 y 111). Ámbito, método de aplicación. Brecha de remuneración entre las mujeres y los hombres. Igual valor: la punta angular del Convenio. Motivos de discriminación: a) raza, color y ascendencia nacional; b) sexo y género; c) religión; d) origen social; e) opinión política. Motivos adicionales de discriminación: a) estado serológico e identidad de género; b) edad; c) discapacidad, d) nacionalidad; e) orientación sexual e identidad de género. Medidas que no son consideradas discriminatorias. Fallos CNCiv, "Freddo", CSJN "Borda" y "Sisnero". UNIDAD VII: Temas de relevancia en la actualidad en el ámbito de la OIT: Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo (Convenio 190 y Recomendación 206). La relación laboral / formas de empleo no estándar. La dependencia laboral (Recomendación 198). Futuro del Trabajo. Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo. Declaración del Centenario.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Se prevén tres instancias de evaluación: 1. Una evaluación final. 2. La participación del alumno en las clases. 3. Los trabajos especiales que se encomienden, sean de carácter individual o grupal. Son condiciones de aprobación del curso la obtención de un promedio de 6 o más puntos en las tres instancias de evaluación y siempre que en la evaluación final se hayan obtenido no menos de 4 puntos. A los fines de la aprobación final de la materia se constatará si el alumno ha adquirido las herramientas necesarias para manejar el contenido de las normas intencionales del trabajo emanadas de la Organización Internacional del Trabajo, y su aplicación en la esfera nacional.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Para la aprobación del curso es necesario, en primer lugar, acreditar una asistencia no menor al 75 % de las clases.

TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: ROA, Luis
Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 07:00 a 08:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Pietrani, Luis
Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MARTES Y VIERNES de 7:00 a 8:30 hs.

OBJETIVOS: Se estudian las condiciones de la concertación y validez del contrato de trabajo y los efectos jurídicos que se producen con motivo de las diversas vicisitudes que se presentan durante su desarrollo, hasta el momento de su extinción.

CONTENIDOS: I. Principios generales y requisitos que rigen respecto de la concertación del contrato de trabajo. II. Contenido de la relación contractual. III. Régimen legal de las condiciones de trabajo (tiempo posible de trabajo y régimen legal). IV. Trabajo de mujeres y menores. V. Seguridad e higiene en el derecho del trabajo. Régimen legal. VI. Reparación de los infortunios laborales, diversas acciones. VII. Remuneraciones. VIII. Suspensión de algunos efectos del contrato de trabajo. IX. Novación subjetiva del contrato de trabajo. X. Extinción del contrato de trabajo. XI. Prescripción y caducidad en el derecho del trabajo. XII. Derecho estatutario.

PRERREQUISITOS EXIGIDOS: Teoría General del Derecho del Trabajo.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases teóricas prácticas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia obligatoria.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Dos evaluaciones parciales y una final.

DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Recalde, Mariano.
Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 8:30 a 10:00 hs

OBJETIVOS: La comprensión de las instituciones del derecho colectivo para la adecuada interpretación de su normativa y una apropiada aplicación de la misma. Análisis del trípede de derecho colectivo y estudio detallado de la negociación colectiva, las asociaciones sindicales, los conflictos colectivos y las medidas de acción directa, dándole especial importancia a la huelga.

CONTENIDOS: El derecho colectivo del trabajo en el tiempo (pasado, presente y futuro). Las instituciones del derecho colectivo del trabajo y la Constitución Nacional. La libertad sindical. Panorama del sindicalismo argentino. Protección de la actividad gremial. Negociación colectiva. Sujeto. Convenio colectivo. Efectos del convenio colectivo. Relaciones del convenio colectivo y otras fuentes del derecho del trabajo. Procedimiento de negociación. Negociación colectiva en el sector público. Conflicto colectivo y derecho del trabajo. Medios de acción directa. Huelga. Procedimientos de conciliación y arbitraje.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Análisis de la legislación vigente en la materia.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia por cada mes de curso.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Mediante dos parciales. La asignatura se promocionará obteniendo un promedio de seis puntos de promedio en el curso de no promocionarse la materia (en las condiciones indicadas en el párrafo anterior) la evaluación se efectuará sobre el total del contenido de la asignatura. Se fijarán exámenes parciales para quienes no aprueben cada uno de los parciales.

MERCADO DE TRABAJO, PLANIFICACIÓN. (interdepartamental)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesora: Hernández, María
Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 8.30 a 10.00

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

RÉGIMEN LEGAL DE OBRAS SOCIALES Y PREPAGAS

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Micale, Adriana
Período Lectivo: MARZO-ABRIL, MARTES Y VIERNES de 08:30 a 10:00 hs.

OBJETIVOS: Profundizar los conocimientos del Sub Sistema de la Seguridad Social "Sub Sistema Salud" desarrollado con parámetros de generalidad en la materia obligatoria derivada de 4 (cuatro) puntos para la

orientación "Derecho del Trabajo y Seguridad Social". Conocer el desarrollo de los sistemas de salud en Argentina, Latinoamérica y el Mundo. Analizar la conformación del sistema de salud en la Argentina actual. Analizar la estructura normativa y funcionamiento del Régimen Nacional del Sistema de Salud a través de la organización de la cobertura de la salud contributiva a través de las OBRAS SOCIALES NACIONALES Y MUTUALES, EMPRESAS DE MEDICINA PREPAGA, y HOSPITALES PÚBLICOS DE GESTIÓN DESCENTRALIZADA Y la No contributiva a través de la Red de Atención Pública, como asimismo el análisis de la cobertura médico asistencial por fuera del sistema Nacional expresado en las obras sociales provinciales. El encuadramiento constitucional, los órganos de control administrativos, judicialización y control convencional internacional.

CONTENIDOS: Unidad 1: Los Modelos y Políticas De Salud: 1) Desarrollo de la Salud Pública en América Latina. 2) Modelos y Políticas de Salud. 3) Modelos e historia de la Salud Pública en la Argentina. 4) Características sociodemográficas y de salud. 5) Organización actual del Sistema de Salud en la Argentina: Subsectores, áreas programáticas de Ciudad de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires. 6) Principales actores de la puja distributiva. El Gasto en Salud en Argentina. Unidad 2: El escenario actual de la salud: 1) Sistema legal Vigente en las leyes 23.660 y 23661. Naturaleza y caracteres de las obras Sociales. Estructura y Reglamentación. Primera reglamentación de las leyes de Obras Sociales y del Seguro Nacional de Salud. los decretos 358/1990y 359/1990. Tipos de Obras sociales: Obras sociales sindicales, del personal de dirección y de Asociaciones empresarias, por convenio, de distintas naturalezas, otras obras sociales originalmente previstas, Asociaciones de Obras Sociales. 2, obras sociales fuera del sistema de las leyes 23660 y 23661. Los Institutos de Obras sociales provinciales. Obras sociales de Universidades nacionales, de la ciudad de Buenos aires, de las legislaturas, Poder Judicial e Instituto Nacional de Servicios. La ley 26.682 y el Decreto de Necesidad y Urgencia nº 1991/2011. Sus alcances. Sujetos comprendidos. Empresas de Medicina Prepaga, Obras Sociales y Mutuales. El decreto reglamentario (nº 1993/2011). Marco Regulatorio. Superintendencia de Servicios de Salud. Comisión Permanente. Registro de Empresas de Medicina Prepaga. Hospital Público de Autogestión. Unidad 3: Derecho de Opción. Regímenes Especiales 1) Marco Normativo del Derecho de Opción. Derecho de Opción y constitución Nacional. Principios y caracteres que rigen el derecho de opción. Las normas vigentes. Régimen Exclusivo. Derecho del titular. Beneficiarios excluidos. Obras sociales habilitadas. Zona de Actuación de la Obra Social y el Derecho de Opción. Inoponibilidad. Jubilados y Pensionados. Grupo Familiar. Exclusiones. 2. Programa Médico Obligatorio. Su implementación. Decreto 492/1995. P.M.O. y programa nacional de Garantía de Calidad de la Atención Médica. Emergencia Sanitaria y PMO. Definición. Su vigencia y alcance. Leyes ampliatorias del PMO: Ley Nacional de discapacidad. Ley de Obesidad. Ley de Celiacía. Su extensión a Empresas de Medicina Prepaga. Casos no contemplados. 3. Registros, Transferencias de aportes y contribuciones. Traspasos y Cartillas. 4. Regímenes Especiales: Los Trabajadores por cuenta Propia. Autónomos y Pequeños Contribuyentes. Diferenciación conceptual. Cobertura de Salud de los monotributistas. Re empadronamiento de monotributistas prestaciones de Salud para los monotributistas. Empleados de Casa particulares. Personal comprendido. Trabajadores en cooperativas de Trabajo. Unidad 4: Régimen Normativo de las Prestaciones Médicas Régimen Normativo de las contrataciones de Prestaciones Médicas para las obras Sociales. El Registro de Prestadores de Servicios Médicos. Los contratos de prestaciones de Servicios Médicos. Inscripción en el Registro nacional de prestadores. Prestaciones. Beneficiarios. Precio y Plazo. Penalizaciones. Garantías. Redes. Distintos tipos de contrataciones: prestaciones Médicas, prestaciones de Servicios Farmacéuticos. Modalidades de contratación: Capitación y Prestación Acto Médico. El caso de los Gerenciadores. La Regionalización de servicios. Prestaciones Médico Asistenciales especiales a cargo de las Obras Sociales y prepagas. Prestaciones de Alto Riesgo y Baja Incidencia. El decreto reglamentario (nº 1993/2011). Marco Regulatorio. Superintendencia de Servicios de Salud. Comisión Permanente. Registro de Empresas de Medicina Prepaga. Régimen de contrataciones. Modelos de contratos. La edad, el derecho de antigüedad y continuidad de los contratos vigentes. Carencias y preexistencias Unidad 5: Afiliados y Beneficiarios Los obligatoriamente comprendidos. El trabajador Dependiente del Sector Privado. Beneficiarios del Sector Público. Jubilados y Pensionados. Desempleados. Reserva de Puesto. Beneficiarios de prestaciones de otros Sub sistemas de la Seguridad Social. Adherentes. Reglas comunes. Grupo Familiar. Enumeración, Especificación y Alcance. Unidad 6: Régimen Económico Financiero. De Obra Sociales y Empresas de Medicina Prepagas 1) Aportes y contribuciones. Remuneraciones. Normas vigentes. Distribución o compensación. Fondo solidario de Redistribución. Ajuste por riesgo. 2) Regímenes Especiales de Recursos: Trabajo a tiempo parcial. Convenios de Corresponsabilidad Gremial. Monotributistas. Casas particulares, Futbolistas y técnicos de Fútbol. 3. Recaudación de los Recursos. Distribución y ejecución. Impugnación de Deudas. Unidad 7: Órganos de control Superintendencia de Servicios de Salud. Organización. Misión y Objetivos. Funciones. Defensoría del usuario del Servicio de Salud. Control Jurisdiccional. Amparos por Salud. Fuero Contencioso Administrativo Federal.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Se utilizará la modalidad de clases teóricas, de dinámica interactiva con participación del alumnado, quien podrá realizar preguntas y aportar datos de la experiencia diaria, en tanto la temática involucra datos sociológicos reales, lo que generalmente despierta interés. Se utilizan presentaciones de POWER POINT, Pizarrón, Textos Normativos de lectura obligatoria previa, Fallos

Judiciales, material digital enviado vía web y/o Facebook.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia a las clases.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Evaluación Intermedia. Método evaluatorio: Múltiple Choice con objeto evaluatorio de conocimientos adquiridos, no eliminatorio. Un examen Final Oral. Examen Recuperatorio Reglamentario.

TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Virgili, Claudio

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MARTES Y VIERNES de 8:30 a 10:00 hs.

OBJETIVOS: Análisis crítico de los principios generales del derecho de trabajo. Su alcance e interpretación a la luz de la evolución del derecho del trabajo. Aplicación de las fuentes del derecho del trabajo en un ejercicio dinámico de interpretación de las normas protectorias del derecho del trabajo.

CONTENIDOS: I.- Los hechos y derecho originales. Contenido de derecho del trabajo. Naturaleza jurídica. Autonomía y fronteras. La protección al trabajador y las vías de protección. El principio protectorio. Límites de la protección. Orden público laboral. II.- Los principios: principio de irrenunciabilidad; principio in dubio pro operario; principio de igualdad; principios de la condición más beneficiosa y norma más favorable; principio de conservación del contrato. III.- Medios técnicos de protección. IV.- Fuentes del derecho individual del trabajo: Constitución Nacional; OIT convenios; LCT; Leyes; Estatutos provinciales; Convenciones colectivas; Laudos; Voluntad de las partes; Usos y costumbres. Derogación de leyes laborales. Derogación y suspensión de CCT por leyes (ley de concursos y quiebras). Derogación de CCT por CCT. Derogación de contr. Individuales entre sí.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Estudio previo de cada tema por parte de cada alumno. Repaso del docente con los alumnos sobre el contenido de la lectura previa. Desarrollo en clase de los aspectos más importantes de cada tema. Casos prácticos a desarrollar y solucionar durante las clases para reforzar la idea central de cada tema.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Hasta tres faltas (total: 14 clases)

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Examen final (escrito u oral) en la fecha a designar. Para la nota final también se tendrá en cuenta la participación en clase de cada alumno (concepto).

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Los alumnos participantes rendirán dos exámenes parciales. Con las modalidades que se indican: quienes obtengan en cada uno de los parciales la calificación de seis o superior resultarán directamente promovidos con la calificación final que resulte del promedio de ambas calificaciones parciales o la eventual bonificación o disminución de calificaciones que se le atribuya al alumno por la calificación de "concepto". Quienes no alcancen esa forma de promoción podrán lograrla aprobando en las condiciones comunes el examen final.

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Corradetti, Susana

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 10:00 a 11:30 hs.

OBJETIVOS: A partir del estudio de los fundamentos de la materia, sus orígenes, principios que la confirman como rama autónoma del derecho, y con la aproximación que el alumno haga de su terminología e instrumentos propios se analizará la organización administrativa del sistema de seguridad social – salvedad hecha de sus aspectos "asistemáticos" – y sus problemas actuales y perspectivas. A partir de estos conocimientos básicos, los alumnos accederán a las prestaciones que responden a distintas contingencias tomando cada subsistema en particular. En cada subsistema se hará hincapié en las cuestiones prácticas que pudieran aparecer en el ejercicio de la profesión, teniendo en cuenta la complejidad que, en algunos casos, revisten las gestiones para el acceso a las prestaciones y que, en la mayoría de los casos los alumnos no han logrado aproximación alguna a las nociones elementales de la seguridad social en los cursos del Ciclo Básico de la carrera.

CONTENIDOS: Parte General: 1.- Política social. 2.- Seguridad social. 3.- Técnicas de la seguridad social. 4.- Prestaciones. 5.- Financiación. 6.- El estado y la seguridad social. 7.- Instituciones jurídicas de la seguridad social. 8.- Relación jurídica de la seguridad social. 9.- Fuentes – Aplicación e interpretación. Parte Especial: 10.- Organización administrativa. 11.- Prestaciones previsionales. 12.- Asignaciones familiares. 13.- Accidentes y enfermedades del trabajo. 14.- Enfermedades inculpables. 15.- Prestaciones por desempleo. 16.- Régimen contencioso de la seguridad social.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Las reglamentarias, 75% de asistencia a clases.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO, Y SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Se tomarán dos exámenes parciales escritos y un final para el supuesto en que las notas de los parciales promediados no alcancen a seis puntos. Para el primer parcial se destinará una fecha de recuperatorio y el recuperatorio del segundo parcial se tomará conjuntamente con el final. La nota de los Parciales se integrará con una nota de

concepto que surja del rendimiento del alumno en su participación en trabajos complementarios que acompañen cada unidad temática y que pueden referirse a: a) Búsqueda y análisis de jurisprudencia; b) Solución de casos prácticos que se planteen; c) Búsqueda y análisis de legislación o doctrina específica. Todo el material bibliográfico que exceda un manual recomendado para la materia y la normativa indicada en cada caso, podrá ser aportado por el docente e integrará una carpeta de doctrina, legislación y jurisprudencia ad-hoc.

DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Bamondi, Viviana

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 10:00 a 11:30 hs

OBJETIVOS: La comprensión de las instituciones del derecho colectivo para la adecuada interpretación de su normativa y una apropiada aplicación de la misma. Análisis del trípode de derecho colectivo y estudio detallado de la negociación colectiva, las asociaciones sindicales, los conflictos colectivos y las medidas de acción directa, dándole especial importancia a la huelga.

CONTENIDOS: El derecho colectivo del trabajo en el tiempo (pasado, presente y futuro). Las instituciones del derecho colectivo del trabajo y la Constitución Nacional. La libertad sindical. Panorama del sindicalismo argentino. Protección de la actividad gremial. Negociación colectiva. Sujeto. Convenio colectivo. Efectos del convenio colectivo. Relaciones del convenio colectivo y otras fuentes del derecho del trabajo. Procedimiento de negociación. Negociación colectiva en el sector público. Conflicto colectivo y derecho del trabajo. Medios de acción directa. Huelga. Procedimientos de conciliación y arbitraje.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Análisis de la legislación vigente en la materia.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia por cada mes de curso.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Mediante dos parciales. La asignatura se promocionará obteniendo un promedio de seis puntos de promedio en el curso de no promocionarse la materia (en las condiciones indicadas en el párrafo anterior) la evaluación se efectuará sobre el total del contenido de la asignatura. Se fijarán exámenes parciales para quienes no aprueben cada uno de los parciales.

EL DERECHO DEL TRABAJO AGRARIO

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Izquierdo, Roberto

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, LUNES Y JUEVES de 10:00 a 11:30 hs.

OBJETIVOS: Presentación y estudio de la peculiar regulación de la labor rural en el marco del derecho del trabajo argentino, fundamentalmente centrados en la identificación de sus diferencias con el régimen general de la LCT básicamente estructurada para un modelo laboral urbano e industrial, no obstante, su aplicación a ciertos sectores de la actividad agraria.

CONTENIDOS: 1.- La información estadística sobre la fuerza laboral de la campaña en el contexto del mercado de trabajo argentino. 2.- Los antecedentes nacionales en materia de regulación jurídica del trabajo rural. 3.- El actual encuadre normativo en la legislación ordinaria: el régimen nacional de trabajo agrario de la ley 22248 y las leyes 23808 y 25191 con sus respectivos reglamentos para el trabajo dependiente. Los contratos asociativos: el contratista de viñas y frutales, el tambero-asociado: sus ingredientes "laborales". 4.- La configuración del cuadro de fuentes del derecho del trabajo agrario: internacionales, estatales, autonómico-colectivas, usos y costumbres. 5.- La reconfiguración de las fuentes de derecho estatal y autonómico-colectivo a partir de la derogación del art. 19 de la ley 14.50: las respectivas jerarquías de las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y de la convención colectiva de trabajo en el orden de prelación de las fuentes. 6.- La característica autosuficiente del RNTA. El espacio aplicativo de la LCT en la faena rural dependiente. 7.- las particularidades del RNTA con relación a: 1) Las modalidades del contrato de trabajo. Trabajo permanente y no permanente. 2) El trabajo permanente: a) la remuneración, el tiempo de trabajo y el descanso; b) la suspensión, transferencia y extinción del contrato de trabajo. 3) la extensión de esas instituciones al trabajador no permanente. Sus límites. 4) la protección del trabajo femenino y del de los menores. 5) la libreta de trabajo rural. 6) la contratación del trabajador rural mediante "bolsas de trabajo". 7) el trabajo rural en el sistema de riesgo del trabajo de la ley 24557. 8) los organismos normativos y de control del trabajo agrario: la CNTA, el RENATRE. Sanciones por infracción a las leyes laborales en el marco aplicativo del RNTA y de la LCT con relación a los trabajadores del agro. 8.- Las relaciones colectivas de trabajo en la actividad rural. 9.- El régimen específico de prestaciones por desempleo.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO. MÉTODO DE EVALUACIÓN: 2 (dos) parciales. A opción del profesor deberán ser rendidos individualmente mediante la presentación de trabajos monográficos o exámenes orales, y serán calificados decimalmente. Aprobación con 6 como nota mínima promedio de ambos. Caso contrario, mediante examen final oral.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCION: Dos parciales, calificados decimalmente. Aprobación con seis como nota mínima promedio de ambas. Caso contrario, mediante examen final oral.

PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Micale, Adriana.

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, MARTES Y VIERNES DE 10:00 a 11:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS. Consultar en el Departamento.

TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Danzi, Jorge Rubén

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MARTES Y VIERNES de 10:00 a 11:30 hs.

OBJETIVOS: reanalizar las bases y razón de ser del Derecho del Trabajo a la luz de las nuevas realidades sociopolíticas – económicas.

CONTENIDOS: Capítulo I.- Introducción. Capítulo II.- Derecho del trabajo. Capítulo III.- Fundamentos del derecho del trabajo. Capítulo IV.- Instituciones laborales. Capítulo V.- El derecho del trabajo y el proceso de cambio.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Como condición de regularidad los alumnos deberán cumplir con el 75% de asistencia y haber aprobado los exámenes parciales, o en su defecto las evaluaciones complementarias y/o final en caso de no haber promocionado y que se rendirán los días indicados al comenzar el curso, como así también haber efectuado los trabajos prácticos que se les pudieran solicitar.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO Y SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: 1.- Análisis de la evolución del hecho del trabajo y su captación por el derecho. 2.- Postura ante las doctrinas tradicionales y nuevas propuestas. 3.- Estimación del trabajo como valor socio – cultural – económico. Nueva versión. 4.- Replanteo de los principios que dieron lugar al surgimiento y evolución del derecho. - Realizaciones Personales: Dos trabajos prácticos sobre puntos del programa. Una monografía sobre un aspecto vinculado al tema. Dos parciales escritos al final de cada período sobre el programa tratado.

NEGOCIACION INDIVIDUAL

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Fabián Darío NESIS

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, MIERCOLES de 10:00 a 13:00 hs

OBJETIVOS: Otorgar al estudiante una herramienta teórica y práctica para el futuro ejercicio de la profesión de abogado y la carrera judicial.

CONTENIDOS: 1) NEGOCIACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Aspectos teóricos. Límites legales a la negociación individual. Principios aplicables. Disponibilidad legal y convencional. 2) PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PREVIO EN LA NEGOCIACIÓN INDIVIDUAL. La ley 24.635. Análisis teórico y práctico. Límites y alcances de la negociación. Situaciones excluidas. Alcances de la homologación administrativa. Supuestos no homologables. Revisión judicial de la homologación administrativa. Jurisprudencia actualizada. 3) PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL JUDICIAL DE LA NACIÓN Y DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. Diferencias entre ambos sistemas. Los alcances y modalidades de la negociación ante los Tribunales. 4) MÓDULO DE EJERCICIOS PRÁCTICOS. Escenificación de los procedimientos administrativos y judiciales.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases teóricas y prácticas con ejercicios orales al finalizar cada módulo.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: EXAMEN FINAL INTEGRADO.

DERECHO LABORAL Y DELITO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: López Palomero, Eduardo Alberto

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES, de 11:30 a 13:00 hs.

OBJETIVOS: Partiendo del Derecho del Trabajo, se busca abarcar las conductas dentro del ámbito laboral que puedan ser consideradas delito de derecho penal, analizando tanto su tratamiento teórico como el que reciben en la práctica dentro de nuestra realidad jurídica. Si bien el Derecho Penal del Trabajo ha sido legislado en muchos países y tiene una gran fuerza en su surgimiento, entre nosotros las conductas delictivas ya tipificadas en la legislación penal que ocurren en el ámbito laboral reciben poca o nula atención. Destacando que el derecho es uno, más allá de su división en ramas para facilitar su estudio, resulta esclarecedor y práctico resaltar la conexidad de conductas cuyo tratamiento pueda estar sujeto a

disposiciones de más de una rama del derecho. Además del estudio de casos y las soluciones jurisprudenciales dadas, este estudio abarcará también las soluciones encontradas para distintas situaciones que se producen en distintos países, analizando la legislación comparada. Se buscará estimular en los alumnos el razonamiento y la capacidad de relacionar las distintas disciplinas que alcanzan el derecho laboral y el análisis de los acontecimientos que puedan verificar en su propia realidad circundante y sus consecuencias jurídicas, poniendo énfasis también en el rol que deberá asumir el profesional de derecho en estos casos.

CONTENIDOS: I. INTRODUCCIÓN 1. El trabajo en relación de dependencia: una herramienta del capitalismo 2. Movimiento obrero y derecho del trabajo. Al comienzo, la represión. 3. El Estado y el cumplimiento de la ley. 4. Incumplimiento de la ley y subdesarrollo. 5. Las normas deben cumplirse. 6. ¿En unos casos sí y en otros no? 7. Un ejemplo reciente. 8. El derecho penal del trabajo. 9. La Protección Jurídica de los Derechos y el Derecho Internacional. 10. Nuestro derecho positivo. 11. La violación de estas normas y nuestra realidad. II. NOCIONES GENERALES. 1. Orden Público Laboral 2. La Irrenunciabilidad. 2.1. ¿Qué es una renuncia? 2.2. La Corte parece coincidir con esta interpretación. 2.3. La decisión unilateral del empleador frente al silencio del trabajador. 2.4. El silencio de los trabajadores. 2.5. La expresión tácita de voluntad. 3. Dolo y culpa, civil y penal. 3.1. Ausencia de dolo y culpa "laboral". 3.2. La culpa civil. Los arts. 1721 y 1724 CCyCN. 3.2.1. La buena fe. 3.3. El dolo civil. 3.3.1. El dolo obligacional. 3.3.3. ¿El incumplimiento obligacional doloso es un delito civil?. 3.3.4. El fraude y la simulación ilícita son delitos civiles. 3.4. Alcances de la reparación. 3.4.1. La reparación es siempre civil. 3.4.2. Responden autores, consejeros y cómplices. 3.5. El dolo penal. 3.6. La culpa penal. 3.7. Límites entre el dolo y la culpa en derecho penal. 3.8. La participación. 3.8.1. La participación en delitos culposos y la participación culposa. 3.9. El encubrimiento. 3.10. La obligación de denunciar 4. El ánimo de lucro. 5. El producto del delito. 5.1. La ganancia del delito frente al rt. 23, CP. 6. El beneficio del delito: el meollo del problema. 6.1. La responsabilidad contractual. 6.2. La responsabilidad extracontractual. 6.3. Comentario desde el análisis económico del derecho. 6.4. La indemnización punitiva. III. MUERTE Y LESIONES EN EL TRABAJO 1. El trabajo y las condiciones de trabajo. 2. La Ley de Higiene y Seguridad. 3. El deber de seguridad. 3.1. El deber de seguridad en la Ley de Higiene y Seguridad. 3.2. El derecho a condiciones salubres de trabajo tiene jerarquía constitucional. 3.3. El cumplimiento de las normas de higiene y seguridad – y preventivas en general – sigue siendo obligatorio. 3.4. El principio de indemnidad. 3.5. Conclusión: el deber de seguridad existe. 4. El resarcimiento y la LRT. 4.1. El caso "Aquino". 4.2.1. Sobre las cuestiones de hecho relatadas en el dictamen fiscal y en el fallo. 4.2.2. Sobre las indemnizaciones pertinentes, se expresa en el considerando 4to del voto de la mayoría. 4.2.3. Sobre las condiciones dignas y equitativas de trabajo. 4.2.4. Sobre el cumplimiento de las normas tuitivas de higiene y seguridad. 4.3. Más conclusiones. 5. Los accidentes de trabajo. 5.1. La LRT contiene sanciones, incluídas sanciones penales. 5.1.1. Multa. 5.1.2. La remisión a al art. 106 CP. 5.1.3. Ahora sí: el empleador y la prisión por deudas. 5.1.4. Los otros sujetos activos también deben pagar. 5.1.5. Para las personas jurídicas. 5.1.6. La intimación previa. 5.1.7. La competencia mixta. 5.1.8. Recuerdo del art. 5.5.2. El accidente y la enfermedad profesional frente al incumplimiento de las normas de higiene y seguridad. 5.2.1. Una conducta repetida. 5.2.2. La salida de la LRT y los alcances de la indemnización. 6. Los delitos contra las personas. 6.1. El homicidio simple. 6.2. El homicidio culposo. 6.3. Las lesiones dolosas. 6.4. Las lesiones culposas. 6.5. El abandono de personas. 7. Algunos datos de la realidad. 7.1. Precisiones estadísticas. 7.2. La conducta típica en el ámbito laboral. 7.3. La reiteración de una conducta. 7.4. El nexo causal. 8. Escenario de los accidentes. 8.1. El primer accidente. 8.1.1. ¿Existe culpa o dolo civil. 8.1.2. La responsabilidad penal. 8.2. La situación posterior al primer accidente. 8.3. Los accidentes posteriores. 8.3.1. Civil. 8.3.2. Penal. IV. EXTORSIONES, AMENAZAS Y COACCIONES 1. EL DESPIDO INCAUSADO ES UN ACTO ILÍCITO CONTRACTUAL. 1.1. La sanción indemnizatoria. 1.2. Los argumentos de quienes sostienen que el despido incausado es lícito. 1.2.1. La opinión del Dr. Antonio Vázquez Vialard. 1.2.2. La opinión del Dr. Carlos A. Etala. 1.2.3. Volviendo a Vázquez Vialard. 2. DE AMENAZAS Y VIOLENCIAS. 3. CONCLUSIÓN. 4. AMENAZAS, COACCIONES Y EXTORSIONES. 4.1. Extorsión. 4.2. Amenazas y Coacciones. 4.3. De la amenaza a la extorsión, y de la extorsión a la amenaza. 4.4. Coacción existe. 4.5. ¿Tenemos extorsión?. 4.6. La jurisprudencia laboral. 4.7. La solución en España. V. HUELGA: UNA COACCIÓN ATENUADA 1. La historia Reciente. 2. Características de una norma específica de derecho penal del trabajo. 2.1. La violencia. 2.2. Es un problema entre obreros. 3. La segunda parte: el delito del empleador. 3.1. Las prácticas desleales. 4. El bien jurídico protegido en el artículo 158. 5. La huelga con ocupación de los lugares de trabajo. 5.1. El huelguista que ocupa el lugar de trabajo no despoja de nada a nadie. 5.2. Los contactos de la usurpación con el derecho del trabajo exceden el marco de la huelga. 6. El caso de funcionario público. 7. La huelga en los servicios esenciales: salimos de las amenazas. 7.1. La ley 25.877 y el decreto 272/2006. 7.2. Impedir, estorbar o entorpecer. 7.3. La jurisprudencia. 7.4. Los piquetes. 8. Conclusión. VI. VIOLENCIA LABORAL 1. LA DISCRIMINACIÓN. 1.1. La discriminación entre nosotros. 1.2. La ley 23.592: el tratamiento específico de la discriminación. 1.2.1. La discriminación es atacada civil y penalmente. 1.2.2. Todos incluidos. 1.3. Situación intolerable: llega la ley 25.013. 1.4. Poco duró: la ley 25.877 deroga el art. 11 de la ley 25.013. 1.5. Tratados internacionales. 1.6. Concepto de discriminación. 1.7. La discriminación como violencia laboral. La conducta dolosa. 2. LA VIOLENCIA LABORAL. 2.1. Algunas palabras y sus consecuencias jurídicas. 2.2. Las leyes a las que me vengo refiriendo también describen

conductas.3. LOS ACOSOS.4. CONDUCTAS Y DELITOS.5. LA INJURIA.5.1. Pero ¿Qué es deshonrar o desacreditar?.5.2. Ese deshonrar o desacreditar incluye la capacidad laborativa.5.3. ¿Cómo se injuria?. 5.5. ¿Quién y a quién?.5.5. Calumnia e injuria.5.6. Violencia laboral e injuria.5.6.1. Injuria y discriminación.5.6.2. Injuria y trabajo.6. LAS LESIONES.6.1. Violencia laboral y lesiones.6.2. La Jurisprudencia.6.3. Lo usual.7. LAS AMENAZAS Y LOS DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD SEXUAL.7.1. Acoso sexual y abuso sexual.7.2. La amenaza ínsita en el acoso sexual.7.3. Si de solicitar pasamos a tocar, cambiamos de delito.7.4. El abuso sexual gravemente ultrajante.7.5. El acceso carnal por cualquier vía: la violación.7.6. El abuso sexual simple, el abuso sexual gravemente ultrajante y la violación pueden agravarse.7.6.1. El grave daño en la salud.7.6.2.El encargado de la educación. Los contratos no laborales.7.6.3. Delito cometido por dos o más personas.7.7. La tentativa.7.8. Jurisprudencia.7.8.1. Un caso jurisprudencial ilustrativo.7.8.2. El encuadre del caso.7.8.3. El despido de un acosador.7.8.4. El encuadre del caso.7.8.5. Otro despido, pero este con intervención penal.7.8.6. El encuadre del caso.VII. DE NEGRO Y GRISES1. Obligación de registrar.1.1. El Código de Comercio.1.2. El deber del empleador de diligencia e iniciativa.1.3. ¿De cuánto estamos hablando?.1.4. El recibo de sueldo.2. DOCUMENTO PARA LA LEY PENAL.3. EL INCUMPLIMIENTO. DOLO.4. PERJUICIO Y PRUEBA.5. RELACIONES DE TRABAJO EN NEGRO O GRIS Y DELITOS PENALES. LA DEFRAUDACIÓN.5.1. Defraudación.5.1.1. La estafa procesal.6. RELACIONES DE TRABAJO EN NEGRO O GRIS Y DELITOS PENALES. LOS TIPOS ESPECIALES DE ESTAFA.6.1. La firma en blanco.6.2. Otorgar en perjuicio de otro un contrato simulado o falsos recibos.6.2.1. El caso de "Soluciones Integrales S.A.".6.2.2. Contratos modales como contratos simulados.7. RELACIONES DE TRABAJO EN NEGRO O GRIS Y DELITOS PENALES. FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTOS.8. RELACIONES DE TRABAJO EN NEGRO O GRIS Y DELITOS PENALES. FRAUDE AL COMERCIO Y LA INDUSTRIA.9. RELACIONES DE TRABAJO EN NEGRO O GRIS Y DELITOS PENALES. LOS ADMINISTRADORES DE PERSONAS JURÍDICAS.10. RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DELITO.10.1. Infracciones al deber de información.10.2. Infracción al deber de actuación como agente de retención o percepción, al deber de depósito y evasión de aportes y contribuciones.10.3. Algunas conductas tipificadas como delito en la ley 24.769.10.4. Personas jurídicas, responsabilidad y penas. PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: El desarrollo del curso se efectuará mediante clases teórico – prácticas y las respuestas domiciliarias a pequeños cuestionarios que permitirán asegurar la comprensión de los distintos temas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia a las clases. Evaluación: aprobar dos (2) exámenes parciales cuatrimestrales (con 4 puntos). Se promociona con promedio de seis (6) puntos. Opción a un solo recuperatorio por parcial. Aprobar examen final de toda la materia para el caso de no promocionar.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (Interdepartamental)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Fernández, Adriana

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 14:00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS: Fundamentalmente preparar al alumno para la práctica profesional y actividad en el ámbito jurisdiccional, con adecuado desempeño.

CONTENIDOS: Unidad I.- A) La instancia obligatoria de conciliación laboral. Ley 24635. Antecedentes del nuevo sistema. Régimen. Caracterización. Aspectos generales. Excepciones. Servicio de conciliación laboral obligatorio (SECLO). Trabajo Práctico. Intercambio telegráfico. Presentación ante el SECLO. B) Organización y procedimiento de la justicia nacional del trabajo. Jueces de primera instancia. Cámara de apelaciones. Su competencia. Casos especiales de competencia. Ministerio Público. Organización y funciones. Casos prácticos de competencia por razón de la materia y por razón del territorio. C) Juicios universales. Criterio legal. Armonización con otros regímenes. Ley 24522. Aspectos prácticos. Jurisprudencia. D) Procedimientos en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires (Ley 11653). Unidad II.- A) Sujetos del proceso. Recusación. Causales. Excusación. Plazos para los jueces. Cómputos. Suspensión del plazo. B) Capacidad para ser parte en el proceso. Capacidad procesal. Menores adultos. Intervención del defensor de menores. C) Representación en juicio. Letrado apoderado. Representante legal. Distintos casos. Tipos societario. Acreditación de la personería. Gestor de negocios. Supuestos. Acta poder. Finalidad. Contenido. D) Litisconsorcio facultativo. Acumulación de procesos. Caracteres. Tercerías. Unidad III.- A) Principios generales del procedimiento laboral: celeridad, concentración, intermediación y economía. Aspectos prácticos. Impulso de oficio y cese del mismo (Art. 46 L.O.) B) Domicilio. Domicilio constituido. Falta de domicilio constituido. Domicilio real. Actualización del domicilio real. C) Notificaciones. Concepto. Notificación personal. Notificación del domicilio constituido y en el domicilio real. Supuestos. Notificación nula. Notificación fuera de la jurisdicción. Notificación por edictos. Casos prácticos. D) Cédulas. Requisitos. Efectos. Trabajo práctico. E) Medidas de prueba anticipadas. Diligencias preliminares. Supuestos. Efectos. Unidad IV.- A) Plazos procesales. Vistas y traslados. Actuación en tiempo hábil. B) Nulidad. Consentimiento de actos viciados. Oportunidad para el planeamiento de las nulidades. Supuestos. Resolución. Recursos. Efectos. Casos prácticos. C) Medidas cautelares. Embargo preventivo. Tipos. Resoluciones. Recursos. Responsabilidad por medidas cautelares. D) Conciliación. Homologación (art. 15 LCT). Modos anormales de

terminación del proceso, distintos casos (art. 304, y siguientes del CPCCN). Unidad V.- A) Demanda. Requisitos. Examen previo de la demanda. Intimaciones. Cumplimientos. Modificación de la demanda. Recursos. Trabajo práctico (demanda). B) Traslado de demanda. Plazos. Importancia. Notificación. Efectos. C) Contestación de la demanda. Concepto. Caracteres. Ofrecimiento de prueba. Falta de contestación de demanda. Rebeldía. Efectos. Trabajo práctico. Traslado. D) Reconvencción. Excepciones de previo y especial pronunciamiento. Defensas de fondo. Resolución. Recursos. E) Hechos nuevos. Introducción. Requisitos. Documentos nuevos. Prueba. Resolución. Recursos. Casos prácticos. Unidad VI. - A) La prueba. Concepto. Finalidad. Objeto. Carga de la prueba. Medios de prueba. Providencia de prueba. B) Prueba instrumental. Concepto e importancia. Clasificación. C) Prueba informativa. Concepto. Personas informantes. Impugnación por falsedad. Oficios y exhortos. Potestad de dictar sentencia prescindiendo de prueba informativa. Trabajo práctico. B) Prueba de confesión. Concepto. Quienes pueden ser citados. Absolución de posiciones. Incomparecencia. Efectos. Deberes y facultades del juez. Preguntas recíprocas. Confesión de las personas de existencia ideal. Justificación de incomparecencia. Trabajo práctico. Unidad VII.- A) Prueba de testigos. Interrogatorio. Habilidad. Citación. Obligación de comparecer. Testigos domiciliados fuera de la jurisdicción. Requisitos del ofrecimiento. Apreciación de la prueba testimonial. Alegación sobre la idoneidad de los testigos. B) Prueba de peritos. Designación. Aceptación del cargo. Plazo para la presentación del informe. Visitas de las peritaciones. Impugnaciones. Plazos. Remoción. Efectos. C) Alegato. Oportunidad. Notificación. D) Sentencia. Plazos. Cómputo. Suspensión. Unidad VIII.- A) Consentimiento de las interlocutorias. Revocatoria de oficio. Revocatoria a pedido de parte y apelación en subsidio. Aspectos prácticos. B) Aclaratoria. Plazos para interponerla. Plazo para resolver la aclaratoria. Apelación de la aclaratoria. Errores aritméticos, de nombres. Aspectos prácticos. C) Recurso de apelación. Resoluciones apelables. Plazos. Omisión de la expresión de agravios. Traslado de la expresión de agravios. Inapelabilidad por razón del monto. Apelación de honorarios. Resoluciones durante la ejecución. Apelaciones anteriores a la sentencia. Efectos de la apelación diferida. Plazo para fundar la apelación diferida. Trabajo práctico. D) Sentencia de cámara. Revocación. Anulación de la sentencia de primera instancia. Devolución del expediente. Recurso de hecho por apelación denegada. Unidad IX.- A) Liquidación. Tasa de interés. Intimación de pago. Plazo. Tasas judiciales. Trabajo práctico. B) Embargo. Mandamientos. Trámite. Contenido. Intimación al deudor sobre gravámenes anteriores. Designación de martillero. Subasta de muebles e inmuebles. Recaudos. Base de la subasta. Comunicación a los jueces embargantes y citación a los acreedores hipotecarios. Rendición de cuentas del martillero actuante. Ejecución contra fallidas y concursados. Aspectos prácticos. Unidad X.- Procedimientos especiales. A) Accidentes de trabajo. Ley 19688. Ley 24557. Insolvencia del deudor. Fondo de garantía. B) Ejecución de créditos. Reconocidos o firmes. Art. 138. C) Juicio ejecutivo. Ejecución de convenio homologado ante CECLO. Ejecuciones fiscales. Excepciones. Sentencia recursos. D) Apremio. Supuestos. Desalojos. Juicio de desalojo. E) Ejecución de juicios contra la Nación. Leyes de emergencia 23982, 25344 y decreto 1116/2000, 25.725 y 26.086. Procedimiento. Cobro de crédito. F) Arbitraje. Ofrecimiento. Procedimientos. Recursos.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Clases explicativas de los contenidos del programa del curso, el que propone un estudio metódico y cronológico de cada una de las etapas del procedimiento laboral, desde la instancia administrativa previa hasta la ejecución de la sentencia. Se analiza cada una de las normas procesales correspondientes al instituto dado en cada clase y se explica desde la doctrina y la jurisprudencia actualizada de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Se toma lista cada una de las clases, se exige puntualidad y asistencia. Se permite un límite de faltas del 25% de la totalidad de las clases del cuatrimestre.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: se toman dos parciales en el cuatrimestre y sólo se puede recuperar el primer parcial. Ello por cuanto el sistema es el siguiente: a) Se promociona con 6, es decir entre los dos parciales deben promediar esa nota, y la nota de cada parcial no puede ser inferior a 4. b) Las notas de los parciales, se entregan indefectiblemente a la clase siguiente del parcial. c) Si no se aprueba el primer parcial o no se asiste al primer parcial, se puede recuperar en un examen también escrito que se toma la semana siguiente a la entrega de las notas. Ese examen recuperatorio, si se aprueba, permite al alumno seguir cursando la materia, de lo contrario debe recursarla. d) El solo hecho de rendir recuperatorio hace perder al alumno la posibilidad de promocionar y debe rendir indefectiblemente un final oral, oportunidad en que se lo examina respecto de todos los contenidos del programa correspondiente a la materia. e) Los parciales y el recuperatorio son escritos. f) El final es oral.

DISCRIMINACION Y VIOLENCIA DE GENERO EN EL AMBITO LABORAL. APORTES DESDE EL DERECHO DEL TRABAJO. ARMONIZACION CON LA LEY 26.485

Puntaje: / Profesor: Viviana Mariel Dobarro

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, de LUNES Y JUEVES 14:00 a 15:30 hs

OBJETIVOS: Revisar los principales hitos históricos en la lucha por la eliminación de la discriminación por razón de género, especialmente en sus diversas manifestaciones en el ámbito laboral. Detallar el plexo normativo que tutela los derechos fundamentales de la persona humana; particularmente las disposiciones que establecen el derecho a la igualdad de trato y sancionan las conductas discriminatorias; así como la evolución doctrinaria y jurisprudencial operada en la materia, tanto a nivel nacional como internacional, con particular referencia a las cuestiones de género. Analizar los alcances de la prohibición de efectuar discriminaciones y de la obligación de dispensar un trato igualitario en el ámbito laboral; relacionar dichos postulados con los principios generales del derecho del trabajo. Debatir sobre los supuestos de trato desigual que con más frecuencia se verifican en la contratación, en la selección del personal, en materia remuneratoria y de premios, en los ascensos y en los despidos; especialmente aquellos por causa de maternidad, matrimonio o de actividad sindical, en los que razones estrictamente vinculadas con el género fundamentan la decisión empresarial. Examinar la violencia en el ámbito laboral y sus múltiples manifestaciones. Distinguir en las situaciones de acoso laboral, tanto el psicológico, el moral, como el sexual, las distintas consecuencias (físicas, psíquicas, morales y patrimoniales) que de tal violación a la dignidad de la persona humana y su privacidad se pueden derivar. Detallar las modificaciones operadas en el sistema normativo en lo referido a las medidas de acción positiva, en especial con relación a las mujeres y debatir sobre los alcances y eficacia de las medidas de acción positiva como mecanismo para corregir la "desigualdad de oportunidades" que afecta a los integrantes de ciertos grupos y, entre otros, les dificulta el acceso al empleo o el ejercicio de determinados cargos. Distinguir las diferentes vías procesales a las que se puede recurrir ante una conducta discriminatoria, en particular, la acción de amparo, así como los alcances de la decisión judicial y el posible acceso a la jurisdicción supranacional e internacional. Analizar pormenorizadamente las dificultades que en materia probatoria pueden presentarse en este tipo de situaciones y las nuevas tendencias en la materia, tal el caso de la aplicación de la teoría de las cargas dinámicas probatorias. Remarcar la importancia que, en la resolución de los conflictos vinculados con la discriminación y, en particular, por razón de género en el ámbito laboral, tiene el fomento de mecanismos de auto composición y la acción sindical, manifestada tanto a través de la negociación colectiva como del accionar cotidiano de los dirigentes sindicales, como agentes de difusión y asesoramiento frente a esta problemática.

CONTENIDOS: Unidad I: De discriminación, prejuicios y estereotipos: historia y panorama actual. La evolución histórica de la lucha contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades, en particular por razón de género. Patriarcado: evolución histórica y construcción cultural. El paso del ámbito "privado" a la vida "pública. La discriminación: grupos más vulnerables, prejuicios que encubre, conductas más frecuentes y daños que ocasiona. Los tradicionales motivos o causales de discriminación (raza, nacionalidad, sexo, edad, religión, opiniones políticas, opiniones gremiales, etc.) y los nuevos o de más reciente reconocimiento (diabetes, epilepsia, sida, ciertos caracteres físicos, preferencias sexuales, etc.). Análisis particular de ciertos prejuicios y estereotipos socialmente difundidos en el siglo XXI: la "imagen", la "condición socioeconómica", entre otros. La pobreza y la exclusión social. Los patrones sociales de comportamiento. El lenguaje y su rol en la reproducción de los prejuicios y estereotipos. Los medios de comunicación. Análisis particular de los estereotipos vinculados con el género y sus aristas prácticas en la vida familiar y laboral. El lenguaje sexista. El rol de los medios de comunicación y de la educación. La violencia simbólica contra la mujer. Unidad II: De la igualdad de trato a la igualdad de oportunidades en el derecho constitucional y en el derecho internacional. El derecho constitucional argentino frente a la discriminación. Evolución de la jurisprudencia de la C.S.J.N. en materia de normas, actos y conductas discriminatorias. De "Ratto c/ Stani" a "Álvarez c/ Cencosud". El derecho internacional de los derechos humanos frente a la discriminación. La labor de los organismos internacionales en la lucha contra la discriminación. Las obligaciones estatales. La persona humana como sujeto titular. La jurisdicción supranacional e internacional. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La acción de la O.I.T. y las normas internacionales en materia de discriminación, con especial referencia a las situaciones de género. Los convenios 100 y 111. La Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. El Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: La hora de la igualdad en el trabajo. La perspectiva de la O.I.T. respecto del trabajo decente y el diálogo social y su influencia en la lucha contra la discriminación. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores: interlocutores fundamentales para lograr la igualdad. La negociación colectiva ¿una vía hacia la igualdad? El Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la Recomendación 206. La "igualdad real de oportunidades" y las medidas correctivas o de fomento. Las acciones afirmativas y su recepción constitucional. Las medidas de acción positiva y el acceso al empleo. Las medidas de acción positiva o afirmativa en el derecho comparado. La cuestión desde la perspectiva de la O.I.T. Las políticas públicas. Unidad III. Prácticas discriminatorias en el ingreso al puesto de trabajo. Perfiles actuales del trato desigual en el ingreso al puesto de trabajo. La etapa precontractual. El proceso de selección del personal. Alcances de la libertad de elección. Manifestaciones de la discriminación por razón de género en el ingreso al puesto de trabajo. La cuestión de la "imagen" o "buena presencia". La entrevista que invade el derecho a la

intimidación. El caso "Freddo" y sus implicancias prácticas. El caso "Sisnero" y las chóferes de transporte de pasajeros en la Pcia. de Salta. El fomento de la contratación de quienes integran determinados grupos. Los cupos femeninos en la negociación colectiva y en la actividad sindical. Unidad IV. La vigencia del contrato de trabajo y los actos o conductas discriminatorias. El contrato de trabajo. Deberes y obligaciones de las partes: prestaciones básicas y deberes implícitos. Los poderes del empleador y el ejercicio abusivo de las facultades conferidas. El iusvariandi o poder de modificar ciertas condiciones de trabajo: límites. Sanciones frente al ejercicio abusivo del iusvariandi. El reestablecimiento de las condiciones de trabajo alteradas por vía cautelar. El otorgamiento o la quita de las horas extras y el principio de igualdad. El derecho de premiar y la obligación de dar igual tratamiento. La prueba de los méritos. Los salarios de convenio y el principio de no discriminación. Los acuerdos pluriindividuales y el trato discriminatorio. Las rebajas remuneratorias. Las gratificaciones y el principio de trato igual. La dignidad y la privacidad de la persona trabajadora. Los controles personales. El uso del correo electrónico en el ámbito laboral, su limitación y control por parte del empleador. La suspensión de ciertas prestaciones del contrato. El orden de antigüedad en las suspensiones. Las facultades disciplinarias y los límites en su ejercicio. El uso de los poderes del empleador con fines persecutorios o discriminatorios. Unidad V. Las normas específicas de protección del trabajo de "mujeres". Normativa que protege especialmente la situación de las mujeres en el ámbito laboral. Alcances de las normas constitucionales, internacionales y legales. Normas especiales en materia de jornada y descanso. El "techo de cristal" o dificultades para acceder a ciertos cargos. La problemática del salario y las desigualdades que en identidad de circunstancias se verifican con relación a los trabajadores hombres. Protección de la maternidad. La garantía de estabilidad. Presunción legal. Licencia por maternidad. Situación de la mujer al finalizar su licencia. La excedencia. La lactancia. El despido por matrimonio. Presunción legal. El incremento indemnizatorio. Los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Alcances de la normativa de la O.I.T. Déficits del derecho interno. Supuestos no comprendidos. La situación de adopción, tratamientos de fertilización, abortos espontáneos, familias monoparentales, familias ensambladas, responsabilidades familiares que no se derivan de la maternidad, entre otras problemáticas: su tratamiento. Políticas públicas tendientes a eliminar la discriminación y violencia contra la mujer. Políticas públicas tendientes a la concientización en la materia. Políticas públicas tendientes a la democratización y reparto igualitario de las responsabilidades familiares. Campañas de concientización. El rol de la educación "formal" e "informal" en la materia. Unidad VI. La violencia laboral y, en particular, la violencia contra las mujeres. Acoso laboral: psicológico, moral y sexual. Diferencias conceptuales, objetivos y sujetos. Consecuencias en la persona trabajadora y en las empresas. El Marco jurídico nacional e internacional. La Constitución Nacional: el principio "alterum non laedere" y el derecho a la salud. Los Tratados internacionales: su operatividad. El Convenio 190 OIT y la Recomendación 206. La Ley de Contrato de Trabajo. La ley 23.592. La reparación del daño causado: distintos sistemas, el tarifado y la reparación integral. Tendencias jurisprudenciales en materia de violencia en las relaciones laborales. La ley 26.485 y su reglamentación. La violencia laboral contra la mujer: diferentes manifestaciones. La invisibilización y naturalización de la violencia contra la mujer. Sanciones. Aristas procesales. Unidad VII. La igualdad de trato en las relaciones colectivas del trabajo. La libertad sindical. El principio de no discriminación en la vida interna sindical. La libertad de constituir asociaciones sindicales. La libre afiliación y la prohibición de efectuar discriminaciones en la afiliación al sindicato. Las listas negras. Las cláusulas de exclusión sindical. La expulsión del sindicato. La democracia interna y el principio de no discriminación. El acceso a los órganos de conducción, dirección y administración del sindicato. Requisitos para la postulación. La situación de los extranjeros. Los cupos femeninos de conformidad con la ley 25.674 y su reglamentación. La participación de las minorías en los órganos deliberativos. La tutela del ejercicio de los derechos sindicales. Vías de reclamación. Los cupos femeninos en la negociación de los convenios colectivos de trabajo. La ley 25.674 y su reglamentación. El principio de igual trato en la empresa y la prohibición de efectuar discriminaciones frente al ejercicio de los derechos sindicales por parte de los trabajadores. El ejercicio del derecho de huelga y el principio de no discriminación. Las prácticas desleales. La acción de amparo sindical. Unidad VIII. La estabilidad en el puesto de trabajo y los despidos discriminatorios. La estabilidad en el puesto de trabajo y la normativa constitucional e internacional. Los instrumentos internacionales con jerarquía constitucional y la normativa de la O.I.T. El convenio Nro. 158 de la O.I.T. La estabilidad de los representantes sindicales. Las normas constitucionales e internacionales que tutelan a los representantes gremiales. Alcances de la protección. La licencia gremial y la reserva del puesto. La estabilidad sindical. Sujetos protegidos. Los activistas sindicales. Actos comprendidos. La situación de los candidatos. La acción de exclusión de tutela sindical. Competencia. Procedimiento. Medidas cautelares. La acción de reinstalación. Opciones para el trabajador afectado. Estabilidad en el puesto de trabajo de la mujer embarazada o que contrajo matrimonio. Normativa vigente, supuestos comprendidos, alcances, sanciones. El período de prueba y la situación de quienes tienen estabilidad especialmente garantizada, particularmente la maternidad. Los despidos discriminatorios. Su reparación. El daño moral. El lucro cesante. La pérdida de la chance. La reinstalación en el puesto de trabajo. Evolución jurisprudencial. El caso "Álvarez" de la C.S.J.N. El despido por causa de enfermedad o por estar afectado por sida, diabetes, epilepsia, entre otros. El despido de los huelguistas. Despidos y reincorporaciones parciales. Unidad IX: El principio de no discriminación y la igualdad efectiva de oportunidades frente a la clandestinidad

laboral. La obligación de registrar el contrato de trabajo y la situación de quienes no están registrados o lo están en forma deficiente. Las sanciones establecidas por las leyes 24.013, 25.323 y 25.345. Trabajadores indocumentados. La situación de los inmigrantes. Talleres clandestinos. Regulación normativa. Sanciones. Mecanismos de contención. La situación de las trabajadoras domésticas. Régimen actual. Unidad X: La igualdad efectiva de oportunidades y las personas que integran ciertos grupos vulnerables. La diversidad sexual en el ámbito laboral. Normas tuitivas. La persona que trabaja y el derecho a la intimidad y a no ser discriminado por las íntimas elecciones. La particular situación de travestis, transexuales, entre otros, en el ámbito laboral. Trata de personas con fines de explotación sexual. Conceptualización. Instrumentos internacionales contra la trata de personas. Normativa interna. Asistencia a la víctima. Prevención. Discapacitados. El régimen de protección integral de las personas discapacitadas. Los cupos mínimos para su contratación laboral y para el acceso a los programas sociolaborales. Personas afectadas por HIV. La lucha contra el sida. La detección del virus. Los exámenes preocupacionales. El consentimiento. La notificación de los resultados. El deber de guardar secreto de la información y sus alcances. Sanciones. La discriminación en el acceso al puesto de trabajo del afectado por sida. El despido discriminatorio del afectado por Sida. Evolución jurisprudencial. Personas que padecen diabetes o epilepsia. La diabetes y el ingreso laboral. Juntas médicas para determinar la incapacidad específica que origina. Invocación del carácter de diabético para negar, modificar o extinguir derechos del trabajador. La protección de las personas que padecen epilepsia. La prohibición de efectuar discriminaciones por padecer epilepsia. La epilepsia y el ingreso laboral. unidad XI: El rol de los sindicatos en materia de prevención de la discriminación y violencia de género y reparación de los daños derivados de tales prácticas. La prevención de la discriminación y la violencia laboral por razón de género. Campañas de concientización y difusión. Capacitación de miembros de comisión interna para el asesoramiento y denuncia de los casos de violencia y discriminación por razón de género. Los daños en la integridad psicofísica y moral de la persona que trabaja derivados de la discriminación y violencia laboral, su prevención y reparación. Unidad XII: Vías procesales frente a conductas discriminatorias o violencia de género en el ámbito laboral. El acceso a la justicia. La tutela judicial efectiva. Normativa constitucional e internacional. Sujeto tutelado. Alcances. La acción de amparo. Legitimación activa. El amparo colectivo. Las medidas autosatisfactivas y la tutela anticipada como vías idóneas frente a conductas discriminatorias. El procedimiento laboral. La carga de la prueba. La teoría de las cargas probatorias dinámicas. Alcances de la decisión judicial en casos de discriminación o violencia en el ámbito laboral. El cese de la conducta antidiscriminatoria y la reparación integral. Tendencias jurisprudenciales nacionales. La jurisdicción supranacional e internacional. Análisis de los casos "María Da Penha", "Campo Algodonero", "Duque" "Artavia Murillo" y "Atala Rizzo", entre otros.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Las clases serán teórico-prácticas, una vez a la semana con la carga horaria establecida por la reglamentación. El método a seguir para el desarrollo del curso será expositivo, participativo y con prioritaria orientación práctica. Se pretende generar un ámbito de reflexión y de análisis de las más recientes tendencias sociales, doctrinarias y jurisprudenciales en la materia. Se analizará y debatirá sobre artículos periodísticos, doctrinarios y situaciones prácticas. También se estudiarán decisiones judiciales vinculadas con la temática. Se aplicará la técnica de role-playing, torbellino de ideas y se proyectará material audiovisual o presentaciones en powerpoint, dependiendo de los contenidos a desarrollar en cada unidad.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: La asistencia mínima requerida será del 75 % de las clases. La promoción será a través de la aprobación de dos parciales y una monografía con un promedio de 7 (siete) o más.

EL TRABAJO EN LA ERA DIGITAL

Puntaje: 2 (dos) / Profesora: ROGGI, Carla
Período Lectivo: MARZO-ABRIL, LUNES Y JUEVES de 14.00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

JUBILACIONES Y PENSIONES

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Picone, Javier B.
Período Lectivo: MAYO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 14:00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS: Que los alumnos logren: 1.- Conozcan en profundidad las instituciones del derecho de la previsión social. 2.- Profundicen los conocimientos del sistema de previsional argentino. 3.- Se capaciten para ofrecer respuestas a problemas derivados de las contingencias de invalidez, vejez y fallecimiento que cubren el sistema de jubilaciones y pensiones. 4.- Vinculen la función del Estado con la génesis y el desarrollo del derecho previsional, y conozcan las tendencias actuales, con la participación de los privados en la gestión del subsistema de la seguridad social. -

CONTENIDOS: Seguridad social. Derecho de la previsión social. Contingencias de invalidez, vejez y fallecimiento. Cobertura. Financiación. Sistema integrado de jubilaciones y pensiones. Otros sistemas en la Argentina. Órganos y competencia. Reciprocidad jubilatoria. Movilidad de las prestaciones. Análisis de jurisprudencia.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases teórico práctico.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCION: Una evaluación parcial, y una evaluación final.

JUBILACIONES Y PENSIONES

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Picone, Javier B.

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, LUNES Y JUEVES de 14:00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS: Que los alumnos logren: 1.- Conozcan en profundidad las instituciones del derecho de la previsión social. 2.- Profundicen los conocimientos del sistema de previsional argentino. 3.- Se capaciten para ofrecer respuestas a problemas derivados de las contingencias de invalidez, vejez y fallecimiento que cubren el sistema de jubilaciones y pensiones. 4.- Vinculen la función del Estado con la génesis y el desarrollo del derecho previsional, y conozcan las tendencias actuales, con la participación de los privados en la gestión del subsistema de la seguridad social. -

CONTENIDOS: Seguridad social. Derecho de la previsión social. Contingencias de invalidez, vejez y fallecimiento. Cobertura. Financiación. Sistema integrado de jubilaciones y pensiones. Otros sistemas en la Argentina. Órganos y competencia. Reciprocidad jubilatoria. Movilidad de las prestaciones. Análisis de jurisprudencia.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases teórico práctico.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCION: Una evaluación parcial, y una evaluación final.

LA DISCRIMINACION EN EL EMPLEO

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Ortiz, Silvia Fabiana

Periodo Lectivo: MARZO-ABRIL LUNES Y JUEVES de 14:00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS: El objetivo del curso se centra en la necesidad de brindarle al alumno herramientas jurídicas para reconocer y enfrentar el conflicto de la discriminación y del despido discriminatorio; examinar las condiciones de materialidad y la aptitud de las normas para ejercer el control social de éste fenómeno. Para ello, resulta de particular interés el estudio del marco normativo internacional de los Derechos Humanos y de la normativa nacional, doctrina y jurisprudencia en materia de discriminación en el empleo. Fundamentalmente el curso apunta a la reflexión, observación y comprensión de las relaciones del trabajo como un espacio donde se produce discriminación. Para ello, se propone estudiar conductas típicas y atípicas; la prueba en el proceso, así como evaluar las soluciones en casos concretos que han dado la jurisprudencia y la doctrina.

CONTENIDOS: 1.- La "NO" discriminación como principio general. Concepto. Principio "Irua novit curia". Principio "restitutio in integrum". Criterio actual de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Principio de Igualdad ante la ley. Lo igualitario. Tutela de la integridad personal de la víctima. La relación subordinada y dependiente. 2.- El despido Discriminatorio. Legitimación Activa. La reparación integral; concepto de daño por causa discriminatoria. Acción de reinstalación; medidas cautelares. Casos especiales: Discriminación del Representante Gremial. Discriminación del Activista Gremial. Discriminación por afiliación sindical. Discriminación por edad. Discriminación por enfermedad. Discriminación por color de piel; raza y nacionalidad. Discriminación por estado civil (Derecho a la intimidad). Discriminación por embarazo en período de prueba y despido por embarazo. Discriminación salarial. Otros casos. 3.- La dificultad de la prueba de la Discriminación. Prueba por indicios. Sistemas presuncionales de causalidad. Teorías. 4.- Eficacia de las resoluciones judiciales. Compensación. Reinstalación.

Derecho de daños y perjuicios Laborales. Daño Moral. La responsabilidad del empleador en los casos de despidos discriminatorios. La responsabilidad del Estado. 5.- Normativa Internacional. Convención Americana de Derechos Humanos Pacto de San José de Costa Rica. Aspectos laborales en el empleo y la seguridad social en MERCOSUR (SGT Nro.10). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Corte Interamericana sobre Trabajo Infantil. Declaración Universal de Derechos Humanos. Protocolo de San Salvador. Convención sobre la erradicación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Declaración Americana de Derechos y Deberes del hombre. Convenios 158, 111, 100 y 169 de OIT 6.- Normativa Nacional. Constitución Nacional. Ley antidiscriminatoria 23.592. Ley de Contrato de Trabajo. Ley "Pacto Federal del Trabajo. Fallos.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Las clases son dadas por la profesora adjunta o supervisadas por ella. Consisten en un desarrollo expositivo de la profesora con base doctrinaria y jurisprudencial, destinándose

un tiempo al final de la clase para debatir los temas que se expongan y resulten de interés a efectos de fomentar la participación de los alumnos.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia al curso.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Una evaluación parcial y una evaluación final.

LA DISCRIMINACION EN EL EMPLEO

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Ortiz, Silvia Fabiana

Periodo Lectivo: MAYO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 14:00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS: El objetivo del curso se centra en la necesidad de brindarle al alumno herramientas jurídicas para reconocer y enfrentar el conflicto de la discriminación y del despido discriminatorio; examinar las condiciones de materialidad y la aptitud de las normas para ejercer el control social de éste fenómeno. Para ello, resulta de particular interés el estudio del marco normativo internacional de los Derechos Humanos y de la normativa nacional, doctrina y jurisprudencia en materia de discriminación en el empleo. Fundamentalmente el curso apunta a la reflexión, observación y comprensión de las relaciones del trabajo como un espacio donde se produce discriminación. Para ello, se propone estudiar conductas típicas y atípicas; la prueba en el proceso, así como evaluar las soluciones en casos concretos que han dado la jurisprudencia y la doctrina.

CONTENIDOS: 1.- La "NO" discriminación como principio general. Concepto. Principio "Irua novit curia". Principio "restitutio in integrum". Criterio actual de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Principio de Igualdad ante la ley. Lo igualitario. Tutela de la integridad personal de la víctima. La relación subordinada y dependiente. 2.- El despido Discriminatorio. Legitimación Activa. La reparación integral; concepto de daño por causa discriminatoria. Acción de reinstalación; medidas cautelares. Casos especiales: Discriminación del Representante Gremial. Discriminación del Activista Gremial. Discriminación por afiliación sindical. Discriminación por edad. Discriminación por enfermedad. Discriminación por color de piel; raza y nacionalidad. Discriminación por estado civil (Derecho a la intimidad). Discriminación por embarazo en período de prueba y despido por embarazo. Discriminación salarial. Otros casos. 3.- La dificultad de la prueba de la Discriminación. Prueba por indicios. Sistemas presuncionales de causalidad. Teorías. 4.- Eficacia de las resoluciones judiciales. Compensación. Reinstalación.

Derecho de daños y perjuicios Laborales. Daño Moral. La responsabilidad del empleador en los casos de despidos discriminatorios. La responsabilidad del Estado. 5.- Normativa Internacional. Convención Americana de Derechos Humanos Pacto de San José de Costa Rica. Aspectos laborales en el empleo y la seguridad social en MERCOSUR (SGT Nro.10). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Corte Interamericana sobre Trabajo Infantil. Declaración Universal de Derechos Humanos. Protocolo de San Salvador. Convención sobre la erradicación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Declaración Americana de Derechos y Deberes del hombre. Convenios 158, 111, 100 y 169 de OIT 6.- Normativa Nacional. Constitución Nacional. Ley antidiscriminatoria 23.592. Ley de Contrato de Trabajo. Ley "Pacto Federal del Trabajo. Fallos. PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Las clases son dadas por la profesora adjunta o supervisadas por ella. Consisten en un desarrollo expositivo de la profesora con base doctrinaria y jurisprudencial, destinándose un tiempo al final de la clase para debatir los temas que se expongan y resulten de interés a efectos de fomentar la participación de los alumnos.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia al curso.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Una evaluación parcial y una evaluación final.

CASOS EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVES DEL METODO DE CASOS

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Sforsini, Maria I.

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, MARTES y VIERNES 14:00 a 15:30 hs.

Objetivos y contenidos: Consultar en el Departamento.

CASOS EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVES DEL METODO DE CASOS

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Sforsini, Maria I.

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, MARTES y VIERNES 14:00 a 15:30 hs.

Objetivos y contenidos: Consultar en el Departamento.

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Mendel, Hernán

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MARTES Y VIERNES de 14:00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS: Proporcionar al alumno una formación adecuada- inspirada y sustentada en el principio que el trabajo no es una mercancía- para conocer los institutos del derecho individual del trabajo. Puntualizar que los derechos fundamentales del trabajo son universales y deben ser respetados a todas las personas. Acrecentar en los alumnos el sentido de compromiso con la sociedad. Destacar que a partir de la reforma constitucional del año 1994 integran nuestro ordenamiento laboral con jerarquía constitucional los Tratados Internacionales incorporados en el inciso 22 del art. 75 de Nuestra Carta Magna y en especial, con jerarquía supra legal, las normas contenidas en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Advertir la necesidad de adecuar la legislación nacional a dichos preceptos, afirmando que es imprescindible la plena vigencia y operatividad de tales Convenios. Propiciar el seguimiento de los fallos dictados por los Tribunales Internacionales y la Corte Suprema de la Nación relacionados con la materia. Proveer material e información en orden a las tendencias jurisprudenciales actuales de la Excma. Cámara Nacional del Trabajo. Facilitar toda la información doctrinaria y bibliográfica relativa a los temas contenidos en el programa establecido. Promover debates sobre las distintas instituciones y aspectos del Derecho del Trabajo. Desarrollar el sentido crítico y la investigación teórica de temas relevantes y novedosos. Otorgar las herramientas necesarias para comprender, afrontar y resolver los conflictos prácticos Transmitir que el Derecho del Trabajo, como derecho vivo y en permanente evolución, requiere una conexión permanente con la sociedad a la que pertenecemos y los fenómenos que en ella se producen, ya sean sociales, económicos, políticos o culturales.

CONTENIDOS: Evolución del Derecho del Trabajo. La Constitución Nacional. Reforma del año 1994. Convenios y Recomendaciones de la OIT. Importancia jurídica de las opiniones de la Comisión de Expertos para la interpretación de las normas internacionales. Principios y fuentes del Derecho del Trabajo. Orden jerárquico y orden de prelación. El orden público y el orden público laboral. Contrato y Relación de Trabajo. Requisitos esenciales y formales del Contrato de Trabajo. Objeto, forma y prueba del Contrato de Trabajo. Dependencia. Relaciones excluidas del Derecho del Trabajo. Casos Dudosos. El concepto de Trabajo Decente. Sujetos de la relación del Trabajo. Capacidad. Modificación del Código Civil. Mayoría de Edad (Ley 26.579) Socio empleado. Auxiliares del Trabajador. Interposición y mediación. Solidaridad. Empresas de Servicios Eventuales. Decreto Ley 1694/2006. Subcontratación y delegación. Solidaridad. Plenario de la Excma. Cámara del Trabajo en orden a la solidaridad contemplada en el art. 30 de la LCT. De la Transferencia del Contrato de Trabajo. Solidaridad. Duración del contrato. Régimen de estabilidad. Contrato por tiempo indeterminado. Modalidades del contrato de trabajo. Periodo de Prueba. Contrato a plazo fijo, de temporada, de grupo o por equipo y eventual. De los derechos y deberes de las partes. De la formación profesional. Remuneración del trabajador. Concepto. Tipos de salario. El salario justo. Medios, lugar y tiempo de pago. Jornada. Trabajo nocturno e insalubre. Excepciones. Ley 11544. Reciente modificación por la Ley 26597. Vacaciones y otras licencias. Compensación en dinero. Prohibición. Trabajo de mujeres. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de discriminación contra la Mujer. Principio de no discriminación en la legislación nacional. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales. (Ley 26.485) La protección de la mujer embarazada en el periodo de prueba. Del Trabajo de los Menores. Convención sobre los Derechos del Niño. Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente (Ley 26390). Seguridad e Higiene del Trabajo. Vinculación con los Accidentes de trabajo. Lineamientos generales de la Ley de Riesgos del Trabajo. Suspensión de la Prestación Laboral. Clases. Requisitos generales y específicos. El procedimiento de Crisis. La introducción de la tecnología y las suspensiones por causas organizativas o de mercado. Extinción del Contrato de Trabajo. Despido directo e indirecto y renuncia. Garantía Constitucional de Protección contra el despido arbitrario. Despido con y sin causa. Injuria. Otras formas de Extinción del Contrato. Despidos nulos. Despidos por discriminación. Ley 23592. Acoso Sexual. Mobbing. Violencia de género. Protección de los delegados sindicales. El daño moral. Distintos supuestos. Indemnizaciones por Cese. Multas.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Cada una de las clases se dictarán de la siguiente manera: 70 minutos de información teórica y 20 minutos de casos prácticos o de aplicación de los contenidos. A saber, cómo se redacta y envía un telegrama, un reclamo por suspensión o el texto mediante el cual se notifica el estado de embarazo. El cuatrimestre se dividirá en dos periodos y de los mismos, dos clases se dedicarán a repasar los conceptos vistos e integrarlos con la doctrina y jurisprudencia vigente. Asimismo, conforme se desarrolle el programa y se advierta cuál o cuáles son los temas que suscitan más interés, se designará una o más clases para debatir los mismos, con fundamento legal y sostén jurisprudencial, efectuando el profesor una síntesis final. -

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Asistencia del 75 por ciento en el periodo lectivo. Resolución de un caso práctico problemático, con cita de doctrina y jurisprudencia. Aprobar con nota mínima de 4 (cuatro)

puntos dos evaluaciones parciales, escritas u orales. Los alumnos que no alcanzaren los 4 (cuatro) puntos en alguno de dichos exámenes, serán reevaluados.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Serán considerados regulares aquellos alumnos que hayan cumplido con el 75 por ciento de asistencia y hubieren aprobado el trabajo práctico y los exámenes parciales. Para promocionar deberán aprobar con 6 (seis) puntos de nota promedio como mínimo, a realizarse el mismo entre las evaluaciones parciales o sus complementarias. Los alumnos regulares que no logren obtener esa calificación, tienen la posibilidad de rendir un final, que abarca la totalidad de la materia.

REGIMEN INDEMNIZATORIO LABORAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: NOVOA, Marisa

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MARTES Y VIERNES de 14:00 a 15:30 hs.

CONTENIDOS Y OBJETIVOS: Consultar en el Departamento.-

RIESGOS DEL TRABAJO

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: DE CILLIS, Francisco

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, MARTES Y VIERNES de 14:00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS:1. Presentar y analizar, desde una perspectiva jurídica, el sistema de la Ley de Riesgos del Trabajo, poniendo particular énfasis en el examen de los criterios jurisprudenciales tanto de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y de los tribunales nacionales, como de los tribunales provinciales, sobre los aspectos más polémicos del sistema. 2 Estudiar y evaluar el marco normativo actual, en particular a partir de las modificaciones introducidas por el las Leyes 26773 y 27384.

CONTENIDOS: Antecedentes históricos de la Ley de Riesgos del Trabajo, lineamientos generales y diferencias con sistemas anteriores. Marco normativo vigente. La Ley 24557 y sus decretos reglamentarios. Los Decretos 1278/00 y 1694/09 y las Leyes 26773 y 27348 y su aplicación en el tiempo: doctrina actual de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y sus consecuencias prácticas. Objetivos y ámbito de aplicación de la Ley de Riesgos del Trabajo. Gestión y financiamiento del sistema. Régimen del seguro. Empleador asegurado, no asegurado y auto-asegurado. Prevención de riesgos y obligación de seguridad. Derechos y deberes de la ART, del empleador y del trabajador. Responsabilidad del empleador y de la ART por incumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo. Criterios jurisprudenciales. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Conceptos. Accidente de trabajo y accidente *in itinere*. Criterios jurisprudenciales y de las Comisiones Médicas. El listado de enfermedades profesionales. Cobertura excepcional de enfermedades excluidas del listado. Responsabilidad del empleador por enfermedades excluidas del sistema. El nuevo artículo 75 de la LCT (t.o.) y las llamadas enfermedades-accidente. Criterios jurisprudenciales. Incapacitación y muerte del trabajador. Régimen de prestaciones en especie y dinerarias. Derechohabientes. Determinación del monto de las prestaciones y su actualización. Aplicación del RIPTE. Forma de pago de las prestaciones dinerarias. Afectación del contrato de trabajo por la incapacitación o muerte del trabajador. Derechos y deberes del empleador, del trabajador y de los derechohabientes de éste. Relaciones entre la LRT y los regímenes de los llamados accidentes y enfermedades inculpables de la LCT y de los estatutos especiales. Comisiones médicas. Procedimiento y recursos. Otras cuestiones de procedimiento y competencia. Constitucionalidad de las leyes provinciales de adhesión al régimen procesal de la Ley 27348. Criterios jurisprudenciales. Situación en las provincias que no han adherido a la Ley 27348. Responsabilidad civil del empleador. De la inmunidad relativa del artículo 39.1 al diseño de un modelo de cúmulo amplio por la jurisprudencia. La opción excluyente de la Ley 26773. Otros supuestos de responsabilidad civil del empleador frente a sus trabajadores y a los derechohabientes de éstos. Responsabilidad civil del empleador frente a terceros. Régimen de sanciones. Responsabilidad penal del empleador y de la ART. Prescripción y caducidad. Fondo de Garantía y Fondo de Reserva. Balance y perspectivas.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Se dictarán clases teóricas y prácticas. La evaluación consistirá en un examen escrito al finalizar el curso

TRABAJO Y GENERO

Puntaje: 2 (puntos) / Profesor: FLORES BELTRAN V.

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, MARTES Y VIERNES DE 14:00 a 15.30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: consultar en el Departamento.

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: D'Onofrio, Marina

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MIÉRCOLES de 14:00 a 17:00 hs.

OBJETIVOS: El conocimiento y análisis de la legislación de la seguridad social, sus principios y relación con los principios de la Constitución Nacional. Análisis teórico práctico del cumplimiento de sus objetivos en nuestro país. Evolución de la jurisprudencia.

CONTENIDOS: Seguridad social: concepto, contenido, evolución histórica y principios. Fuentes teóricas y fundamentos. Contingencias sociales y sistemas financieros. - Régimen de jubilaciones y pensiones, asignaciones familiares, obras sociales y seguro de salud, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y desempleo: evolución y régimen actual, ámbito de aplicación, contingencias cubiertas, prestaciones y movilidad de las mismas. Régimen financiero y órganos de gestión. - Procedimiento administrativo y judicial.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Curso cuatrimestral dictado en una clase semanal de tres horas. La clase se divide en dos partes: la primera consiste en el desarrollo teórico del tema correspondiente por el docente y lectura del texto legal. En la segunda parte, se desarrollan casos prácticos que consisten en el análisis grupal o individual de fallos, resolución de casos, lectura de comentarios periodísticos o doctrinarios referidos al tema y su posterior exposición con la participación de los alumnos.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: A través de la regularidad en la asistencia (75%) y cumplimiento de las evaluaciones.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Dos parciales orales, individuales o en forma de coloquio, promocionando la materia con un promedio de seis puntos. Se considera la participación en clase a través de interrogatorios, análisis de jurisprudencia y resolución de casos prácticos.

LA MUJER Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 2 (dos) / Profesora: Pinotti, Mónica

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, MIÉRCOLES de 14:00 a 17:00 hs.

OBJETIVO: Lograr que el estudiante adquiera los instrumentos conceptuales necesarios para que pueda identificar y comprender los derechos fundamentales y las instituciones del derecho del trabajo a nivel nacional como internacional, en especial con el derecho de la mujer. Capacitar al alumno a través de la resolución de casos prácticos para facilitar el paso de estudiante a ejercicio de la profesión.

CONTENIDOS: Los contenidos están distribuidos en unidades temáticas, las que fueron construidas considerando que la materia es bimestral, con una carga horaria de tres horas semanales. **PROGRAMA.** **UNIDAD I** Introducción. Situación laboral de las mujeres. Interacción entre las relaciones de género y clase. Breve análisis histórico del trabajo de la mujer en la Argentina. a) Consideraciones durante el período 1890 – 1910 b) Consideraciones a partir de la primera guerra mundial hasta nuestros tiempos. Capacidad jurídica laboral de la mujer. **UNIDAD II.** Fuentes de los derechos jurídicos laborales de las mujeres: a) Internacionales: Pactos y Convenciones Internacionales b) Fuentes Nacionales: Legislación Nacional. **UNIDAD III.** Otras fuentes. Convenios colectivos de trabajo y reglamentos de empresa. La función de los convenios colectivos para evitar la discriminación y la violencia de género. a) Como labor educativa. b) Como labor reguladora del convenio. La experiencia en el ámbito de la negociación colectiva, en la lucha por erradicar la violencia y/o discriminación de la mujer respecto de: a) Acceso al empleo b) Calificación y niveles retributivos c) Promoción y ascenso d) Regulaciones de las situaciones de embarazo, maternidad, lactancia y cuidado de familiares. e) Acoso sexual. **UNIDAD IV** Concepto de discriminación. Concepto de igualdad de trato. Diferencia entre desigualdad de trato y discriminación. Diferencia entre represalia y discriminación. Las acciones positivas y la desigualdad positiva. Repercusión de la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidades Europeas. Interpretación de las acciones positivas por parte de la O.I.T. Los motivos de discriminación de la mujer en el ámbito laboral. a) El papel de la mujer en la sociedad b) Los poderes del empleador Despido discriminatorio: Consideraciones en general. La carga de la prueba en el despido por discriminación. Las consecuencias del despido por discriminación en el ámbito del derecho del trabajo. a) En la Ley de Contrato de Trabajo. b) En la Ley 23592. c) En la ley 26485. Vías procesales frente a las conductas discriminatorias. **UNIDAD V** Normas de protección en general a la mujer trabajadora. Introducción. 1) Convenios y recomendaciones internacionales: 1.a) Trabajo nocturno Convenio 4 O.I.T.: 1919. Convenio nº89 O.I.T.: Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (revisado en 1948) Repercusiones del Convenio 89 en el ámbito internacional: el caso Stoeckel. 1)b) Trabajo insalubre Convenio 45. 2) Legislación Nacional: 2) a) Trabajo nocturno: El art. 26 de la Ley de Empleo. 2b) Descanso entre turnos. 2c) Trabajo a domicilio. 2d) Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición. Accidentes o enfermedades por el hecho o en ocasión de efectuar tareas prohibidas. Reparación en el campo de los delitos **UNIDAD VI.** Normas de protección sobre maternidad: Introducción. 1) Internacionales, a) Convenios y recomendaciones internacionales. 1.b) Convenios nº3

(1919); modificado por el C n°103 (1952) 1.c.) Convenio n°183 O.I.T. 1.d.) Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales. 1.e) Convenio sobre La Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer. 2) Nacionales: Ley de Contrato de Trabajo 2.a.) Art. 177 R.C.T. Resguardo de la maternidad Aspectos generales. 2.a.1.) Necesidad de un descanso obligatorio. 2.a.1.a) Descanso pre y post parto. 2.a.1.b) ¿Licencia o prohibición? 2.a.1.c) Oportunidad para presentar el certificado de embarazo. 2.a.1.d) ¿En qué momento debe la trabajadora efectuar la opción de reducir el período de pre parto? 2.a.2) Alteraciones en la duración de la licencia. 2.a.2.1) Parto que ocurre antes de la fecha probable de parto estimada. 2.a.2.2) Parto que ocurre con posterioridad a la fecha probable de parto. 2.a.2.3) Parto que ocurre sin comunicación previa de gravedad. 2.a.2.4) Interrupción del embarazo. 2.a.2.5) Muerte del hijo posterior al parto o niño que nace muerto. 2.a.2.6. Nacimiento múltiple. 2.a.3.) Comunicación del embarazo y control por el empleador. 2.a.3.1) ¿Puede el empleador requerir la comprobación del embarazado mediante su propio médico cuando la mujer comunicó y acompañó el certificado médico? 2.a.4.) Estabilidad. Conservación del empleo y garantía de estabilidad. 2.a.5) Asignaciones familiares. 2.a.5.1) Asignación por maternidad 2.a.5.2) Asignación prenatal. 2.a.5.3) Asignación por nacimiento de hijo. 2.a.5.4) Asignación por adopción. 2.a.5.5) Asignación por hijo. 2.a.5.6) Monto del salario para su percepción. 2.a.6) Situación de enfermedad. 2.b) Estabilidad con motivo del embarazo. 2.b.1) Introducción. 2.b.2) Carácter de la presunción. 2.b.3) Temporalidad del despido. 2.b.4) Supuestos de: aborto y de fallecimiento del hijo antes de nacer o recién nacido. 2.b.5) Notificación y prueba del embarazo. 2.c) ¿A quién se debe notificar el embarazo en caso de solidaridad? 2.d.) Casos dudosos de estabilidad. 2.d.1) Despido indirecto. 2.d.2) Contratación a plazo o eventual. 2.d.3) Despido con justa causa. 2.d.4) Mujer que ingresa embarazada o que ingresa con posterioridad al parto. 2.d.5) Despido durante el período de prueba 2.d.6) Situación de la madre adoptante. 2.e) Indemnizaciones debidas a la mujer. 2.f) Finalización de la licencia por maternidad: Art. 183 R.C.T. 2.f.1) Introducción. 2.f.2) Opciones. 2.f.2.a) Continuación del trabajo en la empresa. 2.f.2.b) Rescisión del contrato. 2.f.2.b1) Inexigibilidad del preaviso. 2.f.2.b.2) Compensación por tiempo de servicio. 2.f.2.b.3) Monto de la compensación. 2.f.2.c) Situación de excedencia. 2.f.2.c.1) Concepto. 2.f.2.c.2) La expresión "excedencia". 2.f.2.c.3) Excedencia por maternidad. 2.f.2.c.4) Requisitos para su goce. 2.f.2.c.5) Extensión. 2.f.2.c.6) Finalización. 2.f.2.c.7) Repetición. 2.f.2.c.8) Comunicación al empleador. 2.f.2.c.9) Oportunidad de la notificación de la opción. 2.f.2.c.10) Efectos. 2.f.2.c.11) Muerte de la trabajadora durante la excedencia. 2.f.2.c.12) Excedencia y vacaciones. 2.f.2.c.13) Cuidado de hijo enfermo menor de edad a cargo 2.f.2.c 14) Concepto de "cuidado de hijo enfermo". 2.f.2.c.15) Alcance de la expresión menor de edad a cargo. 2.f.3) Requisitos comunes para las opciones establecidas en los incisos b) y c). 2.f.3.1) Vigencia del contrato de trabajo. 2.f.3.2) Tener un hijo. 2.f.3.3) Continuar residiendo en el país. 2.f.3.4) Antigüedad mínima de un año. 2.f.4) Reingreso luego de la excedencia (art. 184 R.C.T.). 2.f.4.1) Introducción. 2.f.4.2) Condiciones de reingreso. 2.f.4.3) Caso en que el empleador no permita la readmisión. 2.f.4.4) Plazo de excedencia no computa tiempo de servicio. 2.f.5) Requisito de antigüedad (art. 185 R.C.T.). 2.f.6) Opción tácita (art. 186 R.C.T.). 2.f.6.1) Declaración tácita. 2.f.6.2) Omisión a reintegrarse. 2.f.6.3) Enfermedad inculpable. UNIDAD VII Normas sobre responsabilidades familiares a) Internacionales a.1) Convenio contra todas las formas de discriminación contra la mujer. a.2) Convenio 89 O.I.T. a.3) Recomendación 123 O.I.T. a.4) Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales. b) Nacionales: Ley de Contrato de Trabajo. b.1) Normas sobre alimentación del hijo. Art. 179, 1era. parte R.C.T b.1.a) Introducción. b.1.b) Alimentación por medios artificiales b.1.c) Oportunidad de su goce; b.2) Normas sobre el cuidado del hijo. Art. 179 segunda parte. b.2.a) Legislación nacional. b.2.b) Salas maternas y guarderías. b.2.c) Diferencia entre sala maternal y guardería. b.2.d) ¿Se puede exigir el cumplimiento de obligaciones que se encuentran sujetas a reglamentación? b.2.e) Cuidado de hijo enfermo menor de edad a cargo. b.2.f) Concepto de "cuidado de hijo enfermo". b.2.e.15) Alcance de la expresión menor de edad a cargo. UNIDAD VIII Normas de protección sobre igualdad de trato e igualdad salarial: Introducción Fórmulas utilizadas para el principio de igualdad salarial. 1. Internacionales. 1.a) Constitución O.I.T. 1.b) Convenio 100 O.I.T. 1.b) Recomendación n°90 (6 de junio de 1951) 1.d) Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1.e) Pacto de Derechos Económicos y Culturales. 1.f) Convenio n°111 sobre igualdad de trato y de oportunidades. 1.g) La Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer 1.h) La O.E.A. a través de la comisión interamericana de mujeres. Tratado de Roma 1.i) Declaración de Filadelfia 2. Nacionales 2.a) Constitución Nacional. 2.b) Ley de Contrato de Trabajo: arts.17 y 81. Concepto de igualdad de trato y de discriminación: Fallos de la C.S.J.N. "Ratto c/Stani" y "Estrella Fernández c/Sanatorio Guemes". 2.c) Ley 20392. 2.d) Ley 26485. UNIDAD IX Normas de Protección por matrimonio 1) Internacionales 1.a) Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer. 1.b) Pacto de Derechos Económicos y Culturales. 2) Nacionales: Ley de Contrato de Trabajo: 2.a) Art. 180 R.C.T.: 2.a1) Finalidad de la norma. 2.a.2) Personas comprendidas. 2.b) Art. 181 R.C.T. Presunción. 2.b.1.) Necesidad de notificar al empleador. 2.b.2) Matrimonio no concretado. 2.b.3) Ley 26618: modificaciones al Código Civil en materia de matrimonio. 2.c.) Art. 182 R.C.T. Indemnización agravada. UNIDAD X CASOS PRACTICOS: Análisis de cómo se calculan las indemnizaciones por despido. Diferentes Multas. Daño Moral. UNIDAD XI Acoso sexual Definición. Tipos. Sujetos. Elementos tipificantes. Legislación vigente. Violencia. Clases de violencia. Tipos de violencia. Violencia laboral. Hostigamiento psicológico. Diferencias entre acoso sexual y acoso Psicológico, moral o mobbing. UNIDAD XII Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.

Introducción. Ámbito de Aplicación. ¿Cuándo se considera que existe contrato de trabajo en casas particulares? Forma de contratación ¿Quiénes están excluidos del régimen de esta ley? Modalidades de prestación. Categorías. Prohibición del Trabajo Infantil y de la Protección del Trabajo Adolescente. Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro (art.14). Derechos Para el personal sin retiro. Deberes ¿Qué documentación se exige en éstos contratos? Jornada de trabajo. Descansos obligatorios. Horas extras. Remuneración. Forma de acreditar su pago. Requisitos del recibo. Sueldo Anual Complementario. Licencias. 1) Vacaciones. 1.a.) Requisitos para su goce.1. b.) Retribución 1.c.) Omisión del otorgamiento. 2) Accidentes y enfermedades inculpables. 2.1. Aviso al empleador. 2.2.) Remuneración. 3) Licencias especiales. Protección de la Maternidad y del Matrimonio. Prohibición de trabajar y conservación del Empleo. Despido por causa de embarazo. Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio. Extinción del contrato. Preaviso. Supuestos de extinción. Obligación de desocupar el inmueble. Indemnización por antigüedad. Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración. Régimen Procesal.

LA MUJER Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 2 (dos) / Profesora: Pinotti, Mónica

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, MIÉRCOLES de 14:00 a 17:00 hs.

OBJETIVO: Lograr que el estudiante adquiera los instrumentos conceptuales necesarios para que pueda identificar y comprender los derechos fundamentales y las instituciones del derecho del trabajo a nivel nacional como internacional, en especial con el derecho de la mujer. Capacitar al alumno a través de la resolución de casos prácticos para facilitar el paso de estudiante a ejercicio de la profesión.

CONTENIDOS: Los contenidos están distribuidos en unidades temáticas, las que fueron construidas considerando que la materia es bimestral, con una carga horaria de tres horas semanales. **PROGRAMA.** UNIDAD I Introducción. Situación laboral de las mujeres. Interacción entre las relaciones de género y clase. Breve análisis histórico del trabajo de la mujer en la Argentina. a) Consideraciones durante el período 1890 – 1910 b) Consideraciones a partir de la primera guerra mundial hasta nuestros tiempos. Capacidad jurídica laboral de la mujer. UNIDAD II. Fuentes de los derechos jurídicos laborales de las mujeres: a) Internacionales: Pactos y Convenciones Internacionales b) Fuentes Nacionales: Legislación Nacional. UNIDAD III. Otras fuentes. Convenios colectivos de trabajo y reglamentos de empresa. La función de los convenios colectivos para evitar la discriminación y la violencia de género. a) Como labor educativa. b) Como labor reguladora del convenio. La experiencia en el ámbito de la negociación colectiva, en la lucha por erradicar la violencia y/o discriminación de la mujer respecto de: a) Acceso al empleo b) Calificación y niveles retributivos c) Promoción y ascenso d) Regulaciones de las situaciones de embarazo, maternidad, lactancia y cuidado de familiares. e) Acoso sexual. UNIDAD IV Concepto de discriminación. Concepto de igualdad de trato. Diferencia entre desigualdad de trato y discriminación. Diferencia entre represalia y discriminación. Las acciones positivas y la desigualdad positiva. Repercusión de la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidades Europeas. Interpretación de las acciones positivas por parte de la O.I.T. Los motivos de discriminación de la mujer en el ámbito laboral. a) El papel de la mujer en la sociedad b) Los poderes del empleador Despido discriminatorio: Consideraciones en general. La carga de la prueba en el despido por discriminación. Las consecuencias del despido por discriminación en el ámbito del derecho del trabajo. a) En la Ley de Contrato de Trabajo. b) En la Ley 23592. c) En la ley 26485. Vías procesales frente a las conductas discriminatorias. UNIDAD V Normas de protección en general a la mujer trabajadora. Introducción. 1) Convenios y recomendaciones internacionales: 1.a) Trabajo nocturno Convenio 4 O.I.T.: 1919. Convenio nº89 O.I.T.: Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (revisado en 1948) Repercusiones del Convenio 89 en el ámbito internacional: el caso Stoeckel. 1)b) Trabajo insalubre Convenio 45. 2) Legislación Nacional: 2) a) Trabajo nocturno: El art. 26 de la Ley de Empleo. 2b) Descanso entre turnos. 2c) Trabajo a domicilio. 2d) Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición. Accidentes o enfermedades por el hecho o en ocasión de efectuar tareas prohibidas. Reparación en el campo de los delitos UNIDAD VI. Normas de protección sobre maternidad: Introducción. 1) Internacionales, a) Convenios y recomendaciones internacionales. 1.b) Convenios nº3 (1919); modificado por el C nº103 (1952) 1.c.) Convenio nº183 O.I.T. 1.d.) Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales. 1.e) Convenio sobre La Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer. 2) Nacionales: Ley de Contrato de Trabajo 2.a.) Art. 177 R.C.T. Resguardo de la maternidad Aspectos generales. 2.a.1.) Necesidad de un descanso obligatorio. 2.a.1.a) Descanso pre y post parto. 2.a.1.b) ¿Licencia o prohibición? 2.a.1.c) Oportunidad para presentar el certificado de embarazo. 2.a.1.d) ¿En qué momento debe la trabajadora efectuar la opción de reducir el período de pre parto? 2.a.2) Alteraciones en la duración de la licencia. 2.a.2.1) Parto que ocurre antes de la fecha probable de parto estimada. 2.a.2.2) Parto que ocurre con posterioridad a la fecha probable de parto. 2.a.2.3) Parto que ocurre sin comunicación previa de gravidez. 2.a.2.4) Interrupción del embarazo. 2.a.2.5) Muerte del hijo posterior al parto o niño que nace muerto. 2.a.2.6. Nacimiento múltiple. 2.a.3.) Comunicación del embarazo y control por el empleador. 2.a.3.1) ¿Puede el empleador requerir la comprobación del embarazado mediante su propio

médico cuando la mujer comunicó y acompañó el certificado médico? 2.a.4.) Estabilidad. Conservación del empleo y garantía de estabilidad. 2.a.5) Asignaciones familiares. 2.a.5.1) Asignación por maternidad 2.a.5.2) Asignación prenatal. 2.a.5.3) Asignación por nacimiento de hijo. 2.a.5.4) Asignación por adopción. 2.a.5.5) Asignación por hijo. 2.a.5.6) Monto del salario para su percepción. 2.a.6) Situación de enfermedad. 2.b) Estabilidad con motivo del embarazo. 2.b.1) Introducción. 2.b.2) Carácter de la presunción. 2.b.3) Temporalidad del despido. 2.b.4) Supuestos de: aborto y de fallecimiento del hijo antes de nacer o recién nacido. 2.b.5) Notificación y prueba del embarazo. 2.c) ¿A quién se debe notificar el embarazo en caso de solidaridad? 2.d.) Casos dudosos de estabilidad. 2.d.1) Despido indirecto. 2.d.2) Contratación a plazo o eventual. 2.d.3) Despido con justa causa. 2.d.4) Mujer que ingresa embarazada o que ingresa con posterioridad al parto. 2.d.5) Despido durante el período de prueba 2.d.6) Situación de la madre adoptante. 2.e) Indemnizaciones debidas a la mujer. 2.f) Finalización de la licencia por maternidad: Art. 183 R.C.T. 2.f.1) Introducción. 2.f.2) Opciones. 2.f.2.a) Continuación del trabajo en la empresa. 2.f.2.b) Rescisión del contrato. 2.f.2.b1) Inexigibilidad del preaviso. 2.f.2.b.2) Compensación por tiempo de servicio. 2.f.2.b.3) Monto de la compensación. 2.f.2.c) Situación de excedencia. 2.f.2.c.1) Concepto. 2.f.2.c.2) La expresión "excedencia". 2.f.2.c.3) Excedencia por maternidad. 2.f.2.c.4) Requisitos para su goce. 2.f.2.c.5) Extensión. 2.f.2.c.6) Finalización. 2.f.2.c.7) Repetición. 2.f.2.c.8) Comunicación al empleador. 2.f.2.c.9) Oportunidad de la notificación de la opción. 2.f.2.c.10) Efectos. 2.f.2.c.11) Muerte de la trabajadora durante la excedencia. 2.f.2.c.12) Excedencia y vacaciones. 2.f.2.c.13) Cuidado de hijo enfermo menor de edad a cargo 2.f.2.c.14) Concepto de "cuidado de hijo enfermo". 2.f.2.c.15) Alcance de la expresión menor de edad a cargo. 2.f.3) Requisitos comunes para las opciones establecidas en los incisos b) y c). 2.f.3.1) Vigencia del contrato de trabajo. 2.f.3.2) Tener un hijo. 2.f.3.3) Continuar residiendo en el país. 2.f.3.4) Antigüedad mínima de un año. 2.f.4) Reingreso luego de la excedencia (art. 184 R.C.T.). 2.f.4.1) Introducción. 2.f.4.2) Condiciones de reingreso. 2.f.4.3) Caso en que el empleador no permita la readmisión. 2.f.4.4) Plazo de excedencia no computa tiempo de servicio. 2.f.5) Requisito de antigüedad (art. 185 R.C.T.). 2.f.6) Opción tácita (art. 186 R.C.T.). 2.f.6.1) Declaración tácita. 2.f.6.2) Omisión a reintegrarse. 2.f.6.3) Enfermedad inculpable. UNIDAD VII Normas sobre responsabilidades familiares a) Internacionales a.1) Convenio contra todas las formas de discriminación contra la mujer. a.2) Convenio 89 O.I.T. a.3) Recomendación 123 O.I.T. a.4) Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales. b) Nacionales: Ley de Contrato de Trabajo. b.1) Normas sobre alimentación del hijo. Art. 179, 1era. parte R.C.T b.1.a) Introducción. b.1.b) Alimentación por medios artificiales b.1.c) Oportunidad de su goce; b.2) Normas sobre el cuidado del hijo. Art. 179 segunda parte. b.2.a) Legislación nacional. b.2.b) Salas maternales y guarderías. b.2.c) Diferencia entre sala maternal y guardería. b.2.d) ¿Se puede exigir el cumplimiento de obligaciones que se encuentran sujetas a reglamentación? b.2.e) Cuidado de hijo enfermo menor de edad a cargo. b.2.f) Concepto de "cuidado de hijo enfermo". b.2.e.15) Alcance de la expresión menor de edad a cargo. UNIDAD VIII Normas de protección sobre igualdad de trato e igualdad salarial: Introducción Fórmulas utilizadas para el principio de igualdad salarial. 1. Internacionales. 1.a) Constitución O.I.T. 1.b) Convenio 100 O.I.T. 1.b) Recomendación nº90 (6 de junio de 1951) 1.d) Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1.e) Pacto de Derechos Económicos y Culturales. 1.f) Convenio nº111 sobre igualdad de trato y de oportunidades. 1.g) La Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer 1.h) La O.E.A. a través de la comisión interamericana de mujeres. Tratado de Roma 1.i) Declaración de Filadelfia 2. Nacionales 2.a) Constitución Nacional. 2.b) Ley de Contrato de Trabajo: arts.17 y 81. Concepto de igualdad de trato y de discriminación: Fallos de la C.S.J.N. "Ratto c/Stani" y "Estrella Fernández c/Sanatorio Guemes". 2.c) Ley 20392. 2.d) Ley 26485. UNIDAD IX Normas de Protección por matrimonio 1) Internacionales 1.a) Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer. 1.b) Pacto de Derechos Económicos y Culturales. 2) Nacionales: Ley de Contrato de Trabajo: 2.a) Art. 180 R.C.T.: 2.a.1) Finalidad de la norma. 2.a.2) Personas comprendidas. 2.b) Art. 181 R.C.T. Presunción. 2.b.1.) Necesidad de notificar al empleador. 2.b.2) Matrimonio no concretado. 2.b.3) Ley 26618: modificaciones al Código Civil en materia de matrimonio. 2.c.) Art. 182 R.C.T. Indemnización agravada. UNIDAD X CASOS PRACTICOS: Análisis de cómo se calculan las indemnizaciones por despido. Diferentes Multas. Daño Moral. UNIDAD XI Acoso sexual Definición. Tipos. Sujetos. Elementos tipificantes. Legislación vigente. Violencia. Clases de violencia. Tipos de violencia. Violencia laboral. Hostigamiento psicológico. Diferencias entre acoso sexual y acoso Psicológico, moral o mobbing. UNIDAD XII Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares. Introducción. Ámbito de Aplicación. ¿Cuándo se considera que existe contrato de trabajo en casas particulares? Forma de contratación ¿Quiénes están excluidos del régimen de esta ley? Modalidades de prestación. Categorías. Prohibición del Trabajo Infantil y de la Protección del Trabajo Adolescente. Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro (art.14). Derechos Para el personal sin retiro. Deberes ¿Qué documentación se exige en éstos contratos? Jornada de trabajo. Descansos obligatorios. Horas extras. Remuneración. Forma de acreditar su pago. Requisitos del recibo. Sueldo Anual Complementario. Licencias. 1) Vacaciones. 1.a.) Requisitos para su goce.1. b.) Retribución 1.c.) Omisión del otorgamiento. 2) Accidentes y enfermedades inculpables. 2.1. Aviso al empleador. 2.2.) Remuneración. 3) Licencias especiales. Protección de la Maternidad y del Matrimonio. Prohibición de trabajar y conservación del Empleo. Despido por causa de embarazo. Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio. Extinción del contrato. Preaviso. Supuestos de extinción. Obligación de desocupar el inmueble.

Indemnización por antigüedad. Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración. Régimen Procesal.

TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Yasin, Omar

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MIERCOLES de 14:00 a 17:00 hs.

OBJETIVOS: Profundizar lo estudiado en Elementos de Derecho del Trabajo. En el tema de teoría general.

CONTENIDOS: El Trabajo: Concepto. Evolución. Trabajo autónomo y trabajo dependiente. El Derecho del Trabajo: Concepto. Origen y evolución histórica. Sujetos del Derecho del Trabajo: La Organización Internacional del Trabajo. Fuentes: aplicación de la norma laboral. Ámbito material, temporal y territorial. Principios: generales del derecho del trabajo. Principio protectorio. Reglas de aplicación del principio protectorio. Otras reglas propias del derecho del trabajo derivadas del principio protectorio: irrenunciabilidad, continuidad del contrato. Medio técnico – jurídico.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Se estudia por tratados, artículos, bibliografía complementaria, que se da, y jurisprudencia. Exposición de clases por el profesor con participación en la misma con los alumnos. Debates, y/o mesa redonda. Análisis de jurisprudencia.

CONDICIONES DE REGULARIDAD Y SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Sin parciales. Final oral y escrito. Un trabajo práctico condición de regularidad. Asistencia al 75% de las clases.

CONFLICTOS INDIVIDUALES.

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Tula, Diego Javier

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, LUNES Y JUEVES de 15:30 a 17:00 hs

OBJETIVOS: el objetivo principal de la asignatura consistirá en brindar al alumno un doble enfoque: teórico sobre la identificación de los espacios de conflictos que se suscitan en las relaciones laborales en la etapa prejudicial –con individualización y estudio de las normas, reglas y principios que regulan este segmento temporal-; Práctico, analizando la proyección de las consecuencias jurídicas de dichos actos en la conformación y comunicación de la injuria laboral. Objetivos particulares del curso: que el alumno adquiera las competencias necesarias para lograr: Reconocer los posibles espacios de conflictos individuales y pluriindividuales del trabajo que se susciten en una etapa prejudicial. Conocer las reglas de información y fijación de las posiciones jurídicas a asumir por las partes de frente al conflicto laboral. Identificar los actos u omisiones -de origen contractual o extracontractual- que pueden habilitar a una parte a activar el pacto comisorio implícito que tiene el contrato de trabajo: injuria y distracto. Comprender el estándar normativo de la injuria laboral en la Argentina, a partir de la identificación del bien jurídico protegido.

Conocer los requisitos generales de los emplazamientos comunicacionales en el contrato de trabajo (forma de redacción, plazos, apercibimientos, etc.) a fin de que pueda evaluar sus eventuales consecuencias jurídicas en la lid judicial.

CONTENIDOS: Unidad n°1: CONFLICTOS INDIVIDUALES Y PLURIINDIVIDUALES DEL TRABAJO. LA ETAPA PREJUDICIAL. El conflicto como fenómeno social. Definición. Los conflictos individuales de trabajo. Introducción. Aproximación sociológica. Concepto y encuadramiento. Distinción con otro tipo de conflictos. Clasificación: en razón de los sujetos involucrados – en función de la naturaleza del conflicto – por el tipo de interés que afecta - Conflictos individuales del trabajo, controversias laborales y conflictividad laboral. Las relaciones individuales del trabajo y los posibles conflictos suscitados a partir de la existencia de un contrato de trabajo. Mecanismos de solución. El rol del Estado en la solución de los conflictos laborales y la autonomía de las partes. La prevención de los conflictos individuales del trabajo. Etapas y evolución del conflicto laboral. Ámbitos estatales y privados de solución del conflicto. Unidad n° 2: INSTRUMENTACIÓN COMUNICACIONAL PREJUDICIAL DEL CONFLICTO LABORAL. REGLAS. PRINCIPIOS. NORMAS. De las comunicaciones en general y del acto notificador en particular. Caracteres generales del acto notificador. Elementos. Clasificación. Las notificaciones en el Derecho del Trabajo. Normativa vigente de aplicación. Leyes, Decretos, Resoluciones (Encotel, Comisión Nacional de Comunicaciones y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación) y disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo. Principios Generales del Derecho y Principios Generales del Derecho del Trabajo involucrados. Principios específicos en material de notificación: responsabilidad por el medio elegido; teoría de la recepción; prioridad del primer emisor. El deber de obrar de buena fe. El principio de conservación del contrato de trabajo. El principio de irrenunciabilidad. Naturaleza jurídica de las cartas documentos y telegramas colacionados. Recepción y prueba. Medios Unidad n° 3: ALCANCES Y EFICACIA DE LAS NOTIFICACIONES EN EL ÁMBITO PREJUDICIAL DEL CONFLICTO LABORAL. Legitimación activa y pasiva. Domicilio constituido por los abogados en el intercambio epistolar. Domicilio legal estatutario. Distintos informes brindados por las oficinas de despacho postal: atestación “rehusado y/o rechazado”; “domicilio cerrado con o sin aviso”; “domicilio inexistente o desconocido”; “se mudó”; “destino sin reparto”; “zona peligrosa”. Errores en la

consignación de datos al confeccionar el telegrama o carta documento. Interpretación. Doctrina de los actos propios. Responsabilidad del servicio de correo postal por errores o fracasos cometidos en las notificaciones. Alcances. Notificaciones cruzadas. Presunciones. Unidad n° 4: LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN Y SU INSERCIÓN EN LA ESFERA COMUNICACIONAL DEL CONFLICTO LABORAL. Concepto. Nuevos medios de notificación. Vías procesales adecuadas para lograr acreditar su autenticidad. Clasificación. Archivos digitales. Correos electrónicos. Sitios web. Internet. Mensajes de texto. Unidad 5: EL CONFLICTO INDIVIDUAL DEL TRABAJO: PLAZOS – CARGAS DE COMUNICACIÓN.

Plazos genéricos y específicos en materia comunicacional vinculada a los conflictos individuales del trabajo. Cómputo. Eficacia. Cargas de comunicación del empleador y del trabajador. El silencio del trabajador y del empleador frente a las requisitorias prejudiciales. Su incidencia en el pleito judicial. Unidad n° 6: TEORÍA DE LA INJURIA LABORAL Introducción. Antecedentes. La evolución regulatoria de la injuria. El bien jurídico protegido. El sujeto activo y pasivo de la infracción. El concepto de injuria laboral. Configuración. Elementos objetivos y subjetivos. Imputabilidad. Agravio. El daño y la injuria. Injuria y delito. La reacción frente a la injuria. Causalidad. Proporcionalidad. Gravedad cuantitativa y cualitativa. Los antecedentes del ofensor. Oportunidad. Las particularidades del despido indirecto. Presupuestos generales y especiales del despido indirecto. Intimaciones previas a la extinción por justa causa del contrato de trabajo. Exigencias. Comunicación del acto de denuncia por justa causa del contrato de trabajo. Unidad n° 7: DE LA INJURIA EN GENERAL EN EL CONFLICTO LABORAL. La denuncia motivada como acto jurídico lícito, unilateral-potestativo y recepticio. Forma escrita como forma del acto jurídico de denuncia. Contenido. Expresión suficiente clara de los motivos. Imprecisiones en la comunicación de la causa de despido. Invariabilidad de la causa de despido. Arts. 242 y 243 de la L.C.T. Requisitos ad probationem y ad solemnitatem. Carga de transmisión. Obligación y carga de recepción. Plazos. Configuración del silencio como presunción legal. El sumario administrativo en las desvinculaciones laborales y su vinculación con la injuria laboral invocada. El despido verbal. Injuria laboral y delito penal. Ineficacia del acto de denuncia del contrato de trabajo. Vicios de la voluntad. Renuncia al empleo. Aspectos procesales. Unidad n° 8: DE LAS INJURIAS EN PARTICULAR EN LOS CONFLICTOS LABORALES. Breves anotaciones sobre algunas injurias en particular: abandono de trabajo, inasistencias y falta de puntualidad, agresión, riñas e insultos, comisión de delitos, pérdida de confianza, participación en una huelga, uso indebido del correo electrónico, consumo de sustancias prohibidas, iniciación de juicios contra el empleador (despido represalia).

LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS HUMANOS

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Topet, Pablo

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 15:30 a 17:00 hs.

OBJETIVOS: En la última década, los derechos humanos, han transitado un proceso de universalización y legitimación indiscutida. Presente en las agendas nacionales e internacionales, la jerarquización de los derechos humanos, su incorporación en el diseño de las políticas públicas y su grado de desarrollo en la aplicación por los tribunales nacionales e internacionales, han generado un nuevo paradigma universal. Los fenómenos de la globalización, las presencias de una nueva etapa del capitalismo a nivel mundial han producido una sustancial modificación de las relaciones económicas y con ello de los modelos productivos. La significación jurídica de esta transformación, desafía a una profundización en el desarrollo de los mecanismos de protección de los derechos humanos fundamentales en la relación de trabajo, que serán objeto de un minucioso estudio en el desarrollo de la materia. El diseño curricular ha sido proyectado con un especial énfasis en el estudio de la libertad sindical y de los derechos humanos, en el derecho del trabajo, así como, de sus mecanismos de protección y la proyección de estos en el sistema judicial argentino. El presente curso propone en su primera etapa, el estudio de los principales sistemas de protección internacional de los derechos humanos, repasando brevemente los modelos de control de constitucionalidad y convencionalidad de los derechos, vigentes a nivel mundial. La segunda etapa del curso se centrará en el estudio profundizado de los derechos humanos fundamentales en el marco de la relación de trabajo, conforme los estándares vigentes en la comunidad internacional plasmados en la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (1998), repasando el contenido y los alcances de los derechos humanos a la luz de la doctrina y jurisprudencia de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de DDHH. El curso finaliza con una tercera etapa en la que se analizará la totalidad del contenido en su primer y segunda parte a la luz de las interpretaciones realizadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina y los tribunales inferiores. -

CONTENIDOS: PRIMERA ETAPA. “*Sistemas de Protección de los DDHH*”. - Clase.1. Conceptos fundamentales para la comprensión del control de constitucionalidad y convencionalidad. Clase 2. Modelo de control: norteamericano, europeo y Político. El modelo latinoamericano. Control de constitucionalidad y convencionalidad argentino. Clase 3. Ciudadanía y Trabajo. Clase 4. Los Mecanismos de protección de los derechos humanos en el derecho del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo y el Sistema

Interamericano de Protección de los DDHH. Estructura, consideraciones generales. - Clase 5. La OIT. Historia. Misiones y funciones. Sistema de Normas Internacionales del Trabajo (NIT). Convenios y Recomendaciones. Clasificación. Convenios fundamentales y convenios prioritarios. - Clase 6. La OIT. Proceso de adopción de NIT, denuncia y revisión. Mecanismos de control Parte 1.- Clase 7. La OIT. Mecanismos de control. Parte 2. Clase 8. La OIT. Mecanismos de control. Parte 3. Clase 9. Sistema Interamericano de Control de los DDHH. Estructura. Mecanismos de control. Clase 10. Posicionamiento de los fallos de la Corte IDH y las recomendaciones de la CIDH en el derecho interno. Primera Parte. Clase 11. Posicionamiento de los fallos de la Corte IDH y las recomendaciones de la CIDH en el derecho interno. Segunda Parte. SEGUNDA ETAPA. "Los Derechos Humanos en particular" Clase 12. Igualdad de Oportunidad y de Trato. Convenio 100 y 111 OIT. El estado actual de control de constitucionalidad y convencionalidad de los derechos de la mujer. Parte 1. Clase 13. Igualdad de Oportunidad y de Trato. Convenio 100 y 111 OIT. El estado actual de control de constitucionalidad y convencionalidad de los derechos de la mujer. Parte 2. Clase 14. Prohibición del Trabajo Forzoso. Convenios 29 y 105 OIT. Parte 1. Clase 15. Prohibición del Trabajo Forzoso. Convenios 29 y 105 OIT. Parte 2. Clase 16. Libertad Sindical. Introducción. Clase 17. Libertad Sindical. Convenios 87. Parte 1. Clase 18. Libertad Sindical. Convenio 87. Parte 2. Clase 19. Negociación Colectiva. Convenio 98. Parte 1. Clase 20. Negociación Colectiva. Convenio 98. Parte 2. Clase 21. Eliminación del Trabajo Infantil y Protección de los Menores. Convenios 138 y 182. TERCER ETAPA. - "El control de constitucionalidad y convencionalidad de los derechos humanos del trabajo en el derecho interno". - Clases 21 a 30. La posición de la CSJN frente a los mecanismos de control internacionales. -

TRABAJO DECENTE Y DIALOGO SOCIAL

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Ojeda, Raúl

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 15:30 a 17:00 hs.

OBJETIVOS: 1.- Difundir el paradigma del Trabajo Decente. Estimular la investigación y el análisis crítico del derecho. Colaborar en la generación de profesionales con herramientas necesarias para lograr los siguientes propósitos: 1.- Identificación de los problemas sociales del mundo del trabajo. 2.- Visualización de los sectores sin dialogo. 3.- Identificación de sus necesidades. 4.- Canalización de las necesidades de estos grupos, en cuadros técnicos especializados para su asesoramiento.

CONTENIDOS: 1.- Aspectos conceptuales de la noción de trabajo decente: a) configuración, desarrollo e implicancias de concepto en la OIT. B) Pobreza y exclusión social. C) acciones en el plano internacional para promover el trabajo decente. 2.- Dimensiones del trabajo decente en la Argentina actual: A) desempleo, niveles consecuencias y políticas estatales. B) trabajo informal y relaciones laborales precarias. Consecuencias y políticas estatales. C) trabajo de menores. D) igualdad en razón del género. La salud en el trabajo. 3.- El trabajo decente en el plano jurídico: A) el concepto de protección social. B) Principales transformaciones jurídicas en torno a las distintas dimensiones del trabajo decente. 4.- Dialogo social: A) Concepto de dialogo social. Óptica de OIT. B) Últimas experiencias de diálogo social en la Argentina (Acuerdo Marco 1994 y Diálogo Argentino 2001 – 2002). C) La problemática en tomo a viejos y nuevos actores sociales (sindicatos, organizaciones piqueteras, ONG's).

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: El plan de trabajo incluye el abordaje de los siguientes temas, seleccionados conforme a los objetivos estratégicos delineados por la OIT en torno al concepto de trabajo decente: Globalización y trabajo decente; Libertad sindical y diálogo social; Protección social: sector informal; Empleo; Principios y derechos fundamentales en el trabajo: erradicación del trabajo infantil.; Principios y derechos fundamentales en el trabajo: discriminación por género. La modalidad de trabajo se compone del trabajo en grupos sobre los textos que se indican, exponiendo y discutiendo sus contenidos en clase. La docente orienta tal discusión y expone ciertos aspectos de la temática, brindando herramientas conceptuales y efectuando una síntesis de los diversos documentos expuestos.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia sobre el total de las clases

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Nota parcial en la Clase 3 (por la investigación individual). Final en semana siguiente a la 8.

TRABAJO DECENTE Y DIALOGO SOCIAL

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Ojeda, Raúl

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, LUNES Y JUEVES de 15:30 a 17:00 hs.

OBJETIVOS: 1.- Difundir el paradigma del Trabajo Decente. Estimular la investigación y el análisis crítico del derecho. Colaborar en la generación de profesionales con herramientas necesarias para lograr los siguientes propósitos: 1.- Identificación de los problemas sociales del mundo del trabajo. 2.- Visualización de los sectores sin dialogo. 3.- Identificación de sus necesidades. 4.- Canalización de las necesidades de estos grupos, en cuadros técnicos especializados para su asesoramiento.

CONTENIDOS: 1.- Aspectos conceptuales de la noción de trabajo decente: a) configuración, desarrollo e implicancias de concepto en la OIT. B) Pobreza y exclusión social. C) acciones en el plano internacional para promover el trabajo decente. 2.- Dimensiones del trabajo decente en la Argentina actual: A) desempleo, niveles consecuencias y políticas estatales. B) trabajo informal y relaciones laborales precarias. Consecuencias y políticas estatales. C) trabajo de menores. D) igualdad en razón del género. La salud en el trabajo. 3.- El trabajo decente en el plano jurídico: A) el concepto de protección social. B) Principales transformaciones jurídicas en torno a las distintas dimensiones del trabajo decente. 4.- Dialogo social: A) Concepto de dialogo social. Óptica de OIT. B) Últimas experiencias de diálogo social en la Argentina (Acuerdo Marco 1994 y Diálogo Argentino 2001 – 2002). C) La problemática en tomo a viejos y nuevos actores sociales (sindicatos, organizaciones piqueteras, ONG's).

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: El plan de trabajo incluye el abordaje de los siguientes temas, seleccionados conforme a los objetivos estratégicos delineados por la OIT en torno al concepto de trabajo decente: Globalización y trabajo decente; Libertad sindical y diálogo social; Protección social: sector informal; Empleo; Principios y derechos fundamentales en el trabajo: erradicación del trabajo infantil.; Principios y derechos fundamentales en el trabajo: discriminación por género. La modalidad de trabajo se compone del trabajo en grupos sobre los textos que se indican, exponiendo y discutiendo sus contenidos en clase. La docente orienta tal discusión y expone ciertos aspectos de la temática, brindando herramientas conceptuales y efectuando una síntesis de los diversos documentos expuestos.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia sobre el total de las clases

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Nota parcial en la Clase 3 (por la investigación individual). Final en semana siguiente a la 8.

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: NOVOA marisa

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MARTES Y VIERNES de 15:30 a 17:00 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Las Heras, Horacio.

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MARTES Y VIERNES 15:30 a 17:00 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Pollero, Daniel

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, MARTES Y VIERNES de 15:30 a 17:00 hs.

OBJETIVOS: Lograr un conocimiento más profundo que el brindado en las materias obligatorias (Elementos de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y Relaciones Individuales de Trabajo – en la orientación-), respecto de los distintos supuestos que pueden originar la extinción de la relación laboral.

CONTENIDOS: Estabilidad y antigüedad. Características de nuestro régimen legal. Período de prueba. Clasificación de la extinción de la relación laboral. Análisis de cada una de las causas. Efectos jurídicos. Indemnización.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Se utilizará como método el teórico-práctico, mediante la explotación de diversas técnicas. Se enfatizará la necesidad de lectura previa de la ley. La mayoría de las clases comenzará con un “aluvión de ideas” para los alumnos, para captar su conocimiento e ideas previas, lo que dará lugar a una exposición teórica del profesor. A continuación, actuarán los alumnos mediante el análisis de casos, redacción de fichas y cuadros sinópticos, en los que se priorizará la reflexión y el diálogo. También se invitará a dos o tres profesores de la casa, a brindar una clase sobre un tema de su especialidad.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia a clase.

SISTEMA DE EVALUCION Y PROMOCION: Una prueba escrita y oral en la última clase del curso.

EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Pollero, Daniel

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, MARTES Y VIERNES de 15:30 a 17:00 hs.

OBJETIVOS: Lograr un conocimiento más profundo que el brindado en las materias obligatorias (Elementos de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y Relaciones Individuales de Trabajo – en la orientación-), respecto de los distintos supuestos que pueden originar la extinción de la relación laboral.

CONTENIDOS: Estabilidad y antigüedad. Características de nuestro régimen legal. Período de prueba. Clasificación de la extinción de la relación laboral. Análisis de cada una de las causas. Efectos jurídicos. Indemnización.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Se utilizará como método el teórico-práctico, mediante la explotación de diversas técnicas. Se enfatizará la necesidad de lectura previa de la ley. La mayoría de las clases comenzará con un “aluvión de ideas” para los alumnos, para captar su conocimiento e ideas previas, lo que dará lugar a una exposición teórica del profesor. A continuación, actuarán los alumnos mediante el análisis de casos, redacción de fichas y cuadros sinópticos, en los que se priorizará la reflexión y el diálogo. También se invitará a dos o tres profesores de la casa, a brindar una clase sobre un tema de su especialidad.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia a clase.

SISTEMA DE EVALUCION Y PROMOCION: Una prueba escrita y oral en la última clase del curso.

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA JURISPRUDENCIA ARGENTINA

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Pepe, Carlos

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, MIERCOLES de 15:30 a 18:30 hs

OBJETIVOS: La finalidad de la materia es dotar al alumno de conocimientos básicos sobre la Seguridad Social desde la Jurisprudencia tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Cámara Federal de la Seguridad Social. Se abordarán los temas en primer lugar desde un punto de vista teórico-legal para luego analizar la jurisprudencia al respecto. - Los alumnos tendrán acceso a los diferentes pronunciamientos judiciales tanto de la CSJN como de los Tribunales inferiores que van delimitando los alcances de la Seguridad Social. -

CONTENIDOS: Desarrollo de las principales Instituciones de la Seguridad Social desde un punto de vista teórico – legal. Análisis de la jurisprudencia argentina respecto de los temas abordados. - Unidad Temática Nº 1: Introducción a la seguridad social. 1. Concepto de la Seguridad Social. Objetivos. 2- Fuentes. Formales y Materiales. El art. 14 bis de la C.N. La incidencia del Derecho Internacional Público: Tratados Internacionales. 3- Principios. Formulación y desarrollo. Unidad Temática Nº 2: Sistema Integrado Previsional Argentino (S.I.P.A.) Régimen De Reparto: 1- Orígenes y evolución del sistema previsional argentino. Las leyes 18.037 y 18.038. 2- Ley 24.241. Entrada en vigencia de dicha normativa. - 3- Prestaciones de la Ley 24.241; enunciación. 4- Prestaciones por vejez en la ley 24.241 y en las leyes 18.037 y 18.038. Requisitos Determinación del haber inicial. Topes y financiamiento. Unidad Temática Nº 3. Prestaciones que cubren las contingencias de invalidez y fallecimiento. 1.- Retiro por invalidez. Requisitos. Determinación del carácter de la invalidez. Transitoriedad del beneficio. Regularidad de aportes. Procedimiento ante la Comisión Médica. - Procedimiento ante la Cámara Federal de la Seguridad Social. Determinación del haber. 2- Prestaciones por fallecimiento. Pensión. Requisitos. Regularidad de aportes. Beneficiarios. Determinación del haber. Unidad Temática Nº 4: Movilidad De Las Prestaciones. 1- La movilidad de las prestaciones de los regímenes generales. Evolución. Normativa. 2- Leyes especiales. Vigencia. Determinación del haber inicial. Movilidad. Unidad Temática Nº 5. Procedimiento: 1- Habilitación de la instancia judicial. 2- Legitimación activa para iniciar reclamos. 3- Procedimiento ordinario. 4- Recursos. 5- Procesos de Ejecución. 6- Costas

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Las clases serán dictadas en forma teórico-práctica. Abordando primeramente cada uno de los puntos del programa según la normativa aplicable para luego analizar los distintos fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación a sus efectos. Cada uno de los alumnos deberá leer los distintos fallos a analizarse, debiendo hacerse una exposición en clase.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: A fin de mantener la regularidad el alumno deberá asistir al 75% de las clases programadas para el bimestre.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Los alumnos serán calificados de dos maneras. Primero se los evaluará conforme su participación en clase y a la exposición de los distintos fallos preasignados. Habrá final obligatorio de donde saldrá la evaluación final de cada uno de los alumnos.

EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REPARACIÓN.

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Murua, Norma.

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MIÉRCOLES de 15:30 a 18:30 hs

OBJETIVOS: La extinción del Contrato de Trabajo, se vincula altamente con la estabilidad, y este último es un concepto de evolución que tiende a nuevos objetivos. La reinstalación y la reparación, deben profundizarse desde la legislación, la doctrina y la jurisprudencia y a eso se habrá de tender, incorporando en el aprendizaje del alumno herramientas teóricas y prácticas relacionadas con la extinción del contrato de trabajo y sus consecuencias.

CONTENIDOS: Bolilla N° 1: El trabajo en la LCT. Concepto del derecho del trabajo. Contenido. Caracteres. Principio Protectorio. Orden Público Laboral. Práctica: Notificaciones (cartas documentos- telegramas). Bolilla N° 2: Concepto de contrato de trabajo. Elementos en el contrato de trabajo. Caracteres. Sujetos. Requisitos (consentimiento, capacidad, objeto, forma y causa). Relación de dependencia. Prueba del contrato. Presunciones. Periodo de prueba. Finalidad. Naturaleza Jurídica. Art. 92bis LCT. (Plazos. Reglas. Preaviso e indemnización.). Despido de la mujer embarazada durante el periodo de prueba. Práctica: Redacción de telegramas o CD. Bolilla N° 3: Modalidades del contrato de trabajo: Contrato a plazo fijo. Contrato de temporada. Contrato de trabajo eventual. Contrato de equipo. Contrato a tiempo parcial. Contrato de aprendizaje. Contratos no laborales (pasantías y becas). Práctica: Modelos de contratos. Bolilla N° 4: Estabilidad en el empleo. Protección contra el despido. Preaviso (concepto, plazos, perfeccionamiento, efectos, indemnización sustitutiva de preaviso). Integración del mes de despido. Despido. Concepto. Despido directo e indirecto. Práctica: Indemnizaciones: Art. 245 LCT. Fallo Vizzotti c/AMSA. Casos prácticos. Bolilla N° 5: Despido con justa causa. Expresión de la causa. Invariabilidad de la causa. Casos de injuria del trabajador: inasistencias y falta de puntualidad, agresión a compañeros, riñas e insultos, estado de ebriedad y consumo de drogas, iniciación de juicio contra el empleador, pérdida de confianza, comisión de un delito, disminución del rendimiento. Participación de una huelga, uso indebido del correo electrónico e internet. Práctica: Indemnizaciones: Vacaciones. S.A.C. casos prácticos. Liquidación. Bolilla N° 6: Casos de injuria del empleador.: Negativa de vinculo, falta de pago de las remuneraciones, exceso de ius variandi, suspensiones excesivas, falta de registración laboral, falta de depósito de aportes, negativa de tareas, acoso sexual, moobing. Práctica: Casos prácticos. Liquidación.

Bolilla N° 7: Extinción del contrato de trabajo: clasificación. Clasificación según los efectos indemnizatorios: indemnización reducida, indemnización completa, indemnizaciones agravadas (despido por maternidad, por matrimonio, durante la licencia por enfermedad, representantes gremiales y discriminatorios) Práctica: Indemnizaciones: multas de la ley 24.013. Bolilla N° 8: Extinción del contrato de trabajo: según el origen de la causa: 1) por voluntad del empleador, 2) por causas ajenas a la voluntad de las partes 3) por voluntad del trabajador 4) por voluntad de ambas partes. Práctica: indemnizaciones: multas ley 25323. Bolilla N° 9: Art. 80, art. 132 bis LCT. (Ley 25345). Art. 9 de la ley 25013. Decreto 146/2001. Indemnizaciones en distintos contratos: contrato a plazo fijo, eventual, temporada, viajantes de comercio (indemnización por clientela). Práctica: liquidaciones. Bolilla N° 10: Diferencias de la LCT con los principales estatutos especiales. Servicio Doméstico. Práctica: servicio doméstico.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: La clase se divide en dos partes: la primera parte es teórica y la segunda parte es práctica. En la segunda parte de la clase los alumnos trabajarán en grupos para resolver los ejercicios de liquidación de indemnizaciones por despido. Dichos trabajos serán realizados, resueltos y entregados en clase.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Es imprescindible para tener la regularidad de la materia el 75% de asistencia a clase (Solo 3 faltas).

SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Los alumnos serán evaluados mediante la entrega de trabajos prácticos y evaluaciones parciales. La materia será promocionable con 6 puntos de calificación. Deberán aprobar dos parciales (o sus recuperatorios) con promedio de 6 puntos como mínimo. Los alumnos cuyo promedio exceda de 4 puntos y no alcancen a 6 puntos, deberán rendir examen final.

LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE HUELGA

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Núñez, Carlos Mariano

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, MIÉRCOLES de 15.30 a 18:30 hs.

OBJETIVOS: El objetivo del curso radica en el estudio profundizado de La libertad sindical y el derecho de huelga como derechos humanos universales. Se propicia un enfoque a través del análisis del sistema sindical argentino a la luz de la legislación vigente, Convenios internacionales, doctrina y tendencias jurisprudenciales.

CONTENIDOS: Contenido mínimo: 1) Noción de Libertad Sindical. Expresión Individual y Colectiva. Positiva y Negativa; 2) La Libertad Sindical en las Normas Internacionales. La Organización Internacional del Trabajo y la Libertad Sindical. Instrumentos normativos y otros documentos de la O.I.T. Los Convenios N° 87 y 98.

Órganos de Control; 3) La Libertad Sindical en los instrumentos normativos internacionales sobre derechos humanos y en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación; 4) Conflicto Social. Teorías del Consenso y de la Coerción Social. Conflicto colectivo de Trabajo. Concepto. Elementos. Clasificación; 5) Medidas de Conflicto. De acción directa de trabajadores y sindicatos y de los empleadores; 6) La Huelga. Concepto. Clases. Fines. El Estado ante la huelga. La garantía constitucional. Evolución histórica. La huelga en los convenios internacionales. Titularidad y Contenido. Teorías; 6) Límites al derecho de huelga. Circunstancias objetivas y subjetivas. Reglamentación del derecho de huelga; 7) Servicios Esenciales para la comunidad. Fuentes. Criterios de determinación del concepto según O.I.T., la doctrina y el derecho comparado. Los valores y los derechos constitucionales en juego. Evolución normativa de la regulación de los Servicios Esenciales.; 8) Concepto de Servicios Esenciales. Amplio y restrictivo. Enumeración. Autoridad de aplicación. Derechos y deberes. Prestación de Servicios Mínimos. Concepto. Obligaciones y sanciones previstas para las entidades sindicales y empleadores; 9) Medios de Solución de Conflictos colectivos de trabajo. Autocomposición y heterocomposición. Tipos. Arbitraje, mediación y conciliación.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases de desarrollo teórico con exposición docente y participación activa del alumnado. Análisis de legislación, textos y fallos. Confección de un Trabajo práctico sobre un tema del programa seleccionado por el alumno bajo la supervisión del profesor.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Asistencia al 75% de las clases y puntualidad.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: La nota final resultará de promediar la evaluación del trabajo práctico con un coloquio final global. Aprobación con cuatro puntos.

LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE HUELGA

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Núñez, Carlos Mariano

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, MIERCOLES de 15:30 a 18:30 hs.

OBJETIVOS: El objetivo del curso radica en el estudio profundizado de La libertad sindical y el derecho de huelga como derechos humanos universales. Se propicia un enfoque a través del análisis del sistema sindical argentino a la luz de la legislación vigente, Convenios internacionales, doctrina y tendencias jurisprudenciales.

CONTENIDOS: Contenido mínimo: 1) Noción de Libertad Sindical. Expresión Individual y Colectiva. Positiva y Negativa; 2) La Libertad Sindical en las Normas Internacionales. La Organización Internacional del Trabajo y la Libertad Sindical. Instrumentos normativos y otros documentos de la O.I.T. Los Convenios N° 87 y 98. Órganos de Control; 3) La Libertad Sindical en los instrumentos normativos internacionales sobre derechos humanos y en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación; 4) Conflicto Social. Teorías del Consenso y de la Coerción Social. Conflicto colectivo de Trabajo. Concepto. Elementos. Clasificación; 5) Medidas de Conflicto. De acción directa de trabajadores y sindicatos y de los empleadores; 6) La Huelga. Concepto. Clases. Fines. El Estado ante la huelga. La garantía constitucional. Evolución histórica. La huelga en los convenios internacionales. Titularidad y Contenido. Teorías; 6) Límites al derecho de huelga. Circunstancias objetivas y subjetivas. Reglamentación del derecho de huelga; 7) Servicios Esenciales para la comunidad. Fuentes. Criterios de determinación del concepto según O.I.T., la doctrina y el derecho comparado. Los valores y los derechos constitucionales en juego. Evolución normativa de la regulación de los Servicios Esenciales.; 8) Concepto de Servicios Esenciales. Amplio y restrictivo. Enumeración. Autoridad de aplicación. Derechos y deberes. Prestación de Servicios Mínimos. Concepto. Obligaciones y sanciones previstas para las entidades sindicales y empleadores; 9) Medios de Solución de Conflictos colectivos de trabajo. Autocomposición y heterocomposición. Tipos. Arbitraje, mediación y conciliación.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases de desarrollo teórico con exposición docente y participación activa del alumnado. Análisis de legislación, textos y fallos. Confección de un Trabajo práctico sobre un tema del programa seleccionado por el alumno bajo la supervisión del profesor.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Asistencia al 75% de las clases y puntualidad.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: La nota final resultará de promediar la evaluación del trabajo práctico con un coloquio final global. Aprobación con cuatro puntos.

DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: MANAUTA Diego

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 17:00 a 18:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesora: CERESA, Ariadna

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 17:00 a 18:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Bamondi, Viviana

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 17:00 a 18:30 hs.

OBJETIVOS: Profundización de los conocimientos sobre los derechos y obligaciones de los sujetos del contrato de trabajo, así como de las modalidades que pueden adoptarse en la contratación.

CONTENIDOS: Sujetos del contrato. Derechos y obligaciones. Alteraciones del contrato. Suspensión de ciertos efectos. Extinción.

PRERREQUISITOS EXIGIDOS: Teoría General del Derecho del Trabajo.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases teórico prácticas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% asistencia a clase.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Dos evaluaciones parciales y una final.

PROFUNDIZACION DE LAS INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Grisolia, Julio

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 17:00 a 18:30 hs.

OBJETIVOS: Se espera que el estudiante examine la naturaleza del Derecho del Trabajo y de los principios que lo fundamentan, tanto desde la perspectiva extrajurídica como ética y sociológica. Deseamos que desde estas ópticas tengan elementos críticos para considerar las reformas laborales y puedan analizar las tendencias y corrientes en esta materia. La búsqueda es estimular al estudiante a discernir e interpretar el derecho vigente como fenómeno mutable y dinámico, detectando aquellos que hacen a su permanencia o transformación. Se trata de brindar una perspectiva del futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, a la luz del análisis de la cuestión social y de las transformaciones económicas, productivas y tecnológicas. En este orden de ideas se busca que el alumno conozca las condiciones de la concertación y validez del contrato de trabajo y los efectos jurídicos que se producen con motivo de las diversas vicisitudes que se presentan durante su desarrollo hasta el momento de su extinción. Nos proponemos que domine los conocimientos técnicos para que aplique las destrezas adquiridas en la práctica de la confección de distintos tipos de contratos y procedimientos a seguir en supuestos de incumplimientos durante su desarrollo o hechos que ocurran con motivo de su extinción. Se pretende la formación integral respecto al nacimiento, desarrollo y extinción del contrato de trabajo y se analiza la Ley de Contrato de Trabajo en comparación con la Ley 25.013 destacando sus implicancias prácticas, explicándose la dinámica del Derecho Individual de Trabajo con las recientes modificaciones: Ley 25.250 y decretos reglamentarios, ley 25.323, ley 25.345 entre otras. En materia del Derecho Colectivo de Trabajo el objetivo es que el estudiante analice el régimen de las negociaciones jurídico laborales colectivas en sus diversos aspectos, con las modificaciones introducidas por la Ley 25.250 y sus decretos reglamentarios, la estructura de las asociaciones sindicales de trabajadores, los conflictos colectivos y los procedimientos de solución de los mismos. Se pretende que examine los efectos jurídicos que provocan los conflictos en las relaciones individuales de trabajo y las medidas de acción directa y la importancia del decreto 843/00. Finalmente, luego de analizar históricamente la cobertura brindada por el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a los accidentes del trabajo y a las enfermedades profesionales y el alcance de la responsabilidad, el objetivo es efectuar un estudio detallado de la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 24.557) y de los decretos 1278/00 y 410/01. La búsqueda es destacar sus implicancias prácticas, consignando las situaciones cubiertas y las prestaciones, comparándolas con los regímenes anteriores, analizar reciente jurisprudencia y efectuar cuestionamientos críticos a su normativa.

CONTENIDOS: Unidad I: Política Social. Derecho Laboral en el Siglo XXI; Unidad II: Fuentes del Derecho del Trabajo; Unidad III: Principios del Derecho del Trabajo; Unidad IV: Contrato de Trabajo. Relación de dependencia; Unidad V: Registración del contrato. Empleo no registrado. Unidad VI: Fraude. Responsabilidad solidaria. Transferencia del contrato; Unidad VII: Modalidades del contrato de trabajo; Unidad VIII: Derechos y deberes de las partes; Unidad IX: Remuneración; Unidad X: Régimen de jornada; Unidad XI: Suspensión del contrato de trabajo. Enfermedades y accidentes inculpables; Unidad XII: Distintas formas de extinción del contrato de trabajo; Unidad XIII: Despido; Unidad XIV: Régimen indemnizatorio.; Unidad XV: Derecho Colectivo del Trabajo. Asociaciones Sindicales; Unidad XVI: Negociación Colectiva. Convenios Colectivos; Unidad XVII: Conflictos colectivos de trabajo. Medidas de acción directa, Unidad

XVIII: Accidentes y enfermedades del trabajo. Ley de Riesgo de Trabajo. (Detalle de las Unidades, consultar en el Departamento)

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: La cátedra adopta un sistema mixto.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia sobre el total de las clases.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: En cuanto a la metodología de evaluación -además de los parciales- se complementa con trabajos prácticos y la valoración de la participación de los alumnos en clase.

TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Corradetti, Susana

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 17:00 a 18:30 hs.

OBJETIVOS: El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene dos objetivos: a) Profundizar en las instituciones fundantes en del derecho del trabajo que si bien ya se han incluido en los contenidos de la materia elementos del derecho del trabajo y la seguridad social merecen un tratamiento más cuidadoso y pormenorizado para permitir detectar las situaciones en las que el derecho del trabajo resulta de aplicación, utilizando los aspectos teóricos de la materia pero también evaluando que capacidad adquieren los alumnos de los conocimientos adquiridos. B) El objetivo que podría agotar el sentido de la materia es ampliado al instalar el derecho del trabajo en su contexto, desde sus orígenes, hasta su situación actual en que nuevas dificultades tales como la autonomizaciones del derecho de trabajo, la sofisticación de los caminos del fraude, los cambios en el sistema productivo. Las revoluciones tecnológicas nos obligan a reelaborar los instrumentos del derecho del trabajo para evitar que sea vaciado de contenido, para revalorizarlo como elemento esencial de toda política social que persigue el bienestar de la población y una justa distribución de la riqueza. Para lograr este objetivo los alumnos contarán con bibliografía difícil o, aún, imposible acceso para el alumno universitario medio.

CONTENIDOS: 1.- Origen y evolución del derecho del trabajo. 2.- Internacionalización del derecho del trabajo. 3.- Problemática actual del derecho del trabajo. 4.- Instituto fundante del derecho del trabajo: a) fuentes formales y su orden jerárquico; b) Los principios del derecho del trabajo y la detección de la simulación y el fraude; c) Orden público laboral. El objeto del contrato de trabajo. 5.- La aplicación del derecho del trabajo y las normas de reenvío. 6.- La estabilidad en nuestro sistema normativo formas de protección del despido arbitrario. 7.- Aspectos del derecho colectivo vinculados al derecho individual del trabajo.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO Y SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Se tomará un examen final oral referido a los conocimientos adquiridos durante el curso. Durante las clases se solicitarán trabajos prácticos y trabajos en grupo que utilizarán bibliografía facilitada por el docente a cargo o producto de la búsqueda de los equipos de trabajo. Los alumnos tendrán en el final una nota de concepto que será tenida en cuenta al momento de la evaluación. La metodología pedagógica alternará clases teóricas con los trabajos prácticos y exposiciones en grupo ya aludidas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75 % de asistencia a clases y cumplimiento de las tareas de investigación a proponerse en el curso.

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: García Rapp, Jorge

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MARTES Y VIERNES de 17:00 a 18:30 hs.

OBJETIVOS: El programa se propone conseguir que los alumnos. 1) conozcan en profundidad las instituciones de la seguridad social. 2) Profundicen el conocimiento del sistema de seguridad social argentino y sus subsistemas. 3) se capaciten para ofrecer respuestas a problemas derivados de la producción de contingencias sociales, con fundamento jurídico. 4) vinculen la función del Estado con la génesis y el desarrollo del derecho de la seguridad social, y sus tendencias actuales.

CONTENIDOS: Seguridad social. Derecho de la seguridad social. Contingencias sociales. Cobertura. Financiación. Sistema de seguridad social y subsistemas en la Argentina. Órganos y competencias de los agentes de la seguridad social. particularidades de los subsistemas.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases teórico – prácticas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Dos evaluaciones parciales, un trabajo práctico y una evaluación final.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (Interdepartamental)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Pirolo, Miguel Ángel

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MARTES Y VIERNES de 17:00 a 18:30 hs.

OBJETIVOS: Presentación y desarrollo de los principios de las reglas de procedimiento laboral con particular énfasis en el régimen vigente en el orden nacional y en la Provincia de Buenos Aires.

CONTENIDOS: Organización judicial Argentina. Justicia nacional y provincial. Justicia nacional del trabajo. Cuestiones especiales de competencia. Reglas generales del proceso. Las partes en el proceso laboral. Demanda, contestación de demanda, prueba, sentencia. Recursos. Procedimientos especiales.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75 % de asistencia a clases.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Dos evaluaciones parciales; seguimiento del estudio y de la participación directa con un promedio no inferior a seis. Recuperatorios en los parciales para quienes obtengan menos de cuatro. Examen final para quienes no promuevan directamente de acuerdo a los criterios precedentes.

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Hockl, María Cecilia

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MIERCOLES de 17:00 a 20:00 hs.

OBJETIVOS: Los temas básicos y el contenido de la asignatura serán permanentemente resignificados toda vez que las relaciones laborales transitan hoy por una fase histórica sin precedentes. Debe ponderarse que el Derecho del Trabajo nació como respuesta a la industrialización intensiva, mientras que en la actualidad la descentralización productiva y la transnacionalización de la economía, han socavado y -en muchos casos- tornado inoperantes los tradicionales mecanismos de protección al trabajo concebidos en la etapa inicial del desarrollo de la materia. Poco contribuiría a la consolidación de los temas ya conocidos en el nivel inicial en el curso de "Elementos", el mero desarrollo retórico de los contenidos, sin imprimírle a estos últimos una necesaria articulación con el dinamismo y la variedad de estrategias que presentan las actuales prácticas del mundo de trabajo. Por otra parte, en esa articulación -planteada como un desafío- aparece regularmente el espíritu crítico del alumno que, correctamente guiado por el docente, genera respuestas renovadoras frente a tal problemática. Los instrumentos de la OIT son de importancia fundamental para su consideración; en particular, la especial atención que actualmente propicia el Organismo al concepto cabal de "Derechos Fundamentales". Se analizarán normas, decisiones de órganos judiciales y no judiciales, nacionales e internacionales. La jurisprudencia, tanto de la CNAT, como de los tribunales provinciales y de la CSJN, será especialmente utilizada e indicada por el docente en cada institución que se aborde. De igual modo, la bibliografía específica para cada temática en particular, será indicada al iniciarse la unidad respectiva. Las técnicas de enseñanza, variarán según los contenidos de que se trate; para ciertos temas las clases expositivas resultan el mejor medio, siempre con la exigencia de la lectura previa por parte de los alumnos; sólo así este tipo de clases resulta satisfactorio. Por lo demás, el recurso a las clases expositivas, no debe ser entendido como "clases pasivas"; la participación del alumno será fomentada en todo momento. Algunos temas también permiten el trabajo grupal (mesas redondas, de negociación, simulación de situaciones). Por todas estas razones -en particular, para que la mencionada exigencia del docente esté justificada- éste último debe estar actualizado sobre cada uno de los temas a abordar, debe fomentar la lectura de bibliografía específica y de autores extranjeros. Se informará a los alumnos sobre Congresos y Seminarios y para promover su activa participación en los mismos.

CONTENIDOS: Unidad I: Teoría general del derecho del trabajo- Génesis de las Relaciones Individuales del Trabajo. El trabajo preindustrial. La revolución industrial y "la cuestión social" como origen del Derecho del Trabajo. El trabajo y el trabajador como factores de producción. Posiciones teóricas y filosóficas. El constitucionalismo social. - Desarrollo de la legislación laboral europea y del Derecho del Trabajo en la Argentina. El trabajo en la actualidad. La "desindustrialización", la precarización y la revolución tecnológica. La "nueva cuestión social" y el Derecho del Trabajo. Las relaciones laborales del siglo XXI.- El Derecho del Trabajo. Contenido y características del Derecho Individual del Trabajo. Su relación con el Derecho Colectivo y el de la Seguridad Social. - Fuentes del derecho de trabajo. Concepto. Contenido. Relaciones entre las fuentes. Orden jerárquico y orden de prelación. El Derecho común. - La Constitución Nacional y el Derecho del Trabajo. Antecedentes. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Tratados, Declaraciones y Pactos de jerarquía constitucional vinculados con el Derecho Individual del Trabajo. Convenios OIT. Derechos fundamentales. Exigibilidad de los Derechos Sociales. - El Orden Público Laboral. Orden público general. Orden público absoluto y relativo. Fundamentos y efectos sobre el contrato individual. Acuerdos transaccionales, conciliatorios y liberatorios de los créditos laborales. - Principios del Derecho del Trabajo: a) principio protectorio; b) principio de irrenunciabilidad; c) principio de continuidad; d) principio de la primacía de la realidad; e) principio de indemnidad; f) principio de buena fe; g) principio de no discriminación e

igualdad de trato; h) principios de equidad y de justicia social. - Los medios técnicos-jurídicos propios del Derecho del Trabajo. Enunciación y desarrollo. Unidad II: La relación individual y el contrato de trabajo - El Contrato y la Relación de Trabajo. Distinción conceptual entre contrato y relación. La tipicidad del contrato de trabajo. Ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo Elementos del contrato de trabajo: capacidad, consentimiento, objeto y causa. Relación de trabajo. Presunción de la existencia de contrato de trabajo. Efectos del contrato sin relación de trabajo. - Las formas en el contrato de trabajo. Libertad de contratar y contenidos inderogables. Requisitos: capacidad, consentimiento, objeto y causa. Objeto ilícito y objeto prohibido. El trabajador extranjero y la clandestinidad. Consecuencias. - La forma y prueba del contrato de trabajo. Libros y registros laborales. Validez probatoria y requisitos. Consecuencias de su incumplimiento. Definición del empleo registrado. Régimen y sanciones por el empleo no registrado. Sistema Único de Registro Laboral. - Las modalidades del contrato de Trabajo: a) el contrato por tiempo indeterminado. El período de prueba; b) contrato a plazo fijo; c) contrato de temporada d) contrato de trabajo eventual; e) contrato a tiempo parcial; f) contrato de grupo o por equipos. Contrato de aprendizaje. Pasantías y Becas. Unidad III: Los sujetos del contrato de trabajo. - La dependencia laboral. Construcción del concepto. La estabilidad y su tipología. La adopción de figuras no laborales. Casos dudosos. Trabajador [autónomo. - El trabajador. Persona física. Casos controvertidos. El socio-empleado. 1) Trabajo de Mujeres. Discriminación positiva. Trabajos prohibidos. La protección de la trabajadora durante el embarazo y la maternidad. Licencia pre y posparto; conservación del empleo. Enfermedad o impedimento con motivo del embarazo o del parto. Asignaciones familiares derivadas del embarazo, el nacimiento y la maternidad. La situación de excedencia. Los descansos por lactancia. Guarderías y jardines maternos. 2) Trabajo de Menores: capacidad para laborar, jornada de trabajo y vacaciones de los menores. Edad mínima de admisión al trabajo. Incompatibilidad entre la ley argentina y los Convenios de la OIT. Excepciones. Salarios y jornadas de trabajo. El salario mínimo vital. Vacaciones. Trabajos prohibidos. Accidentes en el desempeño de trabajos prohibidos. El contrato de aprendizaje y otros contratos modales para jóvenes. 3) El Empleo público. Empleo público e instituciones de la Ley de Contrato de Trabajo y de la autonomía colectiva. Los llamados "contratados" en el marco de la Administración pública. 4) Los Estatutos especiales. Finalidad. Aplicación del estatuto frente a la ley de contratos de trabajo. Examen y tipificación de: a) viajantes de comercio b) trabajadores de la construcción c) trabajadores a domicilio d) servicio doméstico e) trabajadores rurales f) jugadores profesionales de fútbol g) gente de mar. - El empleador. Personas físicas o personas jurídicas. El establecimiento, la explotación y la empresa. El empresario. - La organización empresarial y las responsabilidades; a) descentralización productiva, b) interposición e intermediación, c) contratación y subcontratación, d) grupos de empresas. Empresas relacionadas y subordinadas, e) empresas de servicios eventuales. - Asociaciones gremiales de trabajadores. - Asociaciones profesionales de empleadores.- La OIT. - El Estado. - Régimen de las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes). Aspectos específicos y situaciones especiales. Unidad IV: Derechos y obligaciones de las partes - Principios generales. Teoría de las obligaciones laborales. Obligaciones y derechos comunes (de prestación y de conducta) durante la iniciación, el desarrollo y la finalización del contrato.- Deberes del empleador y derechos correlativos del trabajador: ocupación efectiva y adecuada; observación de deberes legalmente impuestos; respeto a la libre expresión del trabajador; no discriminación en perjuicio del trabajador; pago de la remuneración y reintegro de gastos del trabajador realizados con ocasión del trabajo y resarcimiento de daños sufridos por aquél por igual motivo; depósito de aportes y contribuciones de seguridad social y sindicales; reserva sobre inventos del trabajador; expedición de certificados y responsabilidad indemnizatoria especial del empleador por no entregarlos; contratación del seguro de vida obligatorio y de la cobertura de riesgos del trabajo. - Derechos del empleador: los correlativos a los deberes del trabajador, facultad de dirección; facultad disciplinaria; facultad de suspender al trabajador por razones económicas; adopción de sistema de control personales; preferencia en la explotación de inventos del trabajador. Facultad de modificar las condiciones de trabajo: el *ius variandi* y sus diversas aplicaciones. Ejercicio abusivo. - Cargas de declaración, comunicación y contestación. El silencio del trabajador y del empleador. Medios para formalizar comunicaciones recíprocas. La responsabilidad por el medio empleado. Unidad V: La remuneración- El salario. Concepto. Presunción de onerosidad del trabajo. Requisitos. Continuidad, conmutatividad, suficiencia. - Modos de determinación. Fuentes de fijación de los salarios. La ley y la fijación por el Estado; la negociación colectiva; las comisiones especiales: trabajadores del campo. El acuerdo individual. Determinación por los jueces. - Prestaciones no remuneratorias. Beneficios sociales y prestaciones o compensaciones complementarias no remunerativas. - Caracteres de la remuneración. - Diversos tipos de remuneración. Salario por tiempo y por rendimiento. Nominal y real; directo e indirecto; en dinero y en especie, garantizado; básico y complementario; mínimo vital; anual complementario; reintegro de gastos (viáticos); gratificaciones; destajo o unidad de obra; comisión; habilitación; participación en las utilidades; premios; propinas. - Prueba de la remuneración: distintos supuestos. Garantías de satisfacción de las remuneraciones: a) modo, tiempo y forma de pago; b) integralidad del pago, adelantos, retenciones obligatorias y facultativas; c) prueba del pago y carga de la prueba. Recibos de haberes. Contenido. Obligatoriedad de conservación. - Protección de la remuneración. Normas de protección frente al empleador: a) fecha de pago; b) lugar de pago; c) forma de pago; d) en qué se paga; e) adelantos; f) retenciones; g) actualización monetaria de los créditos laborales, debates actuales; h) garantía del cobro de los créditos laborales; i) pago de sumas reclamadas en juicio; j) instrumentación del

pago; k) medios administrativos de contralor. Normas de protección frente a otros acreedores del empleador. Normas de protección frente a otros acreedores del empleador: a) normas procesales; b) normas generales; c) clases de privilegios, especial y general. Extinción del crédito: a) pago; b) prescripción liberatoria; c) caducidad; acuerdos transaccionales y conciliatorios; d) desistimiento del derecho. Unidad VI: Condiciones de trabajo- Jornada de Trabajo: concepto y antecedentes históricos. Exclusión de la legislación provincial. Definición. Extensión. Exclusiones y excepciones. Jornada diurna, nocturna, mixta. Horas extraordinarias. Trabajo por equipo. Tareas insalubres. Descanso entre jornadas. Límite mensual y anual de horas extraordinarias. Compensación salarial por labor en horas extraordinarias y feriados pagos. - Descansos, feriados, vacaciones y licencias. Descanso diario y semanal. Francos compensatorios. Feriados y días no laborables. Régimen de remuneraciones. Vacaciones anuales. Concepto. Requisitos para su goce. Plazos. Acumulación o fraccionamiento. Período de otorgamiento. Situación del trabajador frente a la omisión de su otorgamiento. Retribución de las vacaciones. Régimen de licencias especiales. - Seguridad e higiene en el trabajo. Ámbito de aplicación de las normas pertinentes. Responsabilidades derivadas de su inobservancia. Lineamientos generales del sistema de la Ley de Riesgos del Trabajo: su remisión al Derecho de la Seguridad Social. Unidad VII: Suspensiones de la prestación laboral- La suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo. Concepto. Clasificaciones. - Suspensiones por iniciativa del empleador. Suspensión disciplinaria. Suspensión preventiva. Suspensión cautelar o precautoria. Suspensión por causas económicas. Suspensión por falta o disminución del trabajo. Suspensión por fuerza mayor. Otros supuestos. - Suspensión por iniciativa del trabajador. Conceptos generales. La huelga y sus efectos sobre el contrato individual. La excepción de incumplimiento contractual o suspensión indirecta individual. Por razones deportivas. Por estado de excedencia y maternidad - Suspensiones independientes de la iniciativa de las partes. Suspensión por desempeño de cargos electivos. Suspensión por desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores. Suspensión por servicio militar y convocatoria especiales. Suspensión por quiebra del empleador. Suspensiones legales y especiales. El caso de la salud del trabajador: enfermedades y accidentes inculpables –concepto y alcances-. Obligaciones de las partes. Cómputo de los plazos retribuidos. Carácter de la retribución. Conservación del empleo. Distintas hipótesis. Obligaciones del empleador y del trabajador afectado. Situación de despido. - Suspensiones concertadas. Suspensiones concertadas individual o colectivamente. Suspensión dentro del procedimiento preventivo de crisis. Suspensiones especiales para trabajadores próximos a obtener su jubilación. Suspensiones sin goce de sueldo. Unidad VIII: Finalización del contrato de trabajo (I) - Extinción del contrato de trabajo. Estabilidad en el empleo y protección contra el despido. Diversas causas de extinción. Cómputo de la antigüedad. Reingreso. El preaviso en la LCT. Concepto y naturaleza jurídica. Notificación. Plazos perfeccionamiento. Efectos. Indemnización sustitutiva. Indemnización mes integrativo. Retracción. El preaviso en las Pymes. - Renuncia del trabajador. Requisitos formales. Rescisión por mutuo acuerdo: forma y modo. Muerte del trabajador: indemnización correspondiente y derechos habientes conforme ley 24.241. Muerte del empleador. Distracto por causas económicas o fuerza mayor. Quiebra o concurso del empleador: régimen legal y consecuencias jurídicas. - abandono de trabajo: tipificación y prueba. Unidad IX: Finalización del contrato trabajo (II) - Despido. Naturaleza jurídica. Despido directo e indirecto. Notificación fehaciente. Retracción. Concepto de injuria y criterios para su apreciación. Situación del trabajador en condiciones de jubilarse. Derechos y deberes del empleador. Reingreso del trabajador jubilado. Cómputo de la antigüedad. - Régimen de indemnizaciones ante el despido sin causa. Naturaleza jurídica de la indemnización por extinción. Etapa del autonomismo. Etapa contractualista. Perfiles de una concepción moderna. Excepciones a la regla: “indemnizaciones” de carácter represivo. Indemnización por daños y perjuicios. - Indemnización por antigüedad o despido. Cálculo. Tope de la base de cálculo. Piso de la indemnización. La cuestión constitucional. - Indemnizaciones por situaciones especialmente protegidas e indemnizaciones tarifadas agravadas. Casos de protección especial contra el despido sin causa: a) despido del trabajador con tutela gremial; b) despido por maternidad y por matrimonio; c) despido del trabajador enfermo; d) despido del trabajador requirente de la registración de su relación laboral; e) despido en época de crisis económica y social; f) acumulación de indemnizaciones agravadas. - Indemnizaciones emergentes de las leyes de evasión fiscal, por falta o deficiencia de registración laboral.- Certificado de trabajo. Intimación. Obligación de su entrega. Responsables solidarios. Certificación judicial. - La prescripción y la caducidad de los derechos emergentes del contrato de trabajo. Diferencia entre ambas. Acciones que alcanza. Plazo. Comienzo de su cómputo. Suspensión e interrupción. Trámite ante el SECLO. Diferencias y consecuencias. Caducidad. Supuestos legales. - Unidad X: Tutela del crédito laboral- La preferencia de los créditos laborales. Protección respecto de los acreedores del empleador. Acreedores privilegiados y quirografarios. Fundamento legal del privilegio. Créditos comprendidos. Verificación. Pronto pago. Efectos del concurso preventivo y de la quiebra sobre los contratos de trabajo. Continuidad de la empresa. Privilegios especiales y generales. - Los fondos de garantía como medio de protección de los créditos de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador. - Aspectos tributarios de las relaciones laborales y la normativa penal vinculada a incumplimientos laborales y de la seguridad social.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Asistencia al 75 % de las clases dictadas-

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Cotidianamente, a través de las intervenciones que en clase hagan los alumnos. Parcial escrito.

Resolución de un caso (segundo parcial). Recuperatorios. Evaluación final oral integradora, en caso de ser necesario.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (Interdepartamental)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Reinoso, Mario

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MIÉRCOLES de 17:00 a 20:00 hs.

OBJETIVOS: Que los alumnos logren: 1.- Desarrollar destrezas que les permitan una inserción rápida en el ámbito laboral. 2.- Comprender la importancia del dominio del derecho procesal para la correcta conducción del proceso judicial.

CONTENIDOS: A) Actuación ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio. B) Demanda Laboral. C) Contestación de demanda laboral. D) Prueba. E) Alegatos. F) Recursos procesales. G) Ejecución de sentencia.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Las clases se desarrollan con modalidad expositiva con amplia participación de los alumnos. Se intenta partir de situaciones reales de casos para llegar a la explicación de los diferentes momentos del proceso laboral. El análisis de casos tiene una especial dimensión en el trazado de la materia. Los trabajos prácticos guían a los alumnos a tomar contacto con la jurisprudencia que rige el fuero, en especial la jurisprudencia plenaria de aplicación ineludible. Se trabaja con amplia participación de los alumnos. Se cuentan las experiencias de aquellos que tienen la posibilidad de trabajar en actividades afines y se las traduce en lenguaje jurídico procesal. Este tipo de actividades resultan disparadoras de la motivación de los alumnos quienes se sienten habitualmente incentivados a investigar por su cuenta.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 1) Concurrir al 75% de las clases en forma obligatoria. 2) Aprobar dos trabajos prácticos.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Se evaluará mediante dos exámenes parciales y un examen final para los alumnos que no alcancen la promoción que se obtiene con un promedio de 6 (seis) puntos, además de la presentación de dos trabajos prácticos relacionados con: presentación ante el SECCO, demanda y contestación.

TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: CAPARROS, Fernando

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MIERCOLES de 17:00 a 20:00 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Mugnolo, Juan Pablo

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 18:30 a 20:00 hs.

OBJETIVOS: Analizar críticamente el derecho de las relaciones colectivas de trabajo centrando el estudio en la secuencia sociológica y jurídica continente del Sindicato, La huelga y la negociación colectiva como aparato productor de normas en el sistema de fuentes de derecho del trabajo. Se dotará al alumno de los elementos técnicos conceptuales que desde la doctrina nacional y comparada faciliten la interpretación de los fenómenos jurídicos que operen en las relaciones laborales.

CONTENIDO: El Derechos de la Relaciones Colectivas del Trabajo en el sistema de fuentes. Interés Colectivo. Las normas internacionales del Trabajo y su aplicación en el ordenamiento interno. Aspectos constitucionales del derecho colectivo del trabajo. La libertad sindical: Organizaciones Sindicales, Organizaciones Empresariales y Estado. Representación Sindical. Tutela Sindical. Prácticas desleales. Intervención Estatal en la vida Sindical. El modelo sindical argentino. Su conformación histórica. La ley de asociaciones sindicales, la norma constitucional y la doctrina del comité de libertad sindical de la OIT. Participación de los trabajadores en la gestión de la empresa. Conflictos colectivos de trabajo, marco legal, huelga. Titularidad. Caracterización. Otras medidas legítimas de acción sindical. Huelga en los servicios esenciales. Doctrina del comité sindical. La negociación colectiva y el convenio colectivo de trabajo. Marco legal. Procedimiento. Contenidos. Eficacia del convenio colectivo de trabajo. Vigencia. Estructura de la negociación colectiva. Concurrencia, articulación y sucesión de convenios colectivos de trabajo. Encuadramiento convencional y sindical. Intervención del Estado en la negociación colectiva. Relaciones colectivas especiales: empleo público y relaciones internacionales.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: El desarrollo del curso cuatrimestral se centrará en el planteo de los problemas jurídicos que giran básicamente en torno a la huelga, el sindicato y la negociación colectiva. Las clases consistirán en un desarrollo conceptual por parte del docente y en la presentación de aquellos problemas que cada temática conlleve procurando las posibles soluciones de manera colectiva. Se apelará a un seguimiento constante de la evolución y desarrollo de las relaciones laborales en la actualidad nacional e internacional recurriendo a información periodista sobre el tema. Se deberán presentar dos trabajos prácticos: uno de constatación de lectura en la primera mitad del curso; otro en la segunda mitad del curso que constará de análisis de material cinematográfico relativo al tema bajo estudio. Se señalará bibliografía para cada tema en particular garantizando el total acceso a las diversas opiniones.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Dos parciales escritos con sus respectivos recuperatorios. Aquellos alumnos que no promocionen según las previsiones reglamentarias, deberán cumplir con un examen final global.

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: DE CILLIS, Francisco

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 18:30 a 20:00 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Garcia Vior, Andrea

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 18:30 a 20:00 hs.

OBJETIVOS: Profundizar los conocimientos adquiridos por los alumnos en los cursos de Elementos del Derecho del Trabajo correspondientes al ciclo profesional común, relativos a la teoría general del Derecho del Trabajo, como instrumentos para comprender la "lógica interna" de esa rama del derecho y, en su consecuencia, los fines que lo inspiran, las funciones que le competen, las fuentes normativas que lo contienen, los principios que lo rigen y las técnicas de las que se sirve para alcanzar esos fines y cumplir aquellas funciones. Sin perjuicio de ello, y en función del actual proceso de revisión y reforma de las normas del derecho del trabajo, se pondrá especial atención en ilustrar a los alumnos acerca de las tendencias de cambio que se advierten en esos elementos de la teoría (Goldin)

CONTENIDOS: Unidad I: origen del derecho del trabajo: el trabajo como hecho social: breve reseña histórica. Nace el derecho del trabajo. Antecedentes argentinos. Las constantes a través de la historia. Fundamentos del derecho del trabajo: moralizar la economía. ¿por qué un derecho especial? La persona del trabajador objetivada en el trabajo. Subordinación de la voluntad. Desigualdad y dependencia laboral. La trascendencia teórica y práctica del concepto de dependencia. La construcción del concepto. El contenido de la matriz conceptual de la dependencia: los indicadores. El tratamiento jurídico consecuente de la relación de dependencia. La autonomía de la voluntad como problema. La finalidad y las funciones del derecho del trabajo: la finalidad: proteger al trabajador. Las funciones: cohesiona socialmente. Integra el conflicto social. Función ambivalente. Unidad II: el orden público laboral y la estructura mixta de sus normas: el orden público. El orden público laboral. La estructura mixta de la norma laboral. Orden jerárquico y orden de prelación. La finalidad del orden público laboral. Las consecuencias de la transgresión de las normas imperativas. ¿cómo incide el orden público laboral en el convenio colectivo y en el contrato individual? De nuevo (y conclusivamente) sobre el concepto de orden público laboral. Unidad III: contrato, ley y convenio colectivo para la definición de la estructura del derecho del trabajo: repasar algunos conceptos básicos. El contrato: la paradoja de la liberación que somete. Las dos culturas jurídicas. La cultura romanista (el contrato y la cosa). La cultura germánica (el estatuto y la persona). La síntesis de las dos culturas. El contrato como forma. Intervención normativa directa del estado la autonomía colectiva: variante del sistema de fuentes. Estructura y partes del derecho del trabajo: derecho individual del trabajo y derecho colectivo del trabajo: sujetos, objeto y contenidos. Derecho procesal del trabajo. Derecho administrativo del trabajo. Relaciones con el derecho internacional público. Un concepto del derecho del trabajo. Autonomía del derecho del trabajo: la autonomía científica. Unidad de materia. Mínimo de extensión en su campo y esfera de competencia. Unidad de sistema. Densidad de doctrina. Especialización de las normas. Autonomía didáctica o docente. El alcance relativo de la autonomía del derecho del trabajo. La relación con otras ramas del derecho. Relaciones con el derecho civil. Relaciones con el derecho constitucional. Relaciones con el derecho de la seguridad social. Unidad IV: las fuentes del derecho del trabajo: concepto y acepciones. Clasificación: materiales y formales. Directas e indirectas. Escritas y no escritas. Enunciadas y omitidas. Generales y específicas. Originarias y derivadas. De elaboración estatal o privada. La estructura del sistema de fuentes. Dos enfoques metodológicos. La integración del sistema de fuentes. Las fuentes en particular. Fuentes del ámbito público. La constitución nacional. Las garantías constitucionales. La ley. Las constituciones provinciales. La jurisprudencia. Normas de derecho interno de elaboración mixta. Fuentes

del ámbito privado. El convenio colectivo de trabajo. El contrato individual. Los laudos arbitrales. Los usos y las costumbres. La doctrina. Fuentes del ámbito internacional. El proceso de universalización del derecho del trabajo. Tratados de derechos humanos. Tratados bilaterales y multilaterales. Derecho de integración regional. Convenios y principios fundamentales de la OIT. Los principios que forman parte del sistema de fuentes del derecho. Los principios de justicia social. La equidad. La buena fe. La estructura desde una perspectiva sistémica-funcional. Unidad V: los principios del derecho del trabajo: los principios del derecho del trabajo; aspectos introductorios. Principio de protección. Fundamentos. Su incorporación al derecho positivo. Reglas específicas. Principios derivados. La irrenunciabilidad de derechos (o la preservación de la integridad y la vigencia del ordenamiento). Justificación. Consagración en el ordenamiento positivo. Su interpretación: doctrina y jurisprudencia. Excepciones. Continuidad (o la preservación del vínculo en el tiempo). Sus manifestaciones. Primacía de la realidad. Justificación. Razones de su reconocimiento. Gratuidad de los procedimientos (sobre el modo de asegurar al trabajador la posibilidad de interponer sus reclamos). Igualdad de trato y oportunidades (no discriminación arbitraria) ordenamiento regulatorio específico. Referencia jurisprudencial. Unidad VI: las técnicas del derecho del trabajo: 1. Desigualdad, intervención estatal y autonomía colectiva. 2. Otros posibles destinatarios de la protección. 3. El trabajador dependiente: tradicional destinatario de la protección. 4. Técnicas limitativas de la autonomía de la voluntad. 5. Reglas de interpretación y aplicación del derecho del trabajo. 6. Promoción de la autotutela del trabajador. 7. Disuasión del fraude laboral. 8. Limitación de los poderes del empleador. 9. Técnicas de protección de los créditos del trabajador. 10. La tarificación. 11. Preferencia por el contrato de tiempo indeterminado. 12. La presencia del sindicato en los lugares de trabajo. 13. Inspección del trabajo. 14. Técnicas de composición de conflictos. 15. Técnicas de facilitación de acceso a la justicia y/o administración. Evasión de normas laborales: incumplimiento directo. Evasión: fraude a la ley y simulación ilícita. Algunos ejemplos significativos de estas figuras. La simulación ilícita. El fraude a la ley. Unidad VII: interpretación y aplicación del derecho del trabajo: reglas de interpretación y aplicación proporcionadas por la teoría general del derecho. La exteriorización del principio protectorio: directivas específicas para la interpretación y aplicación de las normas laborales. Regla de interpretación de normas laborales. In dubio pro operario. Reglas de aplicación de normas laborales. La norma más favorable. Su ámbito de aplicación el deslinde de la unidad de comparación. La condición más beneficiosa. Su ámbito de aplicación la condición más beneficiosa de origen legal y convencional. Unidad VIII: algunas tendencias de transformación del derecho del trabajo: un derecho en proceso de transformación. Planteo de la cuestión. La hipótesis de la redefinición compleja del derecho del trabajo. Enunciación de las tendencias. Evolución en las funciones del derecho del trabajo. Redefinición del centro de imputación subjetiva (o quién es el sujeto amparado). La dependencia laboral y el debilitamiento de su faceta jurídica. Una categoría puesta a prueba. Una hipótesis acerca de su validez relativa. Subordinación jurídica; dependencia económica. Nuevas formas de ejercicio del poder y otras transformaciones de la contratación laboral. Heterogeneidad creciente del centro de imputación. Desestandarización. La "otra" heterogeneidad; la dualización y segmentación del mercado. Hacia la protección del trabajo autónomo. Pérdida de "representatividad" del concepto de dependencia. El sistema de fuentes: evolución del sistema de fuentes "procedimentalización" del derecho del trabajo.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Para la aprobación del curso es necesario, en primer lugar, acreditar una asistencia no menor al 75 % de las clases.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Clases teórico-prácticas.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Se prevén tres instancias de evaluación: 1. Un examen parcial que se recibirá en la fecha que se indique oportunamente. 2. Un examen final que se recibirá en la fecha que se indique oportunamente. 3. Participación y trabajos que se requerirán en las clases. Quienes obtengan 6 o más puntos en el examen parcial, serán examinados en el examen final sólo sobre los temas impartidos con posterioridad a aquél. Quienes obtengan 5 o menos puntos en el parcial, rendirán en el final la totalidad de la materia. Son condiciones de aprobación del curso la obtención en el examen final de una nota no inferior a 4 (cuatro) puntos, y, adicionalmente, una nota compuesta tampoco menor a 4 (cuatro) puntos, que se conformará de la siguiente manera: 1. por el examen parcial, en un 30%. 2. por el examen final, en un 50%. 3. por la evaluación que merezca su desempeño en los trabajos complementarios, en un 20%. Si no se alcanzare una nota mínima de 4 (cuatro) puntos en el examen final, la calificación final de la materia estará exclusivamente configurada por la de ese examen final, por lo que no operará en tal caso la calificación compuesta prevista en este apartado.

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Binstein, Gabriel

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MARTES Y VIERNES de 18:30 a 20:00 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Hierrezuelo, Ricardo

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MARTES Y VIERNES de 18:30 a 20:00 hs.

OBJETIVOS: Se espera que el estudiante examine uno de los temas más polémicos del derecho del trabajo: el alcance y los efectos de la responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo. La búsqueda es estimular al estudiante a discernir e interpretar el derecho vigente como fenómeno mutable y dinámico, detectando aquellos que hacen a su permanencia o transformación y realizar un análisis integrador de la solidaridad en el contrato de trabajo. El abordaje no solo se habrá circunscribir a analizar las tendencias y corrientes en este tema, sino los principios que las fundamentan y sus implicancias, tanto desde la perspectiva jurídica como práctica. Deseamos que partiendo desde estas ópticas tengan elementos críticos para evaluar su diseño las posturas doctrinales y jurisprudenciales y considerar las posibles reformas. A tal fin se tratará la solidaridad en general y su inserción en el derecho del trabajo, abordando entre otros los siguientes aspectos: la implicancia de la reforma introducida al art. 30 de la LCT por el art. 17 de la ley 25013, la polémica sobre la exigencia de que se demande conjuntamente al empleador y al deudor solidario, los casos de interposición e intermediación, el funcionamiento de las agencias privadas de empleo en el orden nacional e internacional, las empresas de servicios eventuales, los fenómenos de cesión, contratación y subcontratación, las empresas subordinadas y relacionadas, la responsabilidad de los administradores de sociedades comerciales, la extensión de responsabilidad de los socios, controlantes, directores y gerentes, la transferencia a favor del estado y las privatizaciones, la descentralización productiva y las consecuencias que produce en el derecho del trabajo y la seguridad social. Se busca que el alumno conozca en su esencia los distintos puntos en que se desagrega la responsabilidad solidaria, partiendo de las distintas opiniones y posturas doctrinarias y analizando la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y de las distintas Salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Finalmente, nos proponemos que domine los conocimientos técnicos para que aplique las destrezas adquiridas en la práctica.

CONTENIDOS: Unidad 1.- La Solidaridad en General. Unidad 2.- La Solidaridad en el Derecho del Trabajo. Unidad 3.- Interposición y Mediación. Unidad 4.- Las Empresas de Servicios Eventuales. Las Agencias de Colocación y Selectoras de Personal. Unidad 5.- Cesión total o parcial. Contratación y Subcontratación. Unidad 6.- El art. 30 de la LCT a la luz de la reforma introducida por la Ley 25.013. Unidad 7.- Las empresas subordinadas y relacionadas. Unidad 8.- Responsabilidad de los Socios, Directores, Gerentes y Administradores de sociedades Comerciales. La Persona jurídica y la limitación. Teoría de la Desestimación de la Personalidad Jurídica. Unidad 9.- Responsabilidad de los socios y controlantes de sociedades comerciales. Unidad 10.- Responsabilidad de directores, gerentes y administradores de sociedades comerciales. Unidad 11.- Transferencia del contrato de trabajo. Novación subjetiva del contrato de trabajo. Unidad 12.- Otros supuestos de transferencias. Unidad 13.- La solidaridad en el nuevo marco de las relaciones laborales.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO, CONDICIONES DE REGULARIDAD y SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: En lo que respecta a la metodología de las clases, la cátedra adopta un sistema mixto. Se requiere para la regularidad una asistencia al 75% de las clases y aprobar los dos parciales que serán promocionales. En cuanto a los métodos de evaluación –además de los parciales- se complementa con trabajos prácticos y la valoración de la participación de los alumnos en clase.

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Micale, Adriana

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MIERCOLES de 18:30 a 21:30 hs.

OBJETIVOS: El curso propone un conocimiento profundizado del derecho de la seguridad social, recorriendo cada uno de los subsistemas que la integran, desde un enfoque analítico y actualizado.

CONTENIDOS: El contenido del programa comprende: I.- Parte General: Política social. Seguridad social. Técnicas de la seguridad social. Sistemas contributivos y no contributivos. Asistencia social. Seguridad social: subsistemas. Contingencias y cobertura. Financiación. Derecho de la seguridad social. Fuentes. Normas constitucionales y de los principales tratados internacionales. Sistemas comparados. II.- Parte Especial: Subsistemas de la seguridad social. Organización administrativa: Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad social, El S.U.S.S. La A.F.I.P. La ANSES. La AFJP. Las ART. Compañías de seguro de vida colectivo y retiro. Órganos de control: superintendencias de administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones. Superintendencias de Aseguradoras de Riesgo de Trabajo. Superintendencias de Seguros. Superintendencia de servicios de Salud. Prestaciones por desempleo: ley Nacional de Empleo. prestaciones. Deberes de las partes. Financiación. Recursos. Régimen para PYME. Plan jefes y jefas de hogar. Régimen de Obras Sociales. Seguro social de salud. Leyes 23.660 y 23.661. El PAMI régimen contencioso. Sede administrativa. Leyes 23.473. Procedimiento judicial. Ley 24.463.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Deberán asistir al 75 % de las clases.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Se requiere la aprobación de dos exámenes parciales con un final oral que deberán rendir los alumnos que no alcancen el puntaje necesario para la promoción, de seis puntos de promedio entre ambos parciales.

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Castagnino, Laura

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MIERCOLES de 18:30 a 21:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: *UNIDAD I. Repaso de algunos elementos básicos de la teoría general*¹. El derecho del trabajo: concepto, estructura, partes y contenidos. Fines y funciones. Caracterización de la norma laboral; imperatividad relativa y su estructura mixta (imperatividad a la baja; dispositividad a efectos de su mejoración). La técnica; limitar la autonomía de la voluntad. El sistema de fuentes del derecho del trabajo y las relaciones entre las diversas fuentes. Orden jerárquico y orden de prelación. El concepto de orden público laboral y el fraude laboral; las técnicas para combatirlo. Los principios del derecho del trabajo y las reglas de interpretación y aplicación del derecho del trabajo. Los embates reformistas y sus tendencias. Las demandas de flexibilidad laboral, garantismo colectivo, modernización, individualización, desregulación. *UNIDAD II. El contrato de trabajo*. Contrato de Trabajo. Concepto. La relación de trabajo; distinción conceptual. Elementos del contrato de trabajo; enunciación. Los sujetos del contrato de trabajo. El trabajador y el empleador; caracterización general y remisión a la unidad III. El Estado como empleador; diferenciación y ubicación sistemática. La formalización del contrato de trabajo. Libertad de contratar. La capacidad de los sujetos. El consentimiento. La forma y la prueba del contrato de trabajo. Libros y documentación laboral. Su significación en la dinámica contractual; caracterización general (remisión a la unidad V.d). El objeto del contrato de trabajo. El objeto ilícito y el objeto prohibido. Nulidad del contrato de trabajo. El trabajador extranjero clandestino. El concepto de dependencia laboral; sus aspectos y sus facetas jurídica, económica y técnica. Grados e intensidades de la dependencia laboral. Su *deslinde con las situaciones de trabajo autónomo*. La dependencia como calificador inclusivo/excluyente. La detección de la situación de dependencia laboral; casuística. Distinción con otras figuras jurídicas (locación de servicios, locación de obra; el contrato de sociedad) y con otras causas y situaciones trabajo familiar; religioso, benévolo). El contrato de aprendizaje (ley 24465 art. 4). Las becas y las pasantías. El socio-empleado. Las funciones del contrato de trabajo: constitutiva y normativa. La función normativa como vehículo de la autonomía de la voluntad. Autonomía y unilateralidad; el problema. El contrato de trabajo y la ley. *UNIDAD III. El empleador y la empresa. Intermediación e interposición en el contrato de trabajo* Empresa, empresario, establecimiento, empleador; precisiones y deslindes conceptuales. La empresa y el establecimiento como centro de imputación del régimen jurídico laboral; el debate actual. Modificación de la estructura de la empresa, transferencia de la empresa o del establecimiento, transferencia del fondo de comercio; las responsabilidades empresarias y la situación de los trabajadores. La cesión de personal. La quiebra y la continuidad de la empresa. Empresas multinacionales. Grupos de empresas; empresas relacionadas y subordinadas. Las PyMES. Las pequeñas empresas y su régimen estatutario; remisión a la unidad X.d. Interposición, intermediación, representación y segmentación del empleador. Tendencias a la "externalización"; descentralización productiva o desresponsabilización empresaria. La representación de las personas jurídicas. El empleador aparente. Las agencias de colocación. Oficinas de Selección de personal. Las empresas de servicios eventuales; su régimen jurídico. Contratistas y subcontratistas; régimen general. Normas especiales para la industria de la construcción. Los falsos contratistas. Las cooperativas de trabajo. Las sociedades de trabajadores. Nuevos contratos comerciales: "franchising", suministro de mercaderías, "engineering", distribución, concesión, etc. Auxiliares del trabajador. El contrato de grupo o equipo *UNIDAD IV. Duración y perduración del contrato de trabajo* La duración del contrato de trabajo y el régimen de estabilidad en el empleo. Concepto y tipología de la estabilidad; la adscripción del régimen argentino. Estabilidad, permanencia, continuidad. El contrato por tiempo indeterminado. El período de prueba. Estabilidad e indeterminación del plazo. Contrato a plazo fijo, eventual, por temporada. Modalidades contractuales introducidas a partir de la ley 24013; su régimen legal. El contrato de fomento del empleo; de lanzamiento de nueva actividad; de práctica laboral para jóvenes; trabajo-formación. Modalidad especial de fomento del empleo (ley 24.465). normas especiales para las pequeñas empresas (ley 24.467). El contrato de trabajo a tiempo parcial. Estabilidad, despido y modalidades contractuales; el debate sobre la denominada flexibilidad "de entrada" y su vinculación con la idea de flexibilidad externa. La perduración del contrato; continuidad y cambio. Fijación original del contenido de la prestación (determinación del objeto): las normas estatales; los convenios colectivos, la autonomía individual, los poderes del empleador. Las categorías profesionales; la "polivalencia". La denominada flexibilidad funcional o interna; deslinde con la flexibilidad externa. Modificaciones por acuerdo bilateral y por decisión unilateral del empleador. Movilidad funcional. El "ius variandi"; concepto, límites, distintos supuestos. Funciones superiores e inferiores. La intervención de la administración y los mecanismos de gestión colectiva de los intereses individuales. El

procedimiento de crisis. *UNIDAD V. Teoría de las obligaciones laborales; derechos y deberes de las partes* Teoría de las obligaciones laborales. Derechos y obligaciones de prestación y de conducta en las distintas instancias contractuales. Las normas del derecho civil.

Deberes comunes a ambas partes. Buena fe; colaboración y solidaridad. Derechos, poderes y facultades del empleador. Recibir el trabajo y detentar la titularidad de los resultados. Las invenciones del trabajador. Poder de dirección. Poder reglamentario. Las facultades disciplinarias. Facultades unilaterales para alterar ciertas condiciones del contrato de trabajo; de nuevo sobre el "ius variandi" (remisión a la unidad IV.f) Los controles personales y la dignidad del trabajador Obligaciones y deberes del empleador. Deber de trato igual y prohibición de hacer discriminaciones. El deber de previsión. Deber de ocupación efectiva. Deber de seguridad. Deber de reintegrar gastos efectuados por el trabajador. Responsabilidad por daños inferidos al trabajador por el hecho o en ocasión del trabajo. Deber de diligencia. Obligación de entregar certificados de trabajo y previsionales. El cumplimiento de las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. El deber de pagar la remuneración (remisión a la unidad VI). Obligación y de llevar libros y demás documentación laboral. La carga de documentación. Los efectos de la carencia de formalidades, la existencia de defectos o la omisión de llevarlos o exhibirlos. Los deberes de registración. Derechos y obligaciones del trabajador. El cumplimiento de la prestación laboral. La prestación de trabajo extraordinario. La obligación de prestar auxilio o ayudas extraordinarias. El deber de obediencia. Deber de fidelidad. Deber de no concurrencia. Derechos del trabajador derivados de sus invenciones. Responsabilidades del trabajador por daños inferidos al empleador. Cargas de declaración, comunicación y contestación. El silencio del trabajador. El silencio del empleador. La elección del medio para formalizar comunicaciones recíprocas. La responsabilidad por el medio empleado *UNIDAD VI. El salario.* Concepto y caracterización jurídica del salario. Salario laboral y salario a los fines de la Seguridad Social. Prestaciones remuneratorias, prestaciones no remuneratorias y beneficios sociales. Las asignaciones familiares (deslinde y remisión); reintegro de gastos y resarcimiento de daños; indemnizaciones, viáticos. Tipología. Salarios mínimos. El salario mínimo vital. Salario Básico o profesional. El salario mínimo garantizado. Las fuentes de fijación de los salarios. La ley y otras vías de intervención del Estado. Los salarios del servicio doméstico. La negociación colectiva. Comisiones especiales; el caso de los trabajadores del campo. El acuerdo individual. La determinación por los jueces. Las formas de determinar la remuneración; por tiempo y por rendimiento. El salario a destajo. Salario básico, adicionales y premios remuneratorios. Comisiones individuales y colectivas; el sistema legal del viajante de comercio. Gratificaciones. Participación en las ganancias. El Sueldo anual complementario. Formas de pago de la remuneración. Salario en dinero y salario en especie. Las propinas y otras formas de ocasión de ganancia. La estructura del salario. Componente principal; prestaciones salariales complementarias. La tutela del salario. Garantías de efectividad, integridad y oportunidad del pago. Medios de pago. Tiempo y lugar del pago. Sujetos habilitados para pagar y percibir. Pagos parciales. Retenciones. Deducciones y compensaciones. Adelantos. Cesión de créditos laborales. El embargo de los salarios; sus límites. La tutela de los créditos laborales en caso de concurso y de quiebra. Otras formas de protección contra la insolvencia del empleador. Los fondos de garantía. Insolvencia de contratistas o intermediarios. Instrumentación y prueba del pago. Pago insuficiente. Prescripción de los créditos laborales. Caducidad de derechos. Pago de créditos a los derechohabientes del trabajador. Las demandas de flexibilidad salarial. La introducción de componentes remuneratorios variables. Las tendencias a la individualización de los salarios. El cuestionamiento de los sistemas de salarios mínimos. *UNIDAD VII. La jornada de trabajo y los descansos.* La jornada de trabajo. La limitación de la jornada de trabajo; antecedentes históricos y justificación. Las normas internacionales sobre jornada de trabajo. Tendencias actuales; reducción y flexibilización de la jornada de trabajo. La anualización de la jornada. Normas aplicables en materia de jornada de trabajo; su ámbito de aplicación. Concepto y cómputo de la jornada. Los períodos de inactividad. Comidas y refrigerios. El tiempo de traslado. Las facultades del empleador en materia de jornada de trabajo; diagramación y distribución de los horarios. Deberes correlativos del empleador. Extensión de la jornada. Jornada diurna, nocturna e insalubre. La declaración de insalubridad. Jornadas mixtas. Jornadas reducidas; los estatutos profesionales, los convenios colectivos, el contrato individual de trabajo. Las excepciones a la jornada máxima. Empleos de dirección o vigilancia. Trabajo por equipos o turnos rotativos. Accidentes, trabajos de urgencia, fuerza mayor. Reglamentos especiales del Poder Ejecutivo. Trabajo extraordinario; concepto, límites, cómputo y remuneración. Las horas extra ilícitas. Los descansos. El descanso diario. El descanso semanal; sábados y domingos. Remuneración. Trabajo en sábados y domingos. Omisión del descanso; efectos. Días feriados y no laborables. Su remuneración. Licencias especiales. Diversos supuestos. Vacaciones. Concepto, fundamentos, antecedentes. El principio de su goce efectivo. Requisitos para su goce. Plazos. Comunicaciones. Remuneración de las vacaciones y oportunidad de pago de las mismas. Incumplimiento del empleador en su otorgamiento. Acumulación y fraccionamiento de las vacaciones. Superposición con otros institutos. Extinción del contrato de trabajo y compensación por vacaciones no gozadas. *UNIDAD VIII. La protección de las mujeres y de los menores.* *Higiene y seguridad en el trabajo.* El trabajo de las mujeres. Su protección y el principio de igualdad; los contenidos del debate. Capacidad. Jornada y trabajos prohibidos. Trato discriminatorio. Trabajo a domicilio. Trabajo a tiempo parcial.

La trabajadora, el embarazo y la maternidad. Licencia pre y posparto. Conservación del empleo. Protección contra el despido. Enfermedad o impedimento con motivo del embarazo o del parto. Asignaciones familiares derivadas del embarazo, el nacimiento y la maternidad. La situación de excedencia. Los descansos por lactancia. Guarderías y jardines maternos. El despido por matrimonio. Alcances. Indemnización especial. Extensión al trabajador de sexo masculino. El trabajo de los menores. Edad mínima de admisión al trabajo. Excepciones. Salarios y jornadas de trabajo. El Salario mínimo vital. Vacaciones. Ahorro obligatorio. Trabajos prohibidos. Accidentes en el desempeño de trabajos prohibidos. El contrato de aprendizaje. Otras modalidades contractuales para los jóvenes. Régimen jurídico de la protección de la higiene y la seguridad en el trabajo. Ambito de aplicación de sus normas. Responsabilidades derivadas de su incumplimiento. Seguridad e higiene en el trabajo y accidentes del trabajo; vinculaciones. Lineamientos generales del régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo; remisión al derecho de la Seguridad Social.

UNIDAD IX. La suspensión del contrato de trabajo. Suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo. Concepto. Fundamentos. Los diversos supuestos de suspensión; enunciación. Criterios clasificatorios. Las suspensiones dispuestas por el empleador. Suspensiones por causas económicas. Falta o disminución del trabajo. Concepto. Fuerza mayor. Requisitos. Intervención de la autoridad administrativa; el procedimiento de crisis. Excesos en el plazo de suspensión; el despido indirecto. Otros incumplimientos. El pago de los salarios de suspensión. Las suspensiones disciplinarias. Plazo y régimen legal. Suspensión preventiva. Suspensión precautoria. Suspensión por vacaciones de todo el personal. Suspensión por servicio militar y por ejercicio de cargos gremiales o electivos. Suspensión por quiebra. Suspensión por huelga. Suspensión por excedencia. El ejercicio de la *exceptio inadimpleti contractus*. La enfermedad y el accidente inculpable. Concepto, caracterización y efectos. Plazos de protección. Caso de las recidivas. Remuneración; monto y naturaleza. Requisitos para acceder al salario; el aviso oportuno. El control del empleador. El período ulterior de reserva. Incapacidad parcial y reintegro. Incapacidad absoluta. Despido o suspensiones durante la enfermedad o el accidente. La suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo por accidente del trabajo (remisión). Las suspensiones por mutuo acuerdo

UNIDAD X. La extinción del contrato de trabajo. Concepto. Extinción por acto jurídico y por hecho jurídico externo. Clasificación de los modos de extinción. Obligaciones de las partes al tiempo de la extinción. Pago de haberes pendientes. Indemnizaciones (remisión). Vacaciones no gozadas y Sueldo anual complementario. Certificados de trabajo y previsionales. Restitución recíproca de efectos y documentos. Otorgamiento de recibos. Rendición de cuentas. La renuncia del trabajador. Forma y efectos. El preaviso del trabajador. La renuncia tácita. La renuncia de la trabajadora al término de su licencia por maternidad. La extinción por voluntad concurrente de ambas partes. El despido incausado. De vuelta sobre el concepto de estabilidad y de la denominada flexibilidad "externa" o de salida. Implicaciones económicas y sociales del régimen del despido. El debate. Forma y efectos del despido incausado. La indemnización por despido o antigüedad. El preaviso del empleador y su indemnización sustitutiva. Forma, plazo, prueba y efectos. El despido incausado en situaciones especialmente protegidas. Despido por embarazo, maternidad y matrimonio. Despido del trabajador en uso de licencia por enfermedad. Despido de representantes gremiales. Remisiones

UNIDAD XI. La extinción del contrato de trabajo. Continuación. El despido con justa causa. Concepto. El despido directo y el despido indirecto. Configuración de la injuria. Casuística jurisprudencial. La comunicación del despido. Los efectos del despido directo y del despido indirecto. El abandono de trabajo; configuración y efectos. El despido por causas económicas. Falta o disminución del trabajo y fuerza mayor. Caracterización doctrinaria y jurisprudencial de estas causales. Reestructuración productiva. El procedimiento preventivo o de crisis. Otros modos de tratamiento del despido. Los estatutos especiales. El fondo de desempleo de la industria de la construcción. Los proyectos de reforma. La experiencia comparada. Otros supuestos de extinción del contrato de trabajo. Identificación de la lógica indemnizatoria que los abarca. Por quiebra. En caso de transferencia de la empresa. Del trabajador jubilado y de aquél en condiciones de jubilarse. Despido en caso de huelga. Extinción por muerte: del trabajador; del empleador. Incapacidad del trabajador: parcial; absoluta. Pérdida de habilitación por parte del trabajador. Cumplimiento del plazo o del objeto del contrato. La ruptura "ante tempus" del contrato a plazo. Extinción de los contratos sujetos a modalidades contractuales por tiempo determinado.

UNIDAD XII. Los estatutos especiales. Los estatutos especiales. Concepto. Enumeración. Explicación de las razones de su presencia en el sistema normativo. Su vinculación aplicativa con la LCT y otras normas generales del trabajo. Juicio de compatibilidad. Compatibilidad jurídica y fáctica. El cuestionamiento de los estatutos especiales y las propuestas de derogación. Los estatutos "cerrados". Concepto. Empleados del servicio doméstico. Trabajo agrario. Otros estatutos especiales. Trabajadores de la construcción. Viajantes de Comercio. Trabajadores a domicilio. Encargados de casas de renta. Trabajo marítimo. Estatuto del Periodista profesional. El estatuto de las pequeñas empresas (Ley 24.467). Su singularidad (neta diferenciación con los anteriores). Sus fundamentos. Normas especiales inmediatamente operativas. Disposiciones abiertas al ejercicio de la "disponibilidad colectiva". Otras cuestiones relativas a la negociación colectiva (remisión).

CONDICIONES DE REGULARIDAD Y SISTEMA DE EVALUACIÓN: Consultar en el Departamento.

DERECHO LABORAL PRÁCTICO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Pepe, Carlos Adrián

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MIERCOLES de 18:30 a 21:30 hs.

OBJETIVOS: La finalidad de la materia es dotar al alumno de herramientas procesales teórico- prácticas para el ejercicio de la profesión en la Rama del Derecho del Trabajo. Se intentará aportar a los cursantes de habilidades y competencias para la articulación del derecho de fondo con el derecho adjetivo del trabajo. Se abordarán los temas desde un punto de vista teórico- práctico con distintas actividades que irán abarcando los temas del programa. La participación en clase de todos será necesaria.

CONTENIDOS: contratos. 1. Definición de contrato de trabajo. 2. Modalidades contractuales. Requisitos. Forma. 3. Como redactar un contrato de trabajo. 4.- jurisprudencia aplicable. El intercambio telegráfico: 1. La importancia de un buen intercambio telegráfico. La redacción. Principio de invariabilidad de la causa. Estrategia a utilizar. 2- tipos de notificaciones telegráficas. 3- como contestar una misiva secl 1. Inicio del reclamo administrativo. Formularios necesarios. Competencia personal y territorial 2. Personería. Otorgamiento de poder ante el ministerio de trabajo y ante la cámara de apelaciones del trabajo. 3. Procedimiento de la ley 24.635. Audiencias. 4. Audiencias espontáneas. 5. Homologación por parte de la autoridad administrativa. Nulidad del acto. Demanda: 1- forma y contenido. Documentación a acompañar. Estrategia a utilizar. 2- presentación de la misma. Modificación. 3- contestación de la demanda. Excepciones. Reconvencción. 4- citación de terceros. Pruebas: 1- oportunidad de ofrecimiento. 2- distintos medios de prueba. 3- instrumental, informativa, pericial. 4- audiencias. Art. 80, testimonial y confesional. 5- alegatos. Sentencia y ejecucion: 1- clasificación de sentencias. 2- contenido de las sentencias. 3- distintos tipos de recursos. Forma de concesión de los mismos. 4- apelación. Contenido. Memorial. 5- etapa de ejecución. Costas. Liquidacion final: 1- rubros remuneratorios. Salario. Sac. Vacaciones. 2.- rubros indemnizatorios. Formas de calcularla art 245 lct. Art 247 lct. Jurisprudencia. Preaviso no otorgado. Integración. 3. Indemnizaciones agravadas: con motivo de matrimonio. Con motivo de nacimiento. Con motivo de falta de registración con intimación previa. Con motivo de falta de registración sin intimación previa. Con motivo de funciones sindicales. Con motivo de falta de pago. Con motivo de falta de entrega de certificado de trabajo.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Las clases serán teórico - prácticas abordándose el tratamiento de las distintas instituciones del Derecho del Trabajo para luego poner en práctica tales conocimientos. La idea es que los alumnos aprendan a aplicar el derecho de fondo en la práctica. Se incluirán en cada encuentro redacción de contratos, escritos judiciales como ser demandas, impugnaciones, apelaciones, alegatos, liquidaciones, etc. Asimismo, se hará un Roll Playing en la cual los alumnos interpretarán un juicio laboral con demanda, contestación, audiencias, alegatos y sentencia final. Se tomarán dos exámenes parciales y la realización de un Roll Playing donde participarán todos los alumnos. -

CONDICIONES DE REGULARIDAD: A fin de mantener la regularidad los alumnos deberán asistir al 75% de las clases programadas para el cuatrimestre.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION Los alumnos serán calificados de dos maneras, por un lado, mediante los exámenes parciales y también se tendrá en cuenta la participación en clase y en las actividades prácticas.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (Interdepartamental)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Bernini, María

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MIERCOLES de 18:30 a 21:30 hs.

OBJETIVOS Y PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: El objetivo es que los cursantes tomen conocimientos de las particularidades del procedimiento laboral, privilegiándose la participación de los alumnos desde etapas previas a la promoción de la litis. Se realizan dos simulacros de juicios laborales en los que los alumnos elaboran los escritos de demanda, responde, ofrecimiento de prueba y recursos procesales.

CONTENIDOS: Unidad I: 1) Organización de la Justicia Nacional del Trabajo. 2) Planteamiento de los casos que se trabajarán en el curso. 3) Actuación previa de las partes: redacción e intercambio de misivas. Unidad II: 1) Servicio Laboral de Conciliación Obligatoria (SECLLO). 2) Acuerdos espontáneos. 3) Registro Nacional de Conciliadores Laborales. Requisitos para ser conciliador laboral. 4) Resolución homologatoria. 5) Simulacro de conciliación con presentación de formularios y desarrollo de audiencia. Unidad III: 1) Análisis de las cuestiones de competencia, de la intervención del Ministerio Público (Menores y Competencia). Acreditación de personería. 2) Demanda. Forma y contenido. Requisitos. 3) Trabajo en equipos en la preparación de la demanda. Unidad IV: 1) Presentación de la demanda. Providencia del juzgado. 2) Modificación de la demanda. 3) Contestación de la demanda. Forma y contenido. Efectos. Reconvencción. 4) Litisconsorcio activo y pasivo. 5) excepciones previas. Oportunidad de su interposición. Efectos. Resolución. 6) Citación de terceros. Procedencia. Oportunidad. Efectos. 7) Trabajo en equipos en la contestación de la

demanda. Unidad V: 1) Presentación de la contestación de la demanda. Traslado al actor. 2) Ofrecimiento de prueba. 3) Rebeldía. Concepto y efectos. 4) Medidas cautelares. Concepto y procedencia. Unidad VI) 1) Medios de prueba. 2) Prueba instrumental. 3) Documentos públicos. Instrumentos privados. 4) Libros de comercio. Libros laborales. Recibos de sueldo. 5) Reconocimiento de la prueba instrumental. Unidad VII: 1) Prueba confesional. Personería. Absolución de posiciones. Forma y contenido. Efectos. Confesión ficta. Incomparecencia justificada del absolvente. Confesión de las personas de existencia ideal. 2) Prueba testimonial. Numeración. Citación. Juramento. Interrogatorio. Impugnación de los testigos. 3) Incidentes y resoluciones judiciales. 4) Simulacro de audiencias. Unidad VIII: 1) Prueba pericial. Análisis de las distintas pruebas periciales: peritaje contable. Peritaje médico. Peritaje del cuerpo médico forense. Peritaje caligráfico. Peritaje técnico. 2) Presentación de las pericias. 3) Impugnaciones. Fundamento. Resoluciones. Unidad IX: 1) Prueba informática. 2) Procedencia y efectos. 3) Confección de los oficios. 4) Impugnación de los informes. 5) Hechos nuevos en primera instancia. 6) Alegato. Unidad X: 1) Recursos previos al dictado de la sentencia. Recurso de revocatoria y apelación. 2) Sentencia. Concepto y requisito. 3) Costas y honorarios. Declaración de temeridad y malicia. Unidad XI: 1) Notificación de la sentencia. 2) Recursos. Procedencia. Plazo y forma de su interpretación. 3) Análisis de las distintas vías recursivas (revocatoria, apelación, aclaratoria, de hecho, inaplicabilidad de la ley y nulidad). 4) Elaboración de los recursos. 5) Hechos nuevos en segunda instancia. Unidad XII: 1) Sentencia de segunda instancia. Requisitos. 2) Recurso extraordinario. 3) Modos anormales de terminación del proceso. Desistimiento. Allanamiento. Transacción. Conciliación. Unidad XIII: 1) Ejecución de sentencias. 2) Liquidación. 3) Comunicaciones a la AFIP. 4) Subasta judicial. 5) Tercerías. 6) Incidente de ejecución parcial. Unidad XIV: 1) Procedimientos especiales. 2) Desalojo del trabajador. 3) Juicio ejecutivo. Concepto y forma. Procedimiento. Unidad XV: 1) Procedimientos ante los Tribunales de la Provincia de Buenos Aires. Etapa de conocimiento. 2) Recursos. Unidad XVI: 1) Presentación completa de los trabajos desarrollados. 2) Análisis de los mismos. Unidad XVII: 1) Organización administrativa de la Seguridad Social. 2) Competencia de la Cámara Federal de la Seguridad Social. 3) Procedimiento administrativo sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Recursos administrativo y judicial. 4) El contencioso-administrativo previsional. Queja por mora de la administración. Invalidez. Revisión judicial. Recursos. Ejecución de sentencias. 5) Reclamo administrativo de cobertura económica por desempleo. Recursos administrativo y judicial. 6) Inspección del Trabajo. Procedimiento administrativo. Multas. Recursos administrativo y judicial. Constitucionalidad de la conversión en arresto de las multas impuestas. Unidad XVIII: 1) Procesos de impugnación del Convenio Colectivo. 2) Conflictos colectivos de trabajo. Solución de conflictos. Conciliación y mediación. Arbitraje. Recurso judicial. 3) Procesos sobre impugnación de los Estatutos de los sindicatos. 4) Procesos sobre tutela sindical. Despido del Delegado Gremial. Proceso de reinstalación en el puesto de trabajo. 5) Procesos sobre tutela de los derechos de a la libertad sindical y sobre prácticas desleales. Objeto. Querrela. Alcances de las sentencias.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia obligatorio.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Consistirá en la presentación de una monografía sobre un tema que indicará el docente a cargo de la comisión.

LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES FUNDAMENTALES EN LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Duarte, David

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, MIERCOLES de 18.30 a 21.30 hs.

OBJETIVOS: Profundización de los conceptos aprendidos en el curso de Elementos del Derecho del Trabajo en el conocimiento de los derechos y deberes de las partes, al iniciar la relación laboral, durante su desarrollo y a su finalización. Adquirir una especial información de las normas y principios mediante el análisis de casos jurisprudenciales y los enfoques doctrinales.

CONTENIDOS: a) *Investigación* Conocimientos epistemológicos en general. Ética de la investigación. Utilización de técnicas de la investigación de campo. Herramientas específicas de investigación para la realización de los trabajos tales como pautas para la cita bibliográfica, criterios para el manejo de estadísticas, entrevistas u otras tareas de campo y técnicas para definir y trabajar una hipótesis de investigación. b) *La vida del contrato de trabajo*: Obligación genérica de las partes. Colaboración, solidaridad y buena fe. Poder empresario y límites desde la óptica de los Derechos Humanos en el trabajo. Compatibilidades del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida las derivadas por razones de género, con los derechos, deberes y obligaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo y normas especiales concurrentes. c) *Facultades del empleador*: Dirección y organización. Variación de las condiciones de trabajo (lus variandi): límites de su aplicación. Facultades disciplinarias. El control del empleador y los derechos personales del trabajador. La intimidad del trabajador y los derechos fundamentales inespecíficos. Las nuevas tecnologías, control de datos, monitoreo y televigilancia, uso de internet, correo electrónico y de dispositivos telefónicos provistos por el empleador. Reglamento de empresa o código de conductas para el uso de nuevas tecnologías. El trabajo en plataformas digitales. El uso de las

Aplicaciones digitales en la economía de plataformas. El poder de dirección empresario mediante algoritmos. Los derechos económicos de la empresa y las normas constitucionales que protegen la dignidad de la persona que trabaja. *d) Derechos del Trabajador:* El trabajador frente al deber de previsión del empleador. Obligaciones que impone a favor del trabajador. Deber de seguridad. Interpretación del artículo 75 de la Ley de contrato de trabajo. El derecho de daños desde la óptica constitucional. Registración irregular de las obligaciones laborales. Falsa registración y ausencia de registro. Sanciones de la clandestinidad laboral. Igualdad de trato y no discriminación de la LCT y de la ley 23.592, criterios jurisprudenciales. Inversiones: distintos supuestos. *e) Deberes del trabajador:* Contenido y significado de la capacidad de trabajo al servicio del empleador. Deber de fidelidad y colaboración del trabajador y su diferencia con los auxilios o ayudas extraordinarias. Obligaciones y abstenciones consiguientes. Responsabilidad por daños ante el empleador. Concurrencia desleal. Deberes ante las nuevas tecnologías y fraude empresario. Uso de internet y correo electrónico frente a las normas penales.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: 1) Clases teórico-prácticas, con desarrollo en clase de casos jurisprudenciales y actividades complementarias de lecturas obligatorias y sugeridas. 2) El alumno contará con un cronograma de clases y condiciones de regularidad entregado el primer día de clases a fin de que vaya realizando lecturas previas del contenido de la clase a dictarse y pueda presentar avances de su trabajo de investigación. 3) Asimismo, dispondrá de un material de doctrina y jurisprudencia en soporte digital al que podrá acceder mediante la utilización de medios informáticos provisto por el docente. 4) Las clases expositivas contarán con presentaciones de diapositivas (PowerPoint) mediante un esquema conceptual al que se complementará con el contenido expositivo y con el material de lectura complementario.

5) En cada clase se brindará un espacio de seguimiento y repaso del avance de los trabajos de investigación.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: La promoción consiste en dos notas que se promedian hasta alcanzar seis (6). Para su cómputo se tiene en cuenta: 1) Presentación de trabajo de investigación final integrador, por escrito y en formato digital; 2) Presentación oral ante el profesor y los alumnos de esquemas conceptuales del trabajo final.

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Gómez Paz, José

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 20:00 a 21:30 hs.

OBJETIVOS: Que el alumno logre: 1) Conocer las Instituciones de la Seguridad Social; 2) Conocer los principios, sujetos, objeto método y fuentes de la disciplina; 3) Establecer distintas hipótesis de financiación de las contingencias amparadas; 4) Conocer los criterios de interpretación de las normas del Derecho de la Seguridad Social; 5) Conocer las contingencias cubiertas y su cobertura; 6) Aplicar los conceptos teóricos y pautas jurisprudenciales en la realización de casos prácticos; 7) Conocer tendencias doctrinarias y experiencias contemporáneas de cobertura a segmentos desprotegidos

CONTENIDOS: Parte General: Derecho de la Seguridad Social. Origen, características y evolución. Antecedentes históricos. Doctrina de la Seguridad Social. Sistemas de la Seguridad Social. Financiación. Organismos y competencia de los agentes de la seguridad social en la República Argentina. Las contingencias y su clasificación. Coberturas. Prestaciones. Crisis del Estado de Bienestar. Parte Especial: Medio Ambiente. Higiene y Seguridad en el Trabajo. Accidentes derivados de las condiciones de trabajo. Vivienda. Tercera edad. Asignaciones familiares. Desempleo. Contingencias de salud. Discapacidad. Invalidez, vejez y muerte.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases teórico prácticas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% asistencia a clase.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Dos evaluaciones parciales y una final.

DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Macia Leandro M.

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 20:00 a 21:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

EL DERECHO LABORAL EN LA EMPRESA

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Las Heras, Horacio.

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, LUNES Y JUEVES 20 a 21:30 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

EL DERECHO LABORAL EN LA EMPRESA

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Las Heras, Horacio.

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, LUNES Y JUEVES 20 a 21:30 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

EMPLEO Y ESTABILIDAD

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: PRECEDO, Enrique

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 20.00 a 21.30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

EMPLEO, OCUPACION Y FLEXIBILIDAD

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Binstein, Gabriel

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, LUNES Y JUEVES de 20:00 a 21:30 hs.

OBJETIVOS: Se estudian las vicisitudes que se presentan en época de crisis con particular referencia al mercado de trabajo y la política de empleos.

CONTENIDOS: 1.- Precarización del Trabajo. 2.- Modalidades de contratación. 3.- Seguro de desempleo.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases teórico prácticas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia a clases y aprobar trabajo práctico.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Un examen parcial escrito. Un examen final oral.

EMPLEO, OCUPACION Y FLEXIBILIDAD

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Binstein, Gabriel

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 20:00 a 21:30 hs.

OBJETIVOS: Se estudian las vicisitudes que se presentan en época de crisis con particular referencia al mercado de trabajo y la política de empleos.

CONTENIDOS: 1.- Precarización del Trabajo. 2.- Modalidades de contratación. 3.- Seguro de desempleo.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases teórico prácticas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia a clases y aprobar trabajo práctico.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Un examen parcial escrito. Un examen final oral.

LA NEGOCIACION COLECTIVA

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Podestá, José María

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, LUNES Y JUEVES de 20:00 a 21:30 hs.

OBJETIVOS: Dar un panorama completo de las relaciones laborales en el momento actual y de su perspectiva.

CONTENIDO: Estudiar el impacto de la flexibilidad de las nuevas tendencias en las Relaciones Laborales determinando sus implicancias jurídicas, económicas y tecnológicas.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Trabajo grupal y discusión de fallos.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Un final escrito.

LA NEGOCIACION COLECTIVA

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Podestá, José María

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 20:00 a 21:30 hs.

OBJETIVOS: Dar un panorama completo de las relaciones laborales en el momento actual y de su perspectiva.

CONTENIDO: Estudiar el impacto de la flexibilidad de las nuevas tendencias en las Relaciones Laborales determinando sus implicancias jurídicas, económicas y tecnológicas.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Trabajo grupal y discusión de fallos.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Un final escrito.

PARTICULARIDADES DEL PROCESO LABORAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Calandrino, Alberto

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 20:00 a 21:30

OBJETIVOS: El estudio de las particularidades de las normativas procesales que rigen en los fueros en lo laboral tanto en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires como en la Provincia de Buenos Aires, explicando los motivos que justifican las diferencias con los restantes regímenes procesales.

CONTENIDOS: El acceso a la jurisdicción, debido proceso y estado de derecho. Constitución y Tratados Internacionales. Causas que justifican un proceso particular en los temas laborales. La estructura judicial competente en lo laboral en la Ciudad de Buenos Aires y en la Provincia de Buenos Aires. Instancia obligatoria previa de conciliación laboral. Competencia. Actuaciones previas a la demanda. Capacidad procesal. Sujetos del Proceso. Recusación. Causales. Excusaciones. Plazos para los jueces. Cómputo. Suspensión del plazo. Litisconsorcio Facultativo. Acumulación de Procesos. Caracteres. Tercerías. Citación de eventuales deudores solidarios o concurrentes. Domicilio. Notificaciones. Plazos procesales. Demanda. Traslado de demanda. Contestación de la demanda. Rebeldía. Rebeldía y producción de prueba. Reconvencción. Citación de terceros. Excepciones de previo y especial pronunciamiento. Resolución. Recursos. Nulidades procesales. Hechos nuevos. Juicios Universales. Cuestión de puro derecho. Apertura a prueba. La prueba. Carga de la prueba. La carga dinámica. Medios de prueba. Oportunidad y forma. Hechos controvertidos y prueba. Resoluciones. Sentencias interlocutorias. Sentencia definitiva. Recursos. Recurso de Apelación. Apelaciones anteriores a la sentencia. Efectos de la apelación diferida. Plazo para fundar la apelación diferida. Resoluciones durante la ejecución. Recurribilidad. Solución jurisprudencial. Oportunidad para expresar agravios. Expresión de Agravios. Contestación de agravios. Los recursos desiertos. Agravios por apelaciones diferidas. Fundamentación de los recursos de queja. Procedimiento en segunda instancia. Providencias simples y sentencias interlocutorias. Su recurribilidad. La sentencia definitiva de Cámara. El recurso extraordinario. El recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Recursos en el procedimiento laboral de la Provincia de Buenos Aires. Procedimientos Especiales: Accidentes de Trabajo. Ley 26.773 y Reparación integral. Insolvencia del deudor. Fondo de Garantía. Actuación ante el Tribunal de Servicio Doméstico. Apremio. Desalojos. Acción de amparo y juicio sumarísimo. Amparo sindical. Ejecución de sentencia. Ejecución de juicios contra la Nación. Ejecución de créditos reconocidos o firmes (art. 138 L.O.). Ejecución de créditos (art. 80 L.O.). Juicio Ejecutivo. Ejecución de convenio homologado ante el SECCO. Ejecuciones Fiscales. Excepciones. Embargo sobre muebles, inmuebles, o derechos. Inhibición general de bienes. Tercerías de mejor derecho. Costas. Límites a la actuación de abogados.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Partiendo del estudio de las particularidades del procedimiento laboral, se planea estructurar ese estudio a partir de la participación activa de los estudiantes que – primordialmente a través de equipos – irán avanzando en el procedimiento desde las etapas previas hasta la finalización de la etapa ejecutiva mediante la simulación de las pertinentes actividades procesales.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Para acceder al curso los alumnos deberán tener aprobado Elementos de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y Derecho Procesal Civil y Comercial. Se requiere, además, una asistencia al 75% de las clases y la presentación y aprobación de dos trabajos prácticos.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Para aprobar el curso deberá aprobarse dos exámenes parciales, escrito el primero y oral el segundo, y un examen final, oral, quedando eximidos de dar examen final quienes alcancen un promedio de 6 en los parciales.

PRÁCTICA PROCESAL Y CONCILIACION LABORAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Ruggiero, Marta

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 20:00 a 21:30 hs

OBJETIVOS: Aportar a los cursantes herramientas teórico-prácticas que les permitan desarrollar habilidades y competencias a fin de implementarlas en la práctica cotidiana del ejercicio profesional; con una mirada detenida en la articulación del derecho de fondo con el derecho adjetivo. Propiciar a través de un conocimiento armónico de los distintos aspectos el diseño de las estrategias del pleito más adecuadas y funcionales a sus objetivos. Se trabajarán algunas tácticas de negociación tomando en cuenta los límites que marcan la irrenunciabilidad y el orden público laboral. Con los contenidos relativos a las diversas etapas procesales se auspicia alcanzar un mejor e integral conocimiento de las diversas instituciones que componen la materia; logrando así una eficaz utilización práctica de las diversas herramientas procesales.

CONTENIDOS: Introducción: La cotidianeidad en el ejercicio de la profesión. La escena del Juzgado. La mesa de entradas, las salas de audiencias. Dinámica de la actividad cotidiana. Modos de trabajar. Del estudio jurídico al Juzgado. La preparación del caso. Estrategias. 1. La demanda, la contestación. Diferencias con el procedimiento civil. Cómo se piensa una demanda laboral. Modelos de demanda y contestación. Requisitos. Medidas preliminares. Prueba anticipada. Preparación, estrategias, tácticas. Qué se espera que se valore de una prueba. Importancia de los hechos. Cómo articularlos. 1.2. Institutos comunes con el procedimiento civil. Análisis y comparación. Diferencias con el proceso civil. Ejercicios prácticos. 2. LA CONCILIACION Y LA NEGOCIACION EN EL PROCESO LABORAL - Aspectos normativos y negociales. 2.1 Gestiones previas: La conciliación como etapa previa. La conciliación judicial: 2.2. Aspectos de la negociación y de la comunicación en el proceso de conciliación: laboral. Particularidades. Otros conflictos que pueden surgir durante el proceso. Ejercicios. Rollo playing. Aspectos normativos. 2.3 Acuerdo. Homologación. Requisitos. Distintos modelos de acuerdo. Marco normativo. 2.4. Limitaciones: Orden público laboral. Irrenunciabilidad. Efectos. 2.5. Validez y nulidad de los acuerdos. Vicios del consentimiento. Efectos 2.6. Factibilidad de cumplimiento. Casos prácticos. 2.6 La conciliación como método de resolución de conflictos. Naturaleza del conflicto jurídico laboral. Modo de abordarlo. Administración y manejo. Escalada. Somera descripción conceptual. Solución y Resolución. Alcances y diferencias. Aspectos de la negociación y de la comunicación en el proceso de conciliación. Particularidades. Diferencias con la mediación civil. Estrategias de conciliación y negociación. Etapas técnicas del proceso de conciliación. (discurso de introducción, parafraseo, caucus, reuniones conjuntas, tormenta de ideas, etc.) Detección de intereses. Diferencias con las posiciones. Análisis de las alternativas. Modelos de acuerdo. El proceso de conciliación en el ámbito judicial. Diferencias con la conciliación previa. (SECLO). Roll del abogado. Desempeño del facilitador. Incumbencias. Roll playing – casos prácticos – jurisprudencia y dictámenes fiscales. Contingencias 3. Distintos casos de contingencias procesales. Incidentes 3.1. Nulidades 3.2 Personería. Casos de conflictos de personería. 3.3 Efectos según los casos. 3.4 Cautelares. Cuándo y cómo. 3.5 Cuestiones vinculadas a la competencia y a la jurisdicción. 3.6 Excepciones Previas. Modelos. Contestación. Modelos. Efectos. 3.7 La prueba: ofrecimiento. Análisis de la oportunidad y conveniencia. 3.8 Dinámica de la carga de la prueba. 3.9 Prueba documental y confesional: Valor y alcance del principio de irrenunciabilidad. Expediente a la vista. Análisis y ejercicios LA PRUEBA ORAL Prueba testimonial 3.10 Somera descripción conceptual. Modelos de interrogatorio. Tácticas y estrategias para un interrogatorio eficaz. Preguntas procedentes e improcedentes. Oposición. Modo de resolver. Recursos. Desempeño en la audiencia. Ejercitación. Teatralización de la declaración testimonial con incidentes y su resolución en audiencia. Roll playing. 3.11 Prueba pericial. Distintas especialidades. Táctica de selección. 3.11 Otros medios autorizados por la ley. Ejemplos prácticos. 3.12 Prueba confesional . Posiciones. Oposición e improcedencia. Audiencias: Teatralización. Roll playing. Ejercicios prácticos. 3.13 Características y dinámica. Escenas más comunes. Escenas temidas en las audiencias. Incidentes. Administración y manejo del conflicto en el marco de la audiencia o la incidencia. Solución y Resolución. 3.14 .Desempeño del funcionario del Tribunal. Ejercitación. 3.15 Rol de los letrados. Ejercicios. 3.16 Distintas incidencias que se pueden presentar a lo largo del proceso. Modo de abordarlas y de resolverlas. Ejercitación. 4 Modelos de resoluciones, providencias simples, interlocutorias, etc. Como se piensa una sentencia. Observación, evaluación y valoración de las pruebas. Importancia de las presunciones en el procedimiento laboral. Estrategias para un alegato eficiente. 5. Recursos. Somera reseña. Diferencias con otros procedimientos. 6. Ejecución: De sentencias. De acuerdos conciliatorios. Diferencias prácticas. Particularidades. Posibilidades fácticas de la ejecución de un crédito. Medios. Embargo: mecanismo para su efectivización. Inhibición general de bienes. Cuando procede. Importancia práctica. Otras medidas. Ejecución contra el Estado. Somera reseña. 7. Expediente a la vista. Análisis y ejercicios.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Estará integrado por casos prácticos y jurisprudencia debidamente actualizada cuidando articularla con los aspectos técnicos, normativos y prácticos. En cuanto al aspecto instrumental, se desarrollarán técnicas que propicien el uso adecuado de las herramientas procesales en las diversas escenas del pleito. (desempeño en la audiencias de conciliación y de prueba, recaudos para los acuerdos conciliatorios, tácticas para la audiencia de prueba; ejecución, cautelares etc.). Se utilizará el “método de casos” para desarrollar el estudio de las etapas del procedimiento judicial y las llamadas “contingencias procesales” y demás institutos consignados en el programa. Se analizarán diversas contingencias sobre competencia, personería, nulidades, sobre casos reales. Así también peculiaridades prácticas de la articulación de medidas cautelares y del proceso de ejecución. En cuanto a la sentencia, se analizará el proceso de la valoración de una prueba sobre casos concretos. Respecto de los recursos previa descripción se verificará la conveniencia y su utilidad. Somera consideración acerca de las diferencias con el proceso civil. Clases teórico-prácticas desarrolladas mediante la modalidad de seminario-taller; con participación activa de los asistentes en ejercicios interactivos individuales y grupales. Juego de roles con representación de diversas escenas de un proceso judicial. En especial, audiencias. Armado del expediente a la vista. Bibliografía amplia y libre. Se sugerirá para cada punto alguna bibliografía específica.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Trabajos prácticos. Evaluación del desempeño personal durante el curso. Test breves que permitan ir controlando el rendimiento del asistente (autoevaluaciones). Evaluación final con trabajo practico escrito y oral.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Se mantendrá la regularidad con el 80 % de la asistencia.

REGIMEN LEGAL DEL TRABAJO DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD AMBULATORIA

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Porta, Elsa

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, LUNES Y JUEVES de 20:00 a 21:30

OBJETIVOS: Conocer el Régimen Legal del Trabajo de las Personas Privadas de la Libertad Ambulatoria. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** 1. Conocer los principios y normas nacionales e internacionales que regulan la ejecución penal y los órganos de control judiciales internos y de control convencional internacional. 2. Conocer el desarrollo y evolución del trabajo de las personas privadas de la libertad ambulatoria en Argentina, Latinoamérica y el Mundo. 3. Analizar la conformación del sistema laboral en contexto de encierro en la Argentina actual. Estructura normativa y funcionamiento del régimen de trabajo de las personas privadas de la libertad en el ámbito federal y provincial. Ley 24.660. Reglamento General de Procesados. Leyes de Ejecución Provinciales. 4. Analizar la relación individual de trabajo de las personas detenidas. 5. Analizar la situación de las personas privadas de la libertad ambulatoria que trabajan frente al Derecho Colectivo del Trabajo. 6. Conocer los derechos de las personas privadas de la libertad ambulatoria que trabajan frente a los regímenes de la Seguridad Social. 7. Conocer los aspectos procesales que presenta el trabajo en contexto de encierro. 8. Analizar la inserción social y laboral de los liberados. Distinto tipo de medidas.

CONTENIDOS: UNIDAD 1. La ejecución penal. Normas Internacionales, Constitucionales e Infraconstitucionales. Principios. Legalidad y reserva. Respeto a la dignidad humana. Reinserción social. Control judicial de la ejecución de la pena. Progresividad. Legislación nacional. UNIDAD 2. El trabajo y la pena. Evolución del Trabajo en la Prisión en el mundo y en Argentina. Caracteres del trabajo en contexto de encierro en la actualidad. Su finalidad. UNIDAD 3. Quiénes son las personas privadas de la libertad en nuestro país. Su edad, sexo, nacionalidad. Situación laboral y educacional al momento de ingresar al establecimiento penitenciario. Estadísticas oficiales. UNIDAD 4. El trabajo en la prisión y los convenios de OIT sobre Trabajo Forzoso, N° 29 y 105. El tratamiento de los reclusos, las Naciones Unidas y La Organización de Estados Americanos. UNIDAD 5. El trabajo en las medidas alternativas a la pena de prisión. Trabajos de utilidad pública. El trabajo en la libertad vigilada. UNIDAD 6. El trabajo en la prisión ¿derecho o deber? Situación de los condenados y de los procesados. Principios. UNIDAD 7. Derecho aplicable. Marco normativo a nivel nacional y provincial. Derecho comparado. Pronunciamientos judiciales y de la Procuración Penitenciaria de la Nación. UNIDAD 8 Sujetos de la relación laboral especial. Organización del trabajo en contexto de encierro. Situación en el ámbito federal. Ley 24.372. Régimen español. La empresa privada. UNIDAD 9 Particularidades y diferencias con el trabajo libre. Suspensión y extinción de la relación. Derechos y deberes de las personas privadas de la libertad que trabajan. UNIDAD 10. Cuestiones constitucionales en el Código Penal, en la ley 24.660 y en el RGP. Salario. Deducciones. Fondo de reserva. UNIDAD 11. Derechos emergentes de la libertad sindical. Organización sindical. Negociación colectiva. Derecho de huelga. UNIDAD 12. La seguridad social y las personas privadas de la libertad. Ley 23.157. Beneficios jubilatorios. Asignaciones familiares. Prestación por desempleo. Asignaciones universales. Sistema de obras sociales y seguro de salud. UNIDAD 13. Acceso al servicio de justicia. Órgano competente. Legitimación Procesal. Acciones de Clase. Procedimiento aplicable. UNIDAD 14. Situación de las mujeres privadas de la libertad que trabajan. UNIDAD 15. Inserción laboral de liberados. Reformas legislativas. Medidas proactivas. Leyes de Cupo Laboral.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Se utilizará el método expositivo, presentaciones de Power Point y pizarrón. Se indicarán textos normativos de lectura obligatoria. Se analizarán fallos judiciales y material digital enviado por mail.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia a las clases.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Se prevén cuatro instancias de evaluación: 1. Un examen parcial que se llevará a cabo promediando el curso. 2. Un examen final que se llevará al concluir el calendario académico. 3. La participación del alumno en las clases. 4. Los trabajos especiales que se encomienden, sean de carácter individual o grupal. Quienes obtengan 6 o más puntos en el examen parcial, serán examinados en el examen final sólo sobre los temas impartidos con posterioridad a aquél. Quienes obtengan 5 o menos puntos en el parcial, rendirán en el final la totalidad de los temas del programa.

Son condiciones de aprobación del curso la obtención en el examen final de una nota no inferior a 4 (cuatro) puntos. Adicionalmente, una nota compuesta tampoco menor a 4 (cuatro) puntos, que se conformará de la siguiente manera: a) por el examen parcial, en un 30%. b) por el examen final, en un 50%. c) por la evaluación que merezca su desempeño en las clases y en los trabajos especiales, en un 20%. Si no se alcanzare una nota mínima de 4 (cuatro) puntos en el examen final, la calificación final de la materia estará exclusivamente configurada por la de ese examen final, por lo que no operará en tal caso la calificación compuesta prevista en este apartado.

TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Confalonieri, Juan A.

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 20:00 a 21:30 hs

OBJETIVOS: Este curso de parte general del derecho del trabajo tiene como antecedente el curso sobre Elementos de derecho del trabajo en el que los alumnos han adquirido una formación básica de las distintas partes que integran el Derecho del Trabajo (parte general, relaciones individuales, y relaciones colectivas). Por lo tanto, el objetivo central del curso es que el alumno incremente las nociones básicas de la parte general recibidas en el curso antecedente. Las clases, y la bibliografía seleccionada, ponen de manifiesto dicha finalidad. Paralelamente, y de la mano de la metodología implementada para la enseñanza, se pretende que el alumno mejore sus expresiones oral y escrita. Lo primero, a partir de una frecuente participación en la clase, y lo segundo mediante la presentación de un informe sobre un tema que podrá escoger entre los que se habrán de seleccionar a tal fin. La metodología de enseñanza, y más concretamente la realización del informe, también procuran que el alumno adquiera las destrezas necesarias para la búsqueda y selección de material. El trabajo en la biblioteca es considerado fundamental para que el alumno elabore un informe acorde a su avance en la carrera de abogacía. En definitiva, se procura que alumno perfeccione los conocimientos que ya tiene sobre la parte general del derecho del trabajo, y que siga desarrollando sus facultades analíticas, críticas y de síntesis a través del método implementado para dictar la materia.

CONTENIDOS: Unidad 1. El derecho del trabajo. Tema 1. Concepto y caracteres. Tema 2. Contenido: a) Derecho de fondo: a.1) parte general; a.2) relaciones individuales; a.3) relaciones colectivas. b) Derecho procesal del trabajo. Tema 3. Autonomía. Codificación. Tema 4. Proyección de otras disciplinas del ordenamiento jurídico a las relaciones individuales y colectivas del trabajo: a) derecho constitucional; b) derecho común; c) derecho administrativo; d) derecho tributario; e) derecho penal; f) derecho de la seguridad social. Tema 5. Fines: a) Tutela o protección del trabajador en su doble rol de principio y fin de la materia; los medios para su concreción: a.1) limitación de la autonomía de la voluntad; a.2) directivas para la interpretación y aplicación de normas; a.3) presunciones; a.4) atribuciones de responsabilidad (responsabilidad directa, solidaria y subsidiaria); b) preservación de la paz social: el derecho del trabajo como derecho transaccional o instrumento de mediación en las tensiones o conflictos sociales. Unidad 2. Nacimiento y evolución del derecho del trabajo.

Tema 1. El marco político y socioeconómico en el que nació y evolucionó el derecho del trabajo: de los códigos de fondo al derecho del trabajo. Constitucionalización del derecho del trabajo y laboralización de la Constitución. Tema 2. Europa. Especial referencia a Inglaterra, Francia y Alemania. La revolución industrial; las revoluciones de 1848; la Asociación Internacional de Trabajadores (la primera internacional; 1864); la Comuna de París (1871); las leyes anti socialistas de Bismarck (leyes de excepción; 1878). Repercusiones en nuestro país. Tema 3. Argentina. Identificación de los ciclos del derecho del trabajo en nuestro país. a) Primer ciclo: Institucionalización del país (1852-1880) y prehistoria del derecho del trabajo. La Constitución Nacional y la regulación del trabajo por cuenta ajena en el derecho común (arrendamiento, autonomía de la voluntad y abstencionismo estatal); las primeras asociaciones sindicales y las primeras huelgas; las organizaciones de empleadores. b) Segundo ciclo: El reformismo liberal (1880-1916), la primera democracia (1916-1930), y el primer quebrantamiento del orden constitucional (1930-1932) asociados a la aparición y desarrollo de la legislación del trabajo. Los inicios de la intervención estatal: intervención científica (informes) e intervención legislativa; primeras manifestaciones de limitación de la autonomía de la voluntad en el trabajo por cuenta ajena. Las centrales sindicales y las huelgas generales. Las organizaciones empresariales. c) Tercer ciclo: Nacimiento del Derecho del Trabajo entre la segunda democracia (1932-1943) y la tercera democracia (1946-1955). Caracteres. d) Cuarto ciclo: De la Constitucionalización del derecho del trabajo durante el tercer quebrantamiento del orden constitucional (1955-1958), a la laboralización de la Constitución o admisión de la proyección de los derechos fundamentales generales a la relación de trabajo: la jurisprudencia (desde el caso "Kot" hasta la actualidad). Unidad 3. El trabajo y sus tipos actuales.

Tema 1. Concepciones sobre el trabajo. El trabajo para los griegos, los hebreos y los romanos. El trabajo en la edad media. El concepto renacentista del trabajo. El trabajo y el capitalismo industrial. El trabajo según Marx. Trabajo y doctrina social de la iglesia. Las encíclicas "*Rerum novarum*" (1891), "*Laborem excersens*" (1981), y "*Centesimus annus*" (1991). Tema 2. Trabajo libre y trabajo forzoso. Trabajo dependiente y trabajo autónomo. Trabajo autónomo-dependiente (al trabajo parasubordinado en Italia, y el trabajo autónomo económicamente dependiente en España). El debate sobre el ámbito de aplicación subjetivo del derecho del trabajo. Variantes del trabajo dependiente: a) trabajo dependiente, voluntario y a título oneroso; b) trabajo dependiente, voluntario y a título gratuito (voluntariado social y pasantías); c) trabajo dependiente, a título oneroso y con voluntariedad opacada (trabajo de los penados y de los desocupados beneficiarios de la prestación por desempleo). Unidad 4. La empresa Tema 1. La empresa. El empresario. El establecimiento. Tema 2. Modos de organización y producción empresaria y derecho del trabajo. La gran empresa. Fordismo y taylorismo. La empresa red.

Tema 3. Descentralización o externalización de bienes y servicios. Concepto. Manifestaciones: a) descentralización por contratación y subcontratación; b) descentralización de la actividad empresarial por escisión y filialización; c) descentralización de la relación laboral; d) descentralización por deslocalización del lugar de prestación de servicios: el teletrabajo. Consecuencias: a) descentralización y contratación temporal; b) descentralización y despido por causas organizativas; c) descentralización y trabajo autónomo. El derecho del trabajo frente a la descentralización. La deslocalización de la producción. Tipos: a) deslocalización sin descentralización; b) deslocalización con descentralización. El derecho del trabajo frente a la deslocalización. Pequeña empresa y derecho del trabajo. Unidad 5. Los sujetos en el derecho individual y en el derecho colectivo.

Tema 1. El trabajador (siempre persona física). Casos de debate. Tema 2. El empleador (persona física o jurídica). El empleador plural o múltiple: evolución de la jurisprudencia. Casos de debate. Tema 3. Gremios y sindicatos.

Tema 4.- Organizaciones de empleadores. Unidad 6. Fuentes del derecho del trabajo (primera parte). Tema 1. La Constitución Nacional y los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional. Orden de prelación: la jurisprudencia de la CSJN. Las constituciones provinciales.

Tema 2. Los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T. (convenios ratificados por nuestro país). La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Tema 3. La Declaración Socio Laboral del Mercosur. Tema 4. Los derechos fundamentales y su proyección a las relaciones entre particulares: eficacia directa y eficacia mediata. Concurrencia de derechos fundamentales: métodos de solución para las contiendas judiciales. El test de proporcionalidad: idoneidad, necesidad y proporcionalidad stricto sensu. Especial análisis del tema en el ámbito de la relación de trabajo: derecho del trabajador al honor, a la intimidad, a la propia imagen, y derechos del empleador a trabajar, ejercer toda industria y a comerciar. Unidad 7. Fuentes del derecho del trabajo (segunda parte). Tema 1. Ley, convenio colectivo y contrato individual (orden jerárquico y orden de prelación). La relación ley-ley. La relación ley-convenio colectivo (La posibilidad de derogación de un convenio colectivo por medio de una fuente heterónoma posterior: evolución de la jurisprudencia de la CSJN). La relación ley-contrato individual. Orden público general. Orden público laboral y regla de norma mínima. Tema 2. Decretos. Tipos: a) de ejecución; b) autónomos; c) delegados.

Tema 3. Derecho común. Tema 4. Reglamentos de régimen interior. Códigos de ética o conducta. Unidad 8. Fuentes del derecho del trabajo (tercera parte). Tema 1. La voluntad concurrente de las partes. Función constitutiva y función normativa o regulatoria. Inderogabilidad (de normas), irrenunciabilidad e indisponibilidad (de derechos). Vigencia de la norma imperativa. Tema 2. La regla de la condición más beneficiosa de origen contractual frente a modificaciones legales o convencionales posteriores al contrato. Tema 3. La declaración unilateral del empleador: límites. Unidad 9. Fuentes del derecho del trabajo (cuarta parte). Tema 1. El convenio colectivo de trabajo. Concepto. Tipos: a) regulares; b) irregulares o de derecho común; c) convenios colectivos especiales (el convenio del procedimiento preventivo de crisis, y el convenio de descuelgue del art. 97 de la ley 24.467). Tema 2. La relación convenio colectivo – convenio colectivo (distintos supuestos). La relación convenio colectivo – contrato individual. Tema 3. El laudo. Concepto. Tipos. Efectos. Unidad 10. Interpretación y aplicación de normas. Tema 1. Regla *"in dubio pro operario"*. Ambito de aplicación. Tema 2. Concurrencia normativa y regla de norma más favorable. Criterios para la determinación de la norma más favorable. La regla de compatibilidad. Tema 3. Sucesión de normas. Las reglas de modernidad y de condición más beneficiosa. Unidad 11. La sanción de nulidad en el derecho del trabajo. Tema 1. La nulidad en el derecho común. El Código Civil y Comercial de la Nación: incidencia en el derecho del trabajo.

Tema 2. Nulidad en el momento constitutivo de la relación laboral. Efectos. Casos. Tema 3. Nulidad durante el desarrollo de la relación laboral. Efectos. Casos. Tema 4. Nulidad en el momento extintivo de la relación laboral: referencia a la posibilidad del despido nulo en la jurisprudencia de la CSJN. Unidad 12. Prescripción y caducidad en el derecho del trabajo. Tema 1. Prescripción y caducidad en el derecho común. El Código Civil y Comercial de la Nación: incidencia en el derecho del trabajo. Tema 2. Prescripción laboral. Efectos. Plazos. Tema 3. Caducidad laboral. Efectos. Plazos. Unidad 13. Crisis y derecho del trabajo. Tema 1. Herramientas anti crisis. Prohibiciones destinadas a preservar el mantenimiento de la relación laboral. Desregulación y flexibilidad. La experiencia argentina. La flexiguridad. Tema 2. Globalización y deslocalización de la producción. Declaración sobre Justicia Social para una Globalización equitativa (OIT) Tema 3. La emergencia económica en la jurisprudencia de la CSJN.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Para mantenerse en el curso, el alumno debe tener una asistencia no menor al 75% de la totalidad de clases a dictarse.

El alumno que se retire del curso sin haber completado, al menos, 75 minutos de clase, será considerado ausente, salvo que justifique el motivo por el cual se retira de la clase anticipadamente.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Se tomarán dos exámenes orales. Un parcial, promediando el curso, y un final, al concluir el mismo. Y se deberá presentar un informe con quince (15) días de anticipación a la finalización del curso. Quien no presente el informe, no será calificado en ese rubro, y su nota de concepto no será superior a los cuatro (4) puntos.

Examen parcial: Para permanecer en el curso, la calificación del examen parcial no debe ser inferior a 4 (cuatro) puntos. Quien no alcance dicha calificación, será dado de baja de la lista. El alumno que obtenga seis (6) puntos o más, será interrogado en el examen final sobre los temas que se dicten a partir de haber rendido el examen parcial. Quien sea calificado con cuatro (4) o cinco (5) puntos, será examinado en base a la totalidad de los temas que integran el programa de la materia.

Examen final: Para aprobar el examen se deberá obtener un mínimo de cuatro (4) puntos. El alumno que no alcance dicha calificación será reprobado.

Calificación definitiva: El alumno que haya obtenido cuatro (4) o más puntos en el examen final, será calificado en base a un promedio a obtener entre la nota del examen final, la nota de concepto, y la nota del informe (según el caso).

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: García, Héctor

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MARTES Y VIERNES de 20:00 a 21:30 hs.

OBJETIVOS: Conocimiento del derecho que regula el contrato de trabajo en general y de ciertas actividades especiales, con especial referencia a las normas, principios y soluciones jurisprudenciales sobre las formas de contratación y alcance de los derechos y obligaciones de las partes al contratar, durante el desarrollo del vínculo y al momento de su extinción.

CONTENIDOS: 1.- Elementos básicos de la teoría general. 2.- Contrato de trabajo y relación de trabajo. 3.- Los sujetos del contrato de trabajo. La dependencia laboral. El empleador y la empresa. Intermediación e interposición en el contrato de trabajo. 3 bis. - Objeto, forma y prueba de contrato de trabajo. 4.- Duración del contrato de trabajo. Estabilidad y modalidades contractuales. 5.- Derechos y obligaciones de las partes en el contrato de trabajo. 6.- El salario. 7.- Jornada de trabajo y descansos. 8.- Protección de las mujeres y los menores. 9.- Suspensión del contrato. 10.- Extinción del contrato de trabajo. 11.- Estatutos especiales.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases teórico-prácticas, con desarrollo de casos jurisprudenciales y actividades complementarias.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Las reglamentarias, 75% de asistencia obligatoria.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Dos evaluaciones parciales; seguimiento del estudio y de la participación individual; promoción directa con un promedio no inferior a seis (6). Recuperatorios en los parciales para quienes obtengan menos de cuatro (4). Examen final para quienes no promuevan directamente de acuerdo a los criterios precedentes.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (Interdepartamental)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Reybet, Cecilia

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MARTES Y VIERNES de 20:00 a 21:30 hs.

OBJETIVOS: Propender a la difusión, dinamización y aprendizaje por parte de los estudiantes de los contenidos del Derecho Procesal del Trabajo, considerando que el mismo resulta ser una materia autónoma pese a estar comprendida dentro de otras.

CONTENIDOS: Título I: Procedimientos en la Provincia de Buenos Aires y en la Nación. Clasificación: oral, escrito prevalentemente escrito, prevalentemente oral. Procedimientos Derecho Comparado. Ventajas y defectos. Competencia. Sus reglas en la Nación y en la Provincia. Fuero de Atracción. Concursos, Quiebras Sucesiones. Título II: Sujetos del Proceso Actor: capacidad para ser parte, Representación Promiscua de los Menores adultos e impúberes. Emancipados, normas procesales para estar en juicio, Ley de Contrato de Trabajo y Ley 18.345 modif. Por la Ley 24.635. Representación en juicio. Carta Poder. Representantes Personería Apoderados. Representación ante el Ministerio de Trabajo. En el Concurso Beneficio de pobreza, su distinción con el de litigar sin gastos. Demandados: Empleador, Personas Jurídicas: distintos tipos de sociedades. Conciliador Laboral. Procedimiento ante la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Gestor de Negocios. Jueces. Fiscales. Recusación y Excusación. Causales. Prejuzgamiento. Ministerio Público. Cámara de Apelaciones. Corte Suprema. Peritos. Sujetos auxiliares. Auxiliares. Tribunales de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Incompatibilidades. Litisconsorcios y terceros. Título III: Demanda, requisitos formales y de fondo. Su presentación. Cédulas, notificaciones, clasificación, plazos, vistas y traslados. Excepciones, de previo y especial pronunciamiento y de fondo, trámite. Título IV: Contestación de demanda. Requisitos formales y de fondo. Traslado, plazos. Rebeldía, distintos supuestos. Reconvencción, su trámite. Hechos nuevos y nuevos hechos. Acumulación de Procesos. Título V: La prueba. Diligencias preliminares. Prueba anticipada. Su ofrecimiento, oportunidad y plazos. Caducidad de Instancia. Clasificación. Confesionales requisitos. Testimoniales requisitos. Pericial. Informativa. Documental. Vistas y traslados. Exhortos. Alegatos. Valoración de la prueba a fin de producirlo. Carga dinámica de la prueba. Presunciones. Procedimiento en la Provincia de Buenos Aires. Vista de causa. Título VI: Medidas para mejor proveer. Sentencias. Requisitos su legalidad. Resoluciones. Interlocutorias definitivas y simples o de mero trámite. Recursos. Condiciones de su concesión. En relación y libremente. Aclaratoria. Revocatoria.

Apelación. Resoluciones contra las que proceden, plazos. Requisitos. Acordadas reglamentarias. Resoluciones apelables e inapelables. Honorarios. Recurso de nulidad. Expresión de agravios. Requisitos. Plazo y traslado. Recurso de inaplicabilidad de ley. Recurso extraordinario. Recurso de hecho ante la Corte Suprema. - Recurso de hecho ante la Cámara de Apelaciones. Título VII: Procedimiento en segunda instancia. Prueba en segunda instancia. Sentencia. Obligatoriedad de los Plenarios para el Juez en el proceso de la Ley 18.345. Valoración de la Jurisprudencia de la Corte Suprema de la Nación en el proceso capitalino. Obligatoriedad de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires en los procesos de la ley 11.653. Revocación de la sentencia de primera instancia. Anulación de la sentencia de primera instancia. Supletoriedad de las normas del procedimiento civil. Título VIII: Ejecución de sentencia. Liquidaciones. Intimación de pago y embargo. Embargo de bienes muebles e inmuebles. Otros embargos. Inhibición General de Bienes. Remate de bienes muebles. Remate de bienes inmuebles. Otros remates. Medidas cautelares. Previa y definitiva. Incidentes de ejecución parcial. Procedimientos especiales. Apelación y ejecución de resoluciones administrativas en la Provincia de Buenos Aires. Desalojo. Juicios contra la Nación. Arbitraje. Cuestiones de competencia originaria de la Cámara. Desafueros. En todas las bolillas se realizará el análisis de la Jurisprudencia relevante.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Análisis de casos, teatralización de audiencias, confección de cédulas y escritos, análisis del desarrollo de la prueba, pautas y desarrollo de la elaboración del alegato considerando el lenguaje jurídico como así también la valoración de las pruebas de acuerdo a la Teoría Dinámica de la Prueba. Importancia y análisis de los Fallos Plenarios. Valoración de la Sentencia a fin de precisar los agravios atinentes al recurso de apelación. Formas de Ejecución de la Sentencia en el proceso laboral. Supuesto de Concurso o Quiebra de la demandada. Fuero de Atracción.

Pautas y comparación con el proceso de la Provincia de Buenos Aires – Ley 11.653 -.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Será condición de regularidad una asistencia del 75% de las clases dictadas, la aprobación de ambos parciales obteniendo al menos la nota de 4 en cada uno.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Se tomarán 2 parciales, cada uno con su respectivo recuperatorio. Siendo condición obtener en cada uno al menos la nota de 4 para poder acceder al final, y 6 de promedio para promocionar la materia. Las notas con 50 centésimos se redondearán siempre hacia arriba.

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Formaro, Juan José.

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, MIERCOLES de 20:00 a 23:00.

OBJETIVOS: Proporcionar conocimientos ampliados respecto de los contenidos vistos en "Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", abordando con profundidad la temática concreta de los accidentes y enfermedades del trabajo. Analizar los aspectos relativos al derecho de daños laborales, tanto desde la órbita de la ley especial (LRT) como así desde el derecho común. Realizar un estudio de las diversas reformas realizadas al sistema (leyes 26.773 y 27.348), como así la incidencia del Código Civil y Comercial (ley 26.994). El Curso se desarrollará efectuando una articulación teórico - práctica de sus contenidos, mediante el estudio de la doctrina y la jurisprudencia existente sobre la materia.

CONTENIDOS: 1. Fuentes del derecho del trabajo y articulación con el derecho común. 2. Control de constitucionalidad y convencionalidad. Dimensión constitucional del derecho a la reparación. 3. La problemática de los infortunios laborales. Bienes jurídicos tutelados. 4. Evolución histórica de los distintos regímenes atinentes a la reparación de los daños laborales. 5. La ley 24.557 y sus reformas. 6. Acción especial y acción común. Pluridimensión normativa. 7. Legitimación activa y pasiva (acción especial y acción común). 8. Accidente de trabajo. Definición y alcances. Enfermedad profesional. Tutela de las enfermedades no listadas. Accidente in itinere. Alcances y limitaciones. 9. Exclusiones del sistema (dolo, fuerza mayor extraña al trabajo y enfermedades preexistentes). 10. Procedimiento administrativo (actuación en el mismo) y judicial previsto por la LRT y sus modificatorias (ley 27.348). Adhesiones provinciales a la ley 27.348. Revisión por vía recursiva o por demanda ordinaria. Procedimiento. 11. Situaciones cubiertas y prestaciones (dinerarias y en especie). Baremos. Control constitucional de la tarifa. Indemnización de daños adicionales. 12. Derecho intertemporal en materia de daños laborales. 13. Prevención de daños. Suspensión del cumplimiento de la prestación contractual. Normativa en materia de higiene y seguridad en el trabajo. 14. Responsabilidad del empleador. Obligación de seguridad, daños por cosas y actividades riesgosas o viciosas, negligencia. Normas laborales y del Código Civil y Comercial de la Nación. 15. Responsabilidad de terceros (contratistas, subcontratistas, etc.). 16. Responsabilidad por daños del Estado como empleador. 17. Responsabilidad civil de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo. 18. Eximentes en el derecho común. 19. Reparación plena. Daño resarcible. Rubros indemnizatorios y su cuantificación. Obligaciones de dar dinero y deudas de valor. Intereses. 20. Cuestiones de competencia en la acción común. Limitaciones sobre costas y honorarios de la ley 26.773. 21. Prescripción. Curso, suspensión, interrupción y dispensa. 22. La opción. Mecánica, alcances y efectos. Control constitucional. 23. Privilegios. Fondos de garantía ante la insolvencia. 24. Derecho de daños laborales como aglutinante ordenador de la normativa existente.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: 1. Exposiciones de los temas a cargo del cuerpo docente. 2. Formación de carpeta de documentación. 3. Sinopsis de lecturas obligatorias. 4. Investigación bibliográfica y jurisprudencial de los temas del curso.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: 75% de asistencia a las clases por cada mes de cursada; elaboración de la carpeta de documentación; elaboración de la sinopsis de lecturas obligatorias y cumplimiento de la investigación bibliográfica y jurisprudencial encomendada. Serán promovidos los alumnos que cumplan la siguiente condición: a) Cumplimiento de las condiciones de regularidad; b) presentación al final del curso de una monografía sobre unos de los temas de la materia; c) Aprobación de dos parciales con una calificación no menos a los seis puntos, el primero oral, y el segundo de defensa de la monografía.

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Formaro, Juan José.

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, MIERCOLES de 20:00 a 23:00

OBJETIVOS: Proporcionar conocimientos ampliados respecto de los contenidos vistos en “Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, abordando con profundidad la temática concreta de los accidentes y enfermedades del trabajo. Analizar los aspectos relativos al derecho de daños laborales, tanto desde la órbita de la ley especial (LRT) como así desde el derecho común. Realizar un estudio de las diversas reformas realizadas al sistema (leyes 26.773 y 27.348), como así la incidencia del Código Civil y Comercial (ley 26.994). El Curso se desarrollará efectuando una articulación teórico - práctica de sus contenidos, mediante el estudio de la doctrina y la jurisprudencia existente sobre la materia.

CONTENIDOS: 1. Fuentes del derecho del trabajo y articulación con el derecho común. 2. Control de constitucionalidad y convencionalidad. Dimensión constitucional del derecho a la reparación. 3. La problemática de los infortunios laborales. Bienes jurídicos tutelados. 4. Evolución histórica de los distintos regímenes atinentes a la reparación de los daños laborales. 5. La ley 24.557 y sus reformas. 6. Acción especial y acción común. Pluridimensión normativa. 7. Legitimación activa y pasiva (acción especial y acción común). 8. Accidente de trabajo. Definición y alcances. Enfermedad profesional. Tutela de las enfermedades no listadas. Accidente in itinere. Alcances y limitaciones. 9. Exclusiones del sistema (dolo, fuerza mayor extraña al trabajo y enfermedades preexistentes). 10. Procedimiento administrativo (actuación en el mismo) y judicial previsto por la LRT y sus modificatorias (ley 27.348). Adhesiones provinciales a la ley 27.348. Revisión por vía recursiva o por demanda ordinaria. Procedimiento. 11. Situaciones cubiertas y prestaciones (dinerarias y en especie). Baremos. Control constitucional de la tarifa. Indemnización de daños adicionales. 12. Derecho intertemporal en materia de daños laborales. 13. Prevención de daños. Suspensión del cumplimiento de la prestación contractual. Normativa en materia de higiene y seguridad en el trabajo. 14. Responsabilidad del empleador. Obligación de seguridad, daños por cosas y actividades riesgosas o viciosas, negligencia. Normas laborales y del Código Civil y Comercial de la Nación. 15. Responsabilidad de terceros (contratistas, subcontratistas, etc.). 16. Responsabilidad por daños del Estado como empleador. 17. Responsabilidad civil de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo. 18. Eximentes en el derecho común. 19. Reparación plena. Daño resarcible. Rubros indemnizatorios y su cuantificación. Obligaciones de dar dinero y deudas de valor. Intereses. 20. Cuestiones de competencia en la acción común. Limitaciones sobre costas y honorarios de la ley 26.773. 21. Prescripción. Curso, suspensión, interrupción y dispensa. 22. La opción. Mecánica, alcances y efectos. Control constitucional. 23. Privilegios. Fondos de garantía ante la insolvencia. 24. Derecho de daños laborales como aglutinante ordenador de la normativa existente.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: 1. Exposiciones de los temas a cargo del cuerpo docente. 2. Formación de carpeta de documentación. 3. Sinopsis de lecturas obligatorias. 4. Investigación bibliográfica y jurisprudencial de los temas del curso.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: 75% de asistencia a las clases por cada mes de cursada; elaboración de la carpeta de documentación; elaboración de la sinopsis de lecturas obligatorias y cumplimiento de la investigación bibliográfica y jurisprudencial encomendada. Serán promovidos los alumnos que cumplan la siguiente condición: a) Cumplimiento de las condiciones de regularidad; b) presentación al final del curso de una monografía sobre unos de los temas de la materia; c) Aprobación de dos parciales con una calificación no menos a los seis puntos, el primero oral, y el segundo de defensa de la monografía.

DERECHO LABORAL PERSPECTIVA INTERNACIONAL (INTERDEPARTAMENTAL)

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Rabino Mariela

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, MIÉRCOLES de 20:00 a 23:00

OBJETIVOS: Comprender la importancia de la internacionalidad en casos laborales. Distinguir los supuestos de hecho y sus consecuencias jurídicas. Conocer la jurisdicción y la normativa aplicable tanto de fuente interna como de fuente internacional. Conocer el rol de la autonomía de la voluntad. Comprender la problemática de casos que involucran a Estados extranjeros y/u Organizaciones Internacionales. Estudiar la jurisprudencia argentina Reflexionar sobre algunas cuestiones de derecho procesal internacional. Adquirir las herramientas para la resolución de casos a través de trabajos prácticos.

CONTENIDOS: Relaciones de los ordenamientos jurídicos involucrados: Derecho Internacional Público, Derecho Internacional Privado, Derechos Humanos, Derecho Laboral Internacional, Derecho Internacional Laboral, Derecho Procesal Internacional, Derecho Internacional Procesal, Derecho Laboral y Derecho Laboral Procesal. El caso iusprivatista internacional en lo laboral: concepto y clasificación. La internacionalidad objetiva-subjetiva. La influencia de las nuevas tecnologías (TIC): el teletrabajo. La problemática de la localización. Supuestos típicamente internacionales. La incidencia de las migraciones. Distinción de categorías: nivel jerárquico. Calificación de la relación laboral en el derecho argentino y en el derecho comparado. El problema de las calificaciones en la fuente internacional. Jurisdicción. La carencia de norma de jurisdicción internacional. Fuente internacional y fuente interna. Criterios atributivos de jurisdicción. El trabajador extranjero en el proceso argentino. Prórroga de jurisdicción: concepto y alcance. Inmunidad de jurisdicción e inmunidad de ejecución de Estados extranjeros y Organizaciones Internacionales. El rol de la O.I.T. en la resolución de conflictos. La influencia de los Derechos Humanos: los tratados y la jurisprudencia de la Corte Europea. Derecho aplicable: La carencia de norma de conflicto de fuente internacional. La norma de conflicto de fuente interna: calificación del tipo legal y de la consecuencia jurídica. El ius variandi internacional y el conflicto móvil: concepto y criterios de solución. Distinción del ámbito público. Análisis de la jurisprudencia argentina con especial referencia a la CSJN. Autonomía de la voluntad conflictual y material: concepto, alcance y límites. Aplicación del derecho extranjero: concepto, carácter del derecho extranjero, su invocación y prueba. Control de orden público: concepto y clasificación de mecanismos. El principio de la norma más favorable. Los Derechos Humanos. Análisis de la jurisprudencia argentina y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Marco regional: Regulación en los procesos de integración con especial referencia al MERCOSUR y a la U.E. La Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR. U.E.: Roma I (Reglamento 593/2008) y Reglamento 44/2.001. Marco universal: La O.I.T. y su exclusividad. La O.M.C. y el dumping social. Cooperación judicial internacional: concepto y clasificación: de mero trámite, probatoria, cautelar y reconocimiento y ejecución de sentencias y laudos extranjeros. Fuente internacional y su ámbito de aplicación. Fuente interna.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Las clases se desarrollarán en forma teórica-práctica, mediante la utilización de múltiples metodologías didácticas como el método inductivo-deductivo, lluvia de ideas, etc. Los trabajos prácticos recibirán una devolución individual, grupal y general con el fin de capitalizar los aportes de cada estudiante.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Asistencia y trabajos prácticos.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Trabajo de investigación final con defensa oral integradora.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (Interdepartamental)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Nagata, Javier.

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MIÉRCOLES de 20:00 a 23:00 hs.

OBJETIVOS: El desarrollo integral del procedimiento laboral brindará al alumno conocimientos esenciales para su práctica profesional y, eventualmente, para el cumplimiento de la función judicial en el ámbito de la Justicia Nacional del Trabajo. El curso apuntará a la formación académica en aspectos adjetivos vinculados con el Derecho Procesal del Trabajo, desde sus aspectos doctrinarios, normativos y jurisprudenciales.

CONTENIDOS: Unidad I.- A) La instancia obligatoria laboral. Ley 24.635. Antecedentes del nuevo sistema. Régimen. Caracterización. Aspectos generales. Excepciones. Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria. (SECLO). Trabajo práctico. Intercambio telegráfico. Presentación ante el SECLO. B) Organización y procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo. Jueces de Primera Instancia. Cámara de Apelaciones. Su competencia. Casos especiales de competencia. Ministerio Público. Organización y funciones. Casos prácticos de competencia por razón de la materia y por razón del territorio. C) Juicios Universales. Criterio Lega. Armonización con otros regímenes. Ley 24.522. Aspectos prácticos. Jurisprudencia. D) Procedimiento en el ámbito de la provincia de Buenos Aires (ley 11.653). Unidad II.- A) Sujetos del proceso. Recusación. Causales. Excusación. Plazos para los jueces. Cómputo. Suspensión del plazo. B) Capacidad para ser parte

en el proceso. Capacidad procesal. Menores adultos. Intervención del Defensor Oficial de Menores. C) Representación en juicio. Letrado apoderado. Representante legal. Distintos casos. Tipos societarios. Acreditación de la personería. Gestor de negocios. Supuestos. Acta poder. Finalidad. Contenido. Sustitución de poder. Unificación de personería. Resolución de conflictos en materia de personería. D) Litisconsorcio Facultativo. Acumulación de procesos. Caracteres. Tercerías. Unidad III.- Principios generales del procedimiento Laboral: celeridad, concentración, intermediación y economía. Aspectos prácticos. Impulso de oficio y cese del mismo (art. 46 LO). B) Domicilio. Domicilio constituido. Falta de domicilio constituido. Domicilio real. Actualización del domicilio real. C) Notificaciones. Concepto. Notificación personal. Notificación domicilio constituido y en el domicilio real. Supuestos. Notificación nula. Notificación fuera de la jurisdicción. Notificación por edictos. Casos prácticos. D) Cédulas, requisitos. Efectos. Trabajos prácticos. E) Medidas de prueba anticipada. Diligencias preliminares. Supuestos. Efectos. Unidad IV.- A) Plazos procesales. Vistas y traslados. Actuación en tiempo hábil. B) Nulidad. Consentimiento de actos viciados. Oportunidad para el planteamiento de las nulidades, supuestos. Resolución. Recursos. Efectos. Casos prácticos. C) Medidas cautelares. Embargo preventivo. Tipos. Resolución. Recursos. Responsabilidad por medidas cautelares. D) Conciliación. Homologación. Art. 15 de la LCT. Modos anormales de terminación del proceso, distintos casos (arts. 304 y siguientes del CPCCN). Unidad V.- A) Demanda. Requisitos. Examen previo de la demanda. Intimaciones. Cumplimiento. Modificaciones de la demanda. Recursos. Trabajo Práctico (Demanda). B) Traslado de la demanda. Plazos. Importancia. Notificaciones. Efectos. C) Contestación de la demanda. Concepto. Caracteres. Ofrecimiento de prueba. Falta de contestación de demanda. Rebeldía. Efectos. Trabajos prácticos. Traslado. D) Reconvención. Excepciones de previo y especial pronunciamiento. Defensas de fondo. Resolución. Recursos. Unidad VI. - A) La prueba. Concepto. Finalidad. Objeto. Carga de la prueba. Medios de prueba. Providencia de prueba. B) Prueba instrumental. Concepto e importancia. Clasificación. C) Prueba informativa. Concepto. Personas informantes. Impugnación por falsedad. Oficios y exhortos. Potestad de dictar sentencia prescindiendo de la prueba informativa. Trabajo práctico. D) Prueba de confesión. Concepto. Quiénes pueden ser citados. Absolución de posiciones. Incoparecencia. Efectos. Deberes y facultades del Juez. Preguntas recíprocas. Confesión de las personas de existencia ideal. Justificación de incoparecencia. UNIDAD VII.- A) Prueba de testigos. Interrogatorio. Habilidad. Citación. Obligación de comparecer. Testigos domiciliados fuera de la jurisdicción. Requisitos del ofrecimiento. Apreciación de la prueba testimonio. Alegación sobre la idoneidad de los testigos. B) Prueba de peritos. Designación. Aceptación del cargo. Plazo para la presentación del informe. Vistas de las presentaciones. Impugnaciones. Plazos. Remoción. Efectos. C) Alegato. Oportunidad. Notificación. D) Sentencia. Plazos. Cómputos. Suspensión. Unidad VIII.- A) Consentimiento de las interlocutorias. Revocatoria de oficio. Revocatoria a pedido de parte y apelación en subsidio. Aspectos prácticos. B) Aclaratoria. Plazos para interponerla. Plazos para resolver la aclaratoria. Apelación de la aclaratoria. Errores aritméticos de nombre. Aspectos prácticos. C) Recursos de apelaciones. Resoluciones apelables. Plazos. Omisión de la expresión de agravios. Traslado de la expresión de agravios. Inapelabilidad por razón del monto. Apelación anterior a la sentencia. Efectos de la apelación diferida. Plazo para fundar la apelación diferida. Trabajo práctico. D) Sentencia de Cámara. Revocación. Anulación de la sentencia de primera instancia. Devolución del expediente. Recurso de hecho por apelación denegada. Unidad IX.- A) Liquidación. Tasa de interés. Intimación de pago. Plazo. Tasas judiciales. Trabajo práctico. B) Embargo. Mandamientos. Trámite. Contenido. Intimación al deudor sobre gravámenes anteriores. Designación de martillero. Subasta de muebles e inmuebles. Recaudos. Base de la subasta. Comunicación a los jueces embargantes. Citación a los acreedores hipotecarios. Rendición de cuentas del martillero actuante. Ejecución contra fallidas y concursados. Aspectos prácticos. Unidad X.- Procedimientos especiales. A) Accidentes de trabajo. Ley 9688. Ley 24557. Insolvencia del deudor. Fondo de garantía. B) Ejecución de créditos reconocidos o firmes. Art. 138. C) Juicio Ejecutivo. Ejecución de convenio homologado ante el SECCLO. D) Apremio. Supuestos. Desalojos. Juicios de desalojo. E) Ejecución de juicios contra la Nación. Leyes de emergencia 23982, 25344 y dec. 1116/2000. Procedimiento. Cobro de Créditos. F) Arbitraje. Ofrecimiento. Procedimiento. Recursos.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Se brindará una clase semanal de tres horas, con un intervalo de veinte minutos. Las clases abordarán todos los contenidos del programa del curso en un orden metódico y cronológico al desarrollo normativo de cada una de las etapas del procedimiento laboral. Con este objetivo, se incursionará en aspectos normativos y jurisprudenciales relevantes, desde la instancia administrativa previa de conciliación ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria hasta la ejecución de sentencia en el ámbito jurisdiccional. Se analizarán cada una de las normas procesales referidas al instituto, desde la perspectiva de la previsión adjetiva propia del procedimiento laboral y se efectuará un estudio de la regulación del C.P.C.C.N. tanto respecto de las normas expresamente aplicables, por reenvío, al proceso laboral como en relación con aquellas complementarias reguladas por el derecho común. El estudio de la materia constará de clases explicativas de cada etapa del procedimiento laboral, en cuanto a su regulación normativa, aspectos doctrinarios y jurisprudenciales. En lo que atañe a estos últimos, se brindará a los alumnos los más recientes fallos de la Justicia Nacional del Trabajo y de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: El docente tomará lista al final de cada clase. Se exige puntualidad y asistencia. Se requiere un 75 % de asistencia, por lo que se autoriza un límite de faltas del 25 % de la totalidad de las clases del cuatrimestre.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Los alumnos deberán rendir dos parciales en el cuatrimestre, que se tomarán en forma escrita. El primer parcial podrá ser recuperado, también en forma escrita, si el alumno obtiene menos de cuatro puntos. El segundo parcial no será recuperado y deberá rendirse examen final. La nota de cada parcial debe ser de 4 o más para ser aprobado. La materia puede ser promocionada si el alumno obtiene 6 puntos o más entre los dos parciales. Si no se aprueba el primer parcial o no se asiste, el alumno podrá recuperar mediante examen escrito recuperatorio a la semana siguiente a la entrega de las notas. El hecho de cumplir con el recuperatorio (ya sea por inasistencia al parcial o por no haber obtenido 4 puntos o más) hace perder al alumno la posibilidad de promocionar y, en este caso, deberá cumplir con el examen final de toda la materia. Las notas de los parciales se entregan a la clase siguiente al parcial y una semana después se cumple con el examen recuperatorio. La aprobación del parcial o bien del recuperatorio permite mantener la regularidad. En el caso que el alumno no apruebe el recuperatorio, quedará eliminado del curso. El examen final es oral.

REGIMEN INDEMNIZATORIO LABORAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Ducros Novelli, D.

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MIERCOLES de 20:00 a 23:00 hs.

Objetivos y contenidos: Consultar en el Departamento.

DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Meguira, Horacio

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, LUNES Y JUEVES de 21:30 a 23:00 hs.

OBJETIVOS: Analizar al alumno del clásico trípede del derecho colectivo: Negociación colectiva, asociaciones sindicales y derecho de huelga, los nuevos paradigmas organizativos y la tendencia doctrinaria en cuanto a su conceptualización y nuevas formas de organización de la producción, la globalización y las modificaciones tecnológicas. Se pondrá especial énfasis en el análisis de modelos comparados y el estudio de los nuevos marcos del derecho colectivo surgido a partir de la reforma laboral recientemente sancionada.

CONTENIDOS: Aspectos constitucionales del derecho colectivo del trabajo. Tratados y convenios de la OIT. El fenómeno de la autonomía colectiva. Su recepción sociológica, política y jurídica. La libertad sindical. Formas de organización colectiva. El modelo sindical argentino. Su conformación histórica. La ley de asociaciones sindicales la norma constitucional y la doctrina del comité de libertad sindical de la OIT. La negociación colectiva. Antecedentes históricos. Marco legal. Sujeto, estructura, materia, homologación. Impugnación. Vigencia. Conflicto de normas. El nuevo esquema negocial a la luz de la nueva reforma laboral. Conflictos colectivos, marco legal, huelga. Titularidad. Caracterización. Otras medidas legítimas de acción sindical. Huelga en los servicios esenciales. Doctrina del comité sindical. Encuadramiento convencional y sindical.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: La materia es trimestral. Todas las clases son dadas por el profesor adjunto o supervisadas por él. Se efectúa un plan de estudios que consiste en dividir la materia en tres. La primera parte se refiere a Libertad Sindical en general, la segunda a negociación. Colectiva y la tercera a conflicto, huelga y modalidades de resolución. Se efectúa un parcial escrito, y un final en general oral, dependiendo de la cantidad de alumnos inscriptos. El criterio de evaluación esté ligado al nivel del curso. Se establece "la media" y sobre ello se fija una escala. Hay un trabajo práctico por curso intentando fomentar la iniciativa, creación y participación del alumno. En general se trata de un caso de actualidad, un conflicto o negociación con difusión en los medios. En los exámenes escritos se permite la utilización de la ley, dado que las preguntas se refieren a conceptos o resolución de disyuntivas jurídicas basadas en el razonamiento y conocimiento de los institutos. En nivel de inscriptos ha aumentado paulatinamente y se nota un mayor interés por la materia. Es común que el alumno no tenga un conocimiento sobre los elementos del Derecho del Trabajo, lo que requiere un repaso general de principios generales.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75 % de asistencia.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Dos parciales, uno escrito y un examen final global en las condiciones de promoción reglamentarias.

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Isequilla, Matías

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, MARTES Y VIERNES de 21:30 a 23:00 hs.-

OBJETIVOS: En principio, cabe señalar que, como objetivo prioritario del curso, se busca que los alumnos logren interiorizarse respecto de las especiales circunstancias en que se desarrollan las relaciones individuales de trabajo, poniendo especial énfasis en la protección de la persona que ofrece su tiempo, esfuerzo, creatividad, salud e incluso libertad, a cambio de una prestación económica de naturaleza alimentaria. De esa forma, resulta primordial intentar que el estudiante internalice el muy particular sistema de principios, reglas y fuentes de regulación que rigen en nuestra disciplina tendientes a proteger de manera integral a la persona que trabaja y a garantizar el pleno ejercicio por parte de ésta de los Derechos Humanos Fundamentales al Trabajo y a la Libertad Sindical. Asimismo, dada la notable extensión y las características del programa de la materia, el cual incluye virtualmente todos los aspectos relevantes del derecho de las relaciones individuales de trabajo, resulta conveniente poner especial énfasis en los grandes principios e institutos que regulan la materia, de manera tal de, cuando menos, conseguir que el alumno no se atiborre de información que en gran medida siempre estará disponible, sino que aprehenda los conceptos más relevantes de la disciplina y, así, adquiera una mínima base lógica y jurídica que le permita y lo motive a luego profundizar sus conocimientos, preferentemente en el marco de la Carrera de Especialización o la Maestría en Derecho del Trabajo. A los fines de la consecución de dichos objetivos, desde el punto de vista pedagógico se estima muy relevante poner en práctica estrategias o modalidades que alternen con la clásica técnica de clase expositiva o "magistral", que requieran un especial involucramiento por parte de los alumnos y que les permita interpretar, razonar y relacionar los temas estudiados, tales como el fomento de debates (con estudio previo del tema a debatir), "tormenta de ideas", juegos de roles, resolución de casos concretos, trabajos de campo, visitas guiadas, entre otras.

En ese mismo sentido, reviste singular importancia el aprovechamiento de diversos recursos tecnológicos informáticos, tales como Power Point, redes sociales, etc., como así también audiovisuales, siendo que la proyección de películas y documentales relacionados con la materia, entre diversas clases de material fílmico, constituye una inapreciable herramienta para la enseñanza de nuestra disciplina.

CONTENIDOS: UNIDAD I. El trabajo, los sistemas de producción y la sociedad.

La razón de ser del Derecho del Trabajo y su progresiva conformación. El conflicto-base entre el trabajo asalariado y el capital en el capitalismo industrial. Concepto descriptivo del Derecho del Trabajo. Objeto y fundamento del Derecho del Trabajo; adaptación del marco institucional del mercado de trabajo a la realidad económica cambiante. Etapas: a) El trabajo en las sociedades preindustriales. b) La Revolución Industrial, la "cuestión social" y la intervención del Estado, función social y contenido normativo del Derecho del Trabajo; la forma-contrato como principio. c) Etapa postindustrial, sistemas de organización del trabajo; el "destronamiento" del contrato y la relevancia de la organización. El trabajo ante la crisis económica. La flexibilización de la normativa laboral; la nueva intervención estatal: exaltación de la "autonomía individual" o precarización de la relación de trabajo. Flexibilidad laboral externa y flexibilidad funcional o interna; Polivalencia y polifuncionalidad (remisión a la Unidad VI); Tercerización. El tiempo de trabajo: regulación y redistribución del tiempo de trabajo; técnicas de reducción de la jornada sistemas comparados; cómputo, anualización (crítica). UNIDAD II. La relación y el contrato de trabajo.

El trabajo y la relación de trabajo. Concepto de relación de trabajo; distinción conceptual entre contrato y relación. El contrato de trabajo: concepto y elementos. La relación entre el contrato de trabajo y la ley; el ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo. Presunción de existencia del contrato de trabajo; efectos del contrato de trabajo sin relación de trabajo.

La dependencia laboral; sus aspectos y sus facetas jurídica, económica y técnica. Su deslinde con las situaciones de trabajo autónomo. La dependencia como factor de inclusión en el campo de aplicación del Derecho del Trabajo. La detección de la situación de dependencia laboral; presunción, casuística.

UNIDAD III. Los sujetos de la relación de trabajo. Los sujetos de la relación de trabajo: El empleador, la empresa, el empresario. Conceptos de establecimiento y explotación. La empresa como institución. Modificación de la estructura de la empresa. Pluriempleo y empleador múltiple. Doctrina y jurisprudencia. Grupos de empresas, empresas relacionadas y subordinadas.

Concepto de trabajador. El contrato de trabajo de grupo o por equipo; salario pactado en forma colectiva, distribución proporcional; sustitución de integrantes; colaboradores incorporados por el empleador; distinción con el "trabajo por equipos" o turnos rotativos. La descentralización productiva. Interposición, intermediación, representación y segmentación del empleador. El empleador aparente. Las empresas de servicios eventuales; su régimen jurídico, solidaridad. Agencias de colocación y oficinas de selección de personal. La cesión del establecimiento o explotación y la subcontratación de trabajos o servicios; régimen general; jurisprudencia. La transferencia de la empresa o del establecimiento, transferencia del fondo de comercio. Responsabilidad solidaria. La cesión de personal. La quiebra y la continuidad de la empresa. Empresas multinacionales. Las cooperativas de trabajo. Las sociedades de trabajadores. Nuevos contratos comerciales: "franchising", suministro de mercaderías, "engineering", distribución, concesión. Régimen

especial para pequeñas empresas (ley 24.467). UNIDAD IV. Derechos y deberes de las partes del contrato de trabajo. Obligación genérica de las partes. Buena Fe. Derechos del empleador: Poder de organización y dirección; *ius variandi*, concepto; condiciones para su ejercicio; uso abusivo; reforma de la ley 23.088. Poder disciplinario. Poder de control, concepto, requisitos. Control Médico del personal; Preferencia en la explotación de los inventos del trabajador. Deberes del empleador: Dar ocupación efectiva y adecuada; Pago de la remuneración; Cumplimiento de los demás deberes legales; Deber de seguridad y protección; Deber de diligencia; No discriminación e igualdad de trato; Obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social, entrega del certificado de trabajo. Derechos del trabajador: A recibir ocupación efectiva. Respeto de su dignidad como persona. Libertad de expresión; Seguridad y condiciones dignas de labor; Percepción de daños sufridos; Cobro de remuneración; No ser objeto de discriminación arbitraria; A obtener certificados; Propiedad de Invencciones y descubrimientos del trabajador. Deberes del trabajador: Poner su capacidad laborativa a disposición del empleador; Deber de diligencia y colaboración. Fidelidad; obediencia, cumplimiento de órdenes e instrucciones del empleador; Custodia de herramientas de trabajo, responsabilidad por daños; No concurrencia. UNIDAD V. La remuneración. Concepto. Convenio 95, OIT, art. 103, LCT. Características básicas del salario. Formas de determinar la remuneración: por tiempo, rendimiento, comisiones, gratificaciones, premios. Salario en especie. Viáticos. Propinas. Prestaciones complementarias. Adicionales. SAC, reforma al art. 122 por la ley 27.073. Salario Mínimo Vital y Móvil, Consejo del SMVM, funciones. La tutela del salario. Oportunidad de pago. Lugar y forma de pago. Retenciones. Impuesto a las ganancias, jurisprudencia CSJN, "*Negri c. AFIP*"; Participación en las ganancias, caso "*Gentini*"; caso de empleados bancarios: acuerdo paritario 2015; caso de empleados telefónicos: proyecto de ley. *Stock options*, "bonus". Plenarios "*Tulosa*" y "*Medina c. Telecom*". Beneficios sociales. Concepto y crítica, normativa, carácter taxativo. Ley 26.341. Sumas "no remunerativas". Jurisprudencia CSJN: "*Pérez c. Disco*", "*González c. Polimat*", "*Díaz c. Cervecería Quilmes*" y "*ATE y otro c. Ciudad de Salta*". Participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas. Art. 14 bis CN. Operatividad de la cláusula constitucional. Proyectos legislativos y convenios colectivos de trabajo. UNIDAD VI. La regulación de la relación de trabajo en función del tiempo Modalidades contractuales: 1. Contrato a plazo fijo: Duración del contrato. El preaviso en el contrato de plazo fijo. Conversión del contrato. Extinción y vencimiento del plazo. Ruptura *ante tempus*. Contrato eventual: Requisitos. Reglamentación. Conversión del contrato. Extinción del contrato eventual. Contrato de temporada: Caracterización. Derecho de permanencia del trabajador. Despido durante el período de actividad y de receso. Cómputo de antigüedad del trabajador de temporada. Obligaciones de las partes al comienzo de la temporada. Notificación a cargo del empleador. Obligación de dar respuesta del trabajador. Omisión. UNIDAD VII. La jornada de trabajo. Jornada de trabajo: antecedentes históricos. Tratamiento en la CN y los pactos internacionales: Convenios de la OIT (1, 30, 47). La legislación argentina (ley 11.544 y dto. 16.115/33; arts. 196 a 203, LCT). Las normas internacionales sobre jornada de trabajo. Tendencias actuales; la corriente de flexibilización y la jornada de trabajo; el cómputo anual de la jornada. La reducción del tiempo de trabajo: la experiencia francesa y su contrarreforma. Sistemas para la determinación de la jornada. Jornada reducida: supuestos; jornada promedio flexible. Jornada en trabajo nocturno. Jornada en trabajo insalubre: procedimiento de declaración de insalubridad. Jornada mixta. Excepciones a los límites de la ley 11.544. Ley 26.474 (modificación ley 26.597). Horas suplementarias: definición, prohibición, topes, "plenario D'Aloi". Descansos: finalidad. Descansos durante la jornada, entre jornadas y semanal (sábado, domingo, feriado); salarios compensatorios. Vacaciones (régimen general). UNIDAD VIII. Trabajo de mujeres y adolescentes. Prohibición del trabajo infantil. Trabajo de mujeres. Su protección y el principio de igualdad; capacidad. Jornada y trabajos prohibidos. Trato no discriminatorio. Protección de la maternidad y el embarazo, excedencia. No discriminación, doctrina y jurisprudencia: fallos "*Freddo*" y, CSJN, "*Sisnero c. Tadelva*". Ley 26.847: protección del trabajo de adolescentes. Prohibición y penalización del trabajo infantil: convenios de la OIT. UNIDAD IX. Las suspensiones de la prestación de trabajo. Requisitos (art. 218, LCT). Causales: a) Por voluntad del empleador (causas disciplinarias; Preventiva o cautelar. Causas económicas: fuerza mayor y falta o disminución de trabajo no imputable, Procedimiento Preventivo de Crisis); *Lock out*). b) Por voluntad del trabajador: licencia por maternidad o adopción; desempeño de cargos políticos o sindicales. Excepción de incumplimiento contractual; huelga. Por causas ajenas a la voluntad de las partes: licencia por enfermedad o accidente de trabajo; licencia por enfermedad o accidente inculpable. Quiebra del empleador. Por voluntad concurrente de las partes. UNIDAD X. Riesgos del Trabajo. Deber de seguridad e indemnidad. Art. 75 LCT. Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Nº 19.587): ámbito de aplicación, normas reglamentarias; responsabilidades derivadas de su incumplimiento. La Ley de Riesgos del Trabajo, nº 24.557, y su reforma por la ley 26.773. Antecedentes: leyes 9.688 y 24.028. Características del sistema. Ámbito de aplicación. Sujetos. Deber de prevención y otras obligaciones. Cobertura. Determinación de accidentes y enfermedades profesionales. Prestaciones en especie y dinerarias. Art. 39.1, limitación de la responsabilidad del empleador. Competencia administrativa y judicial. Las Comisiones Médicas. Inconstitucionalidad de la federalización de la competencia (fallos "*Castillo*", "*Venialgo*", "*Marchetti*" y "*Obregón*"). Situación luego de la reforma de la ley 26.773. Pago de indemnizaciones en forma de renta (fallo "*Milone*").

El listado de enfermedades; jurisprudencia: fallo "*Silva c. Unilever*"; ampliación por decreto 49/2014. La responsabilidad civil del empleador; reparación integral del daño (fallos "*Gorosito*", "*Aquino*" y "*Díaz*"). Cúmulo de acciones (fallos "*Losco*" y "*Cachambi*"). Opción con renuncia (ley 26.773). Responsabilidad de las ART: a) en la medida del aseguramiento (fallos "*Cura c. Riosma*" y "*Galván c. Electroquímica*"); b) Inconstitucionalidad de la tarifa indemnizatoria (fallo "*Lucca de Hoz*"); c) Responsabilidad civil de las ART ("*Torrillo c. Gulf Oil*"). UNIDAD XI. Régimen de Estabilidad y extinción de la relación de trabajo. La protección contra el despido arbitrario desde la óptica constitucional y el principio protectorio. Tratados internacionales: PIDESC, Protocolo de San Salvador, Convenio n° OIT de la 158. La jurisprudencia de la Corte Suprema en materia de estabilidad: "*De Luca c. Bco. Francés*", "*Figueroa*", Empleo público, casos "*Madorrán*", "*Sánchez*" y "*Ramos*". Extinción de la relación de trabajo. Los supuestos y su clasificación: por causas económicas, por decisión unilateral de las partes, por causas biológicas. Despido con causa, Injuria laboral. Preaviso. Despido sin causa. Régimen indemnizatorio en la LCT. Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT), tarifa: remuneración base de cálculo, topes mínimo y máximo. Análisis de la jurisprudencia de la CSJN en "*Villarreal c. Roemmers*" y otros fallos hasta "*Vizzoti c. AMSA*". Remuneraciones variables. Plenario "*Tulosa*". Preaviso. Integración del mes de despido. Agravamientos indemnizatorios: Multas de las leyes 24.013, 25.323 y 25.345. Intimación; acumulación. Documentación art. 80. Ley 26.476 (de "Blanqueo"). Plenario "*Vásquez c. Telefónica*". Inoponibilidad de la personería jurídica y extensión de responsabilidad a socios: Arts. 54, 274 y 279, ley 19550. Doctrina y Jurisprudencia: casos "*Aybar c. Pizzería Viturro*", "*Duquelsy c. Fuar*", "*Delgadillo Linares c. Shatell*". Doctrina sentada por la CSJN en "*Palomeque*". Prescripciones del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. UNIDAD XII. El despido y la tutela sindical. La protección a los representantes sindicales prevista en la ley 23.551. Los Convenios n° 87 y 98 de la OIT. Jurisprudencia de la Corte Suprema: los casos "*ATE*" "*Ross*" y "*Arecco c. Praxair*". Leyes 23.592 y 25.013: casos "*Sendoya*", "*Stafforini*" y "*Pellicori*". Despido discriminatorio antisindical: "*Balaguer*", "*Greppi*", "*Parra Vera*", "*Pellejero*", "*Álvarez c. Cencosud*" (Sala II y CSJN), "*Camusso*". Nuevos fallos de la Corte: "*Avanzato c. Metrovías*". UNIDAD XIII. Las relaciones de trabajo de carácter especial. Viajantes de comercio, ley 14.546. Ámbito de aplicación. Aplicación preferente (art. 3°). Régimen remuneratorio. Indemnización especial por "cartera de clientes". Encargados de casas de renta y propiedad horizontal, Ley 12.981. Derechos y obligaciones. Enfermedades y accidentes. Estabilidad, causas de extinción y preaviso. Modificaciones del nuevo Código Civil y Comercial a la Propiedad Horizontal y en materia de despido. Trabajadores de la industria de la construcción, ley 22.250. ámbito de aplicación. Particularidades, Jornada. Remuneración. Registro, IERIC. Derechos y deberes de las partes. Régimen de estabilidad, Fondo de Cese Laboral. Trabajadores de Casas Particulares, Ley 26.844. Notas tipificantes. Inclusiones y exclusiones respecto de la LCT. Aplicación supletoria condicionada. Clasificación del personal. Remuneración. Jornada y descansos. Licencias. Extinción de la relación, indemnizaciones. Procedimiento administrativo y judicial para la solución de conflictos individuales. Régimen de la seguridad social. Aspectos constitucionales. Principio de Progresividad, Conv. Americana de DD.HH. PIDESC. Convenio 189 OIT. Régimen de trabajo de las personas privadas de la libertad ambulatoria. Ley 24.660. Decreto 303/96. Objetivos del trabajo en el marco de la pena privativa de la libertad. Naturaleza jurídica del vínculo laboral. Normativa aplicable. Derechos y deberes de las partes. Competencia. Derechos sindicales de las personas privadas de la libertad, fallo de la Cámara de Casación Penal "*Képych Yúriy Tibériyevich*".

SISTEMA DE DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: En principio, corresponde destacar que, a los fines de la aprobación del curso, los alumnos deberán aprobar un examen parcial, que se desarrollará mediante la modalidad escrita y tendrá por objeto el desarrollo teórico, conceptual y/o práctico de los principales temas estudiados en el curso. Dicha evaluación se aprobará con una calificación de 4 puntos (sobre 10) y quienes obtengan una nota inferior podrán rendir un examen recuperatorio. La evaluación final será obligatoria y se producirá mediante un examen oral. A aquellos alumnos que en el primer examen parcial hubieran obtenido una calificación igual o superior a 6 puntos (sobre 10) se les tendrá por promocionada la primera parte del curso, es decir, que en el examen final oral solamente se incluirán los temas estudiados en la segunda etapa de la materia, siendo la nota de dicha evaluación definitiva.