

Segundo Cuatrimestre 2014

Orientación en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

557 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (Interdepartamental)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, LUNES Y JUEVES de 07:00 a 08:30 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 SECLO, demanda y contestación.

538 TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO (Obligatorio)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, LUNES Y JUEVES de 07:00 a 08:30 hs.

OBJETIVOS: Proporcionar conocimientos ampliados respecto de los contenidos vistos en "Elementos de Derecho del Trabajo", de los temas de la teoría general del derecho del trabajo, de modo de ubicar adecuadamente al Derecho del Trabajo dentro del ordenamiento jurídico general, y como sustento de las relaciones laborales individuales y colectivas laborales.

CONTENIDOS: 1. Regulación jurídica del trabajo humano. 2. La formación del Derecho del Trabajo. 3. Noción del Derecho del Trabajo. 4. Caracterización, fines y principios del

Derecho del Trabajo. 5. Distinción y conexidad con otras ramas del Derecho y particularmente con el Derecho de la Seguridad Social. 6. Medios técnico-jurídicos del Derecho del Trabajo; su examen correlacionado con la política del derecho. 7. Sujetos del Derecho del Trabajo. 8. Fuentes formales del Derecho del Trabajo. 9. Interpretación y aplicación del Derecho del Trabajo. 10. Reconocimiento y garantía de los derechos fundamentales del trabajo. 11. "Modelos" del Derecho del Trabajo y su transformación y evolución.

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

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia a las clases; elaboración de la carpeta de documentación; elaboración de la sinopsis de lecturas obligatorias y cumplimiento de la investigación bibliográfica y jurisprudencial encomendada.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Serán promovidos los alumnos que cumplan la siguientes condiciones: a) Cumplimiento de las condiciones de regularidad; b) Aprobación de una prueba final oral, que versará sobre un tema que elegirá libremente el alumno y otro que determinará la cátedra; c) Presentación en ocasión de la prueba oral de la carpeta de documentación y de las sinopsis de lecturas obligatorias.

503 DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO (Obligatorio)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Pietrani, Luis

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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.

110 TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO (Obligatorio)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Ramírez Bosco, Luis

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, MARTES Y VIERNES de 7:00 a 8:30 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.

475 DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (Obligatoria)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Recalde, Mariano.

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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 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.

524 DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Obligatorio)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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.

469 DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO (Obligatoria)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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.

002 EL DERECHO DEL TRABAJO AGRARIO

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

Período Lectivo: OCTUBRE-NOVIEMBRE, 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.

555 LA NEGOCIACION EN LAS RELACIONES LABORALES

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Teuly, Florencia

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

OBJETIVOS: Introducir a los alumnos en las herramientas conceptuales que le permitan identificar los mecanismos de negociación, de forma tal de implementarlos en el marco de las relaciones laborales.

CONTENIDOS: Marco Normativo de la negociación colectiva. Los Convenios de la OIT y el fenómeno de la negociación colectiva. Sujetos, materias y procedimientos de la negociación colectiva. Integración y funcionamiento de las comisiones paritarias. La negociación como herramienta de la solución de conflictos laborales. Preparación para el proceso de negociación. Conducta asertiva, agresiva y pasiva. Técnicas de negociación y su aplicación en las relaciones laborales. Escucha activa. Las preguntas como herramienta de comunicación. Los conflictos colectivos del trabajo. Conflictos de intereses y conflictos de derecho. La prevención de los conflictos. Métodos de resolución de conflictos colectivos. Análisis de casos prácticos.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Clases teóricas prácticas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia.

SISTEMA DE EVALUACION DE PROMOCION: dos exámenes parciales y uno final, este último para el caso de que el alumno no haya alcanzado el promedio de 6 puntos en los parciales.

502 TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO (Principal)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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.

115 LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD: ALCANCES, TENDENCIAS Y ESCENARIOS”

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, MARTES Y VIERNES de 11:30 a 13:00 hs.-

OBJETIVOS: La materia de CPO que se propone, en el ámbito del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se orienta a brindar los elementos necesarios para la comprensión de las relaciones colectivas del trabajo. En tal sentido se han previsto cuatro partes o bloques temáticos para su enseñanza. Un primer bloque introductorio en donde se caracterizarán las mismas en relación con la libertad sindical y la autonomía colectiva, atendiendo la relación con el conflicto inmanente a las relaciones laborales, a partir del cual se analizará la actitud de mayor o menor intervención, o prescindencia por parte del Estado y sus efectos. La Organización Internacional del Trabajo y temas como el Trabajo Decente y sus alcances no serán ajenos a esta primera aproximación al contenido de la materia. A continuación se pasará revista a las relaciones colectivas del trabajo con especial foco en la negociación colectiva en nuestro país; dándose inmediatamente lugar a un panorama de los sistemas de relaciones colectivas del trabajo en América. Introduciendo especialmente a los alumnos en la nueva tendencia impulsada por las organizaciones sindicales internacionales en vista a la denominada autorreforma sindical. Finalmente, en esta segunda parte se tratará la temática de la estructura de la negociación colectiva, profundizando sus proyecciones y efectos en las convencionalidades colectivas a las que puede dar lugar. La construcción de ciudadanía social desde la negociación colectiva, así como la comprensión de sus alcances y perspectivas laborales y convencionales cierran esta parte con una breve introducción a los nuevos contenidos de la negociación colectiva que conforman la tercera parte del programa, y que serán analizados no solo desde lo doctrinario sino a partir de modelos de cláusulas que los contienen. La cuarta y última parte presenta los principales escenarios y debates en la actualidad en torno a las relaciones colectivas en el mundo del trabajo. Se detallarán en ésta, cuestiones como laboralización vs. deslaboralización, flexiseguridad y regulación. Las relaciones colectivas del trabajo a nivel supranacional merecerán especial atención en un módulo temático del programa a los fines de brindar un panorama de conceptos y tendencias en dicho ámbito, por ser este uno de los temas en análisis y desarrollo en la actualidad. Consideramos que el dictado del curso que se pretende desarrollar podrá ser de utilidad, en particular, para alumnos que se orienten a la especialización en derecho del trabajo y la seguridad social, y en general, para todos aquellos futuros profesionales que eventualmente tengan que actuar ante la autoridad administrativa del trabajo local o se proyecten a desempeñarse en instancias o escenarios internacionales, sea desde el plano estatal, sindical o empresarial. En relación con lo antes expuesto, entiendo que además de los conocimientos teóricos, podré volcar en el curso propuesto la experiencia recogida al desempeñarme tanto en el sector privado como en el público en aspectos vinculados a los contenidos estructurados en la materia que se propone, lo cual entiendo facilitará y complementará una mejor transmisión de los conocimientos de la temática de referencia.

CONTENIDOS: Primera parte: Bloque introductorio general a la materia Módulo 1: Las relaciones colectivas del trabajo. Caracterización y alcances. Formas, tipos y tendencias en relación con la organización sindical. Proyecciones de los conceptos de libertad sindical y autonomía en la negociación colectiva. Sentido y perspectivas de negociación colectiva en el escenario de la globalización. Módulo 2: El conflicto colectivo. Lo social y lo laboral: semejanzas y diferencias. Distintos enfoques y conceptualizaciones para interpretar y administrar el conflicto. Tendencias jurisprudenciales. Encuadramientos y conflictividad. Principales debates. Módulo 3: El rol del Estado ante las relaciones colectivas del trabajo. Ámbitos nacionales, provinciales y municipales. Sector público y sector privado. Las competencias, funciones y objetivos de las administraciones del trabajo: alcances y significación. Normativas, funciones y alcances. Módulo 4: La Organización Internacional del Trabajo y su normativa. Incidencia en los distintos

sistemas de relaciones laborales. El marco dado por el concepto de Trabajo Decente. El diálogo social y el tripartismo. Estándares internacionales y locales. Observancia, inobservancia y armonizaciones. Segunda parte: La negociación colectiva como emblema del desarrollo de las relaciones laborales. Módulo 5: Panorama de las relaciones colectivas del trabajo negociación colectiva en Argentina. Breve reseña histórica. Relación de la negociación colectiva con el modelo sindical: principales características. Rondas negociales. Módulo 6: Semblanza de los sistemas de relaciones laborales colectivas en América Latina y el Caribe. La situación en América del Norte. Organización sindical regional: la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA). Las nuevas orientaciones del movimiento sindical en América. La autorreforma sindical como propuesta de reformulación teórica y práctica. Módulo 7: Estructura de la negociación colectiva. Incidencia y consecuencias del tipo de las unidades de representación y negociación. Relaciones con los modelos de organización sindical y empresarial. Proyecciones y efectos en los diversos tipos de convenios colectivos de trabajo. La estructura de la negociación como una herramienta de articulación e integración sindical y social. Módulo 8: Relaciones colectivas del trabajo y ciudadanía social. Alcances, perspectivas y limitaciones de la negociación colectiva y su principal producto, el convenio colectivo de trabajo. Factores históricos, políticos, sociales y económicos. Proyecciones en las cláusulas normativas y obligacionales. Tendencias en la evolución de los contenidos convencionales. Alcances y sentido del concepto de nuevos contenidos de la negociación colectiva. Tercera parte: Nuevos contenidos, técnicas e instancias de la negociación colectiva. Módulo 9: Formación profesional; teletrabajo; relación de género; responsabilidad social empresarial; adicciones: prevención y tratamiento; discapacidad. Crisis, conflicto y autocomposición; erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente; cuestiones ambientales; condiciones y medio ambiente de trabajo; representación sindical en la empresa. Módulo 10: Promoción de la salud y el desarrollo humano; informalidad laboral y regularización de la relación de trabajo; el sindicalismo en el siglo XXI: el papel de los jóvenes; negociación colectiva supranacional; la trata de personas: lo negocial y lo institucional fortaleciendo la contención e inclusión social de las víctimas; prevención de adicciones: su aplicación al mundo del trabajo; violencia laboral: herramientas para su prevención, detección y erradicación. Módulo 11: Articulación convencional; asistencia técnica para la negociación colectiva; diálogo social como marco conceptual para la concertación y la negociación colectiva: instancias y perspectivas; calidad del empleo, reestructuración productiva y economía social; seguridad social, negociación colectiva y redistribución. Cuarta parte: Algunos escenarios y tendencias actuales en torno a las relaciones colectivas del trabajo. Módulo 12: Debates en torno a las relaciones del trabajo: laboralización vs. deslaboralización. Influencias ideológicas en relación con las respuestas a las crisis: flexibilidad, flexiseguridad, protección y regulación. Tendencias en la Europa continental, el enfoque anglosajón y el escenario latinoamericano. Caracterizaciones. Módulo 13: Límites en la cobertura laboral normativa y convencional: causas, escenarios y posibilidades. Proyecciones de la crisis del sistema capitalista en las relaciones colectivas del trabajo. Distintos aspectos involucrados. El desafío de la inclusión ante la fragmentación del colectivo social. La necesidad de enfoques interdisciplinarios. Módulo 14: Las relaciones colectivas del trabajo a nivel supranacional. La actuación de las empresas multinacionales y códigos empresariales de conducta. La responsabilidad social. Acuerdos Marco Internacionales. La Confederación Sindical Internacional (CSI). La tendencia a la concentración e internacionalización de la acción sindical. Las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI). Global Unions América.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: En cuanto a la concepción del aprendizaje, la misma se desarrollará en las clases semanales conforme el cronograma previsto para estas materias del CPO. Las clases serán teórico-prácticas, en las cuales se recurrirá no

solo al sistema de dictado de clase por parte del docente sino también al fomento de la participación activa de los alumnos a partir de la lectura y relevamiento de materiales didácticos e información sobre la materia. En tal sentido, se brindará material y bibliografía para la lectura previa de los alumnos, así como en las mismas clases; todo a los fines de facilitar la participación y discusión de los módulos. Se trabajará eventualmente con técnicas como escritura y sistematización en pizarra, utilización de retroproyector, cañón, trabajo en grupos, juegos de roles, etc. Los cursantes deberán cumplimentar con la asistencia obligatoria, la entrega de una monografía y aprobar una evaluación final. Para la evaluación también se tendrá en cuenta la participación en clase de los asistentes.

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

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Numérica con examen final. Los cursantes deberán presentar una monografía sobre una temática de su preferencia. A tal fin se lo orientará en el relevamiento y procesamiento de la información vinculada al objeto de la investigación.

939 CUESTIONES PRACTICAS FUNDAMENTALES DEL DERECHO PROCESAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Pirroni, Oscar Norberto

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

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.-

188 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (Interdepartamental)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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. Apelación 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.

521 JUBILACIONES Y PENSIONES

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Garcia Rapp, Jorge

Período Lectivo: OCTUBRE-NOVIEMBRE, 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.

596 JUBILACIONES Y PENSIONES

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Garcia Rapp, Jorge

Período Lectivo: AGOSTO-SEPTIEMBRE, 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.

128 LA DISCRIMINACION EN EL EMPLEO

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

Periodo Lectivo: OCTUBRE-NOVIEMBRE, 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 del 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.

130 LA DISCRIMINACION EN EL EMPLEO

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

Periodo Lectivo: AGOSTO-SEPTIEMBRE, 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 del 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.

116 NORMAS LABORALES DEL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD – CONSTITUCIÓN NACIONAL Y TRATADOS INTERNACIONALES”

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, LUNES Y JUEVES de 14:00 a 15.30 hs.

OBJETIVOS: El Derecho del Trabajo, nacido al influjo de la industrialización intensiva del siglo XIX, obtuvo su más significativo reconocimiento en la centuria siguiente. Fueron arduos y heroicos los procesos que derivaron en el denominado “constitucionalismo social” y a este movimiento hacemos referencia cuando aludimos al aludido enaltecimiento. Tal jerarquización constituyó el punto inicial de un proceso tan vigoroso como heterogéneo. La creciente *instrumentación* de normas que consagran derechos sociales de índole laboral y la intensiva *aplicación* de ellas hacen los tribunales nacionales e internacionales, dan cuenta de la enorme trascendencia de estas herramientas. Es hoy irrefutable que la descentralización productiva y la transnacionalización de los mercados, 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. El contenido de la asignatura debe ser permanentemente resignificado, toda vez que las relaciones laborales transitan hoy por una fase social sin precedentes. Esta realidad, detectada con perspicacia por los organismos internacionales, ha generado diversas respuestas en normas, observaciones y pronunciamientos de diversa índole basados en ellas. Así, la *normativa pertinente* y la labor de los *Comités* de la O.I.T., la de los correspondientes a los Pactos de la O.N.U. (PIDESC y PIDCP) y la incesante tarea de la *Comisión y Corte* previstas en la Convención Americana de Derechos Humanos resultan, de tal modo, tres pilares de ineludible estudio. Sobre este aspecto, es evidente que los instrumentos de la OIT –y lo expresado permanentemente por sus Comités- son de importancia primordial para su consideración; en particular, la especial atención que actualmente propicia el Organismo al concepto cabal de los denominados “Derechos Fundamentales”. Empero, como quedó dicho, no constituyen la única herramienta a considerar.

CONTENIDOS: UNIDAD I El trabajo subordinado, sus características, las diversas posturas sobre su naturaleza y las primeras regulaciones normativas. La “cuestión social” en Europa, en Latinoamérica y en nuestro país. Instituciones autóctonas y colonialistas. La Revolución Industrial. Crisis del individualismo posesivo de mercado. El paradigma colectivista. Desarrollo del Derecho Individual y Colectivo hasta su consagración en las Cartas Fundamentales. El Constitucionalismo Social. Sus causas y primeras manifestaciones. Las grandes conflagraciones mundiales y su impacto en el Derecho del Trabajo. UNIDAD II El surgimiento de la O.I.T. Estructura de la organización y funciones de sus Comités y Comisiones. Las “recomendaciones” y “observaciones” de los Comités y Comisiones. La O.I.T. como organismo especializado de la O.N.U. Las organizaciones internacionales creadas en la última postguerra. El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (P.I.D.E.S.C.) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (P.I.D.C.P.). Estructura de su organización y funciones de sus Comités: las denominadas “Observaciones Generales”. La Convención Americana de D.D.H.H. Los Protocolos Adicionales. La instancia consultiva y la jurisdiccional. Las comisiones. Discusión acerca de los alcances de los pronunciamientos de Corte Interamericana de D.D.H.H. Otros organismos e instrumentos de nivel regional. UNIDAD III El Constitucionalismo Social en la República Argentina. Su recepción por la jurisprudencia de la C.S.J.N. con anterioridad a la consagración de 1957. Casuística. La Constitución de

1949. La Constitución de 1957. La reforma de 1994 y el bloque de constitucionalidad federal. La ordenación de los instrumentos internacionales relativos al Derecho Laboral según el régimen constitucional argentino. Jerarquía y prelación de tales instrumentos como fuentes del Derecho del Trabajo. El derecho interno. UNIDAD IV Normas del P.I.D.E.S.C. y del P.I.D.C.P. relativas al Derecho del Trabajo. Observaciones y Recomendaciones Generales de los Comités de la O.N.U. en materia de Derecho del Trabajo. Observación General N° 18 sobre el “Derecho al Trabajo” del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La “jurisprudencia” basada en el P.I.D.E.S.C. y en el P.I.D.C.P. en los fallos de la C.S.J.N. Breve enunciado y diferenciación entre los denominados “control de constitucionalidad” y “control de convencionalidad”. UNIDAD V Sistema de la O.E.A. de protección de los D.D.H.H. y, en particular, del Derecho del Trabajo. Las normas de la Convención Americana de Derechos Humanos (C.I.D.H.) y de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre pertinentes. La instancia ante la Comisión del D.D.H.H. y la jurisdiccional. Las quejas individuales. El procedimiento. Casos y jurisprudencia concernientes al Derecho del Trabajo. Cumplimiento de las sentencias de la Corte Internacional de Derechos Humanos. El caso “Carranza Latrubesse”, sentencia de la C.S.J.N. del 6/08/2013. La Declaración Sociolaboral del Mercosur. UNIDAD VI Normas Internacionales del Trabajo de la OIT: tesis monistas y dualistas. Naturaleza jurídica de los Convenios OIT. Distinción entre las normas programáticas y las autoejecutivas. Convenios OIT operativos. Clasificación. Convenios promocionales. Casuística. La interpretación de las normas emanadas por la O.I.T. La aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo por los Tribunales nacionales e internacionales. UNIDAD VII Los Convenios O.I.T. en general y los ratificados por la República Argentina. Los ocho Convenios conocidos con la expresión «Normas Fundamentales» en el Trabajo: • Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87) • Convenio relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98) • Convenio relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29) • Convenio relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105) • Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138) • Convenio sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182) • Convenio relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100) • Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111). UNIDAD VIII. Las cláusulas laborales contempladas por el art. 14 bis de la Constitución Nacional a la luz de los Tratados de D.D.H.H. y de los Convenios O.I.T.: Condiciones dignas y equitativas de labor. Jornada limitada. Descansos y vacaciones pagados. Retribución justa. Salario mínimo vital y móvil. El principio de no discriminación. La participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección. La estabilidad laboral (el empleo privado, el empleo público y las personas contratadas por la Administración Pública). Protección y libertad a la asociación gremial y a los representantes gremiales. Los convenios colectivos de trabajo. El derecho de huelga. UNIDAD IX Jurisprudencia de la C.S.J.N. vinculada a las Normas Internacionales del Trabajo y al Derecho de las Relaciones Individuales del Trabajo. UNIDAD X Jurisprudencia de la C.S.J.N. vinculada a las Normas Internacionales del Trabajo y al Derecho Colectivo del trabajo.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Con un especial énfasis en la jerarquización que corresponda a cada uno de los insumos mencionados, se examinarán las normas y las decisiones de órganos judiciales y no judiciales, tanto nacionales e internacionales. La bibliografía específica para cada temática en particular, será indicada al iniciarse la unidad respectiva. En este orden de ideas, 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 satisfactoria. 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 ellos. La experiencia indica que, regularmente, el espíritu crítico del alumno, correctamente guiado por el docente con todos los elementos descriptos, genera muy enriquecedoras respuestas.

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

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Dos parciales escritos. Dos recuperatorios. Una evaluación final oral integradora, en caso de ser necesario.

132 TRABAJO DECENTE Y DIALOGO SOCIAL

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

Período Lectivo: AGOSTO-SEPTIEMBRE, LUNES Y JUEVES de 14:00 a 15:30 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 torno 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.

582 DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO (Obligatorio)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Prieto, María Cristina

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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 Excm. 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 Excm. 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 alcancen los 4 (cuatro) puntos en alguno de dichos exámenes, serán revaluados.

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.

133 DERECHO PENAL DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Fernández Cornejo C.

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, MARTES Y VIERNES de 14:00 a 15:30 hs

OBJETIVOS: Se presenta un nuevo enfoque del Derecho Penal del Trabajo, que no se ha dictado aún en grado. El Derecho Penal del Trabajo, legislado y no profundizado en el resto del mundo, sólo ha sido objeto de cursos de posgrado dictados por la titular de ésta cátedra. Cuando en universidades del interior y en Congresos Nacionales e Internacionales, ya se aborda, el tema, instalado en la sociedad actual impone introducir un curso así en grado.

Así se propone el análisis sistémico de esta disciplina jurídica novedosa que se ocupa de las implicancias penales que puedan surgir en la relación trabajador-empleador, sin las cuales no serían plenamente explicable algunas instituciones fundamentales del orden social. Entender los alcances de los principios y fuentes del Derecho del Trabajo y su compatibilidad con el esquema punitivo que brinda el Derecho Penal ahondando en el estudio de los aspectos penales que derivan de la relación patrón-obrera. Comprender, estudiar y analizar la actualidad penal aplicada al ámbito del Derecho del Trabajo, estimulando el desarrollo del pensamiento racional del alumno para que arribe a un enfoque jurídico propio no inducido acerca de la temática que propone la materia,

comprometiéndose para ese fin con la lectura y análisis crítico de material bibliográfico, legislación y jurisprudencia aplicable.

CONTENIDOS: Bolilla I.- Concepto de Derecho Penal del Trabajo. Evolución histórica del concepto. Razón de su existencia. Relación con otras disciplinas. Fuentes y Principios del Derecho del Trabajo. Fuentes y Principios del derecho Penal. Los nuevos Principios. Bolilla II.- Accidentes y enfermedades del trabajo. Homicidio. Lesiones y muerte imprudente. Abandono de persona y omisión de auxilio. Criminología actual. Bolilla III.- Despido. Suspensiones. Amenazas. Prejudicialidad de la causa penal. Huelga: reparación de los daños ocasionados por la huelga. Medidas de acción directa, ilegalidad de la huelga. Bolilla IV.- Discriminación. Moobing. Legislación Extranjera y Nacional. Jurisprudencia. Bolilla V.- Tráfico de personas. Reducción a la esclavitud. Legislación comparada y nacional. VI.- Constitución y Código Penal Español. Constitución y Código Penal Argentino. Responsabilidad penal y laboral de los integrantes de personas jurídicas. El pago en negro. Bolilla VII.- Jurisprudencia y doctrina Internacional y Argentina. Bolilla VIII.- Proyectos de legislación para nuestro país.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: se desarrollan clases teóricas y prácticas en las cuales se incentiva la activa participación del alumno en los diversos debates que brinda la temática tratar. Realización de un trabajo práctico individual afín que incluye temas de actualidad.

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

Sistema de Evaluación y Promoción: aprobar dos (2) exámenes parciales cuatrimestrales (con 4 puntos). Se promociona con nota seis (6) puntos. Opción a un solo recuperatorio por parcial. Participación en clase (nota de concepto). Cumplir con la entrega del trabajo práctico. Aprobar examen final de toda la materia para el caso de no promocionar.

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

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

Período Lectivo: AGOSTO-SEPTIEMBRE, MARTES y VIERNES 14:00 a 15:30 hs.

OBJETIVO: Lograr en los alumnos un conocimiento profundizado sobre las temáticas básicas e inherentes a la extinción del contrato de trabajo, a través del método de casos, permitiendo superar la abstracción y plasmar a través de sustentos fácticos hipotéticos los conocimientos adquiridos, logrando un espacio de estudio teórico práctico que les posibilite la inducción y los acerque al desempeño de la práctica profesional en el ámbito del derecho del trabajo. Este programa de trabajo, inicialmente aprobado para 16 clases, ha generado en los bimestres en que se desarrollara un gran interés en los alumnos y despertado inquietudes que llevaron a la docente a considerar que un desarrollo más amplio de los temas permitiría brindar a los alumnos un espacio de aprendizaje de mayor profundidad, lo que permitiría brindar una mayor excelencia educativa y un amplio desempeño en la labor práctica de los casos, lo que conduce a solicitar la ampliación del citado curso a fin de otorgarle carácter cuatrimestral, con treinta y dos clases que se detallan a continuación.

CONTENIDOS: TEMA 1- Estabilidad y extinción. Momento en que se perfecciona la extinción; función y estilo del intercambio epistolar, comunicaciones entre ausentes, forma y perfeccionamiento. Preaviso; distintos tipos; incumplimiento, indemnización, cálculo. (2 clases).- 2- Clasificación de los distintos tipos de extinción. Según la voluntad unilateral; según la voluntad común; por causas ajenas a la voluntad de las partes. Práctica de formalización de la extinción según cada tipología (2 clases).- 3- Cálculo de la indemnización por despido sin invocación de causa. Variables y elementos contemplados en el art. 245 de la L.C.T.; antigüedadperíodos indemnizables, sueldo-base, tope, piso. La

ley 24.013 y su aplicación y viabilidad. La ley 25.323.- Otras leyes y disposiciones aplicables al despido (2 clases).- 4- Extinción del contrato a plazo. Distintos supuestos; plazo fijo; eventual. Indemnización del derecho común. (2 clases).- 5- Extinción del contrato de temporada. Cargas de notificación de las partes. Ruptura dentro y fuera del ciclo de prestación. (1 clase).- 6- Extinción por despido con invocación de causa. Concepto de injuria; relatividad del concepto; aspectos objetivos y subjetivos; valoración; distintos supuestos. Cálculo de las indemnizaciones. Práctica epistolar.- (3 clases).- 7- Extinción por voluntad unilateral del trabajador; renuncia, requisitos de validez; despido indirecto. Perfeccionamiento y distintas consecuencias en relación con la indemnización. (2 clases).- 8- Extinción por fuerza mayor; distintos supuestos. Extinción por falta o disminución de trabajo; extremos de viabilidad; indemnización. Exigibilidad del preaviso. (2 clases).- 9- Extinción por muerte. La muerte del trabajador; sujetos legitimados para reclamar la indemnización. La muerte del empleador; distintos supuestos. La Seguridad Social (2 clases).- 10- Extinción por quiebra. La quiebra y la extinción del contrato. Calificación. Indemnizaciones. Distintos procedimientos. (2 clases).- 11- Extinción por jubilación. Presupuestos necesarios; edad; tiempo de servicio; aportes; certificaciones; intimación. Perfeccionamiento de la extinción. (1 clase).- 12- Extinción por incapacitación de trabajador. Distintos supuestos. El juego de los arts. 212 y 254 de la L.C.T. Indemnizaciones y prestaciones de seguridad social. La ley de riesgos del trabajo. Cálculo de las indemnizaciones. (3 clases).- 13- Extinción por pérdida de la habilitación. Concepto. Distintos supuestos. Consecuencias.(1 clase).- 14.- Teatralización de un proceso. Estudio del caso, presentación por la parte actora. (2 clases).- 15.- Teatralización de un proceso. Estudio del caso , presentación pr la demandada. (2 clases).- 16.- Teatralización del proceso. El Fallo. Sus partes, análisis y presentación. (2 clases).- 17.- Lectura de las monografías.- Conclusiones. Entrega de notas. (1 clase).-

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: El curso consta de TREINTA Y DOS clases prácticas, durante las cuales el primer tercio de cada una de ellas será dedicado a fin que el docente a cargo brinde un panorama académico y doctrinario a fin de introducir a los alumnos en el tema, tras lo cual la clase se dividirá en tres grupos. Cada uno de los cuales recibirá un caso práctico basado en un relato de hechos, correspondiente al tema planteado para cada clase. El segundo tercio de la clase consistirá en la actividad productiva de los alumnos, logrando enmarcar jurídicamente el caso y establecer las posturas e intereses de las partes, como así también la decisión final a manera de fallo, determinando en cada caso las posiciones jurídicas pertinentes, bajo la supervisión y guía del docente y ayudante. El último tercio será reservado a la exposición de cada grupo y las conclusiones finales. Asimismo, se informará a los alumnos sobre el tema de la clase siguiente, en aras de permitir la lectura del material bibliográfico a tal fin seleccionado. A tal fin se ha confeccionado una carpeta donde se encuentran todos los casos prácticos que se realizaran en clase, con las posturas de doctrina y jurisprudencia aplicables, como así también citas y fallos a buscar por los alumnos. Los requisitos de aprobación será contar con un mínimo del 75% de asistencia al curso, la evaluación cotidiana de la actividad y la presentación final de una monografía cuyo tema podrá elegirse entre los que conforman el programa de clases.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Contar con un mínimo del 75% de asistencia al curso.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: La evaluación cotidiana de la actividad y la presentación final de una monografía cuyo tema podrá elegirse entre los que conforman el programa de clases.

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

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

Período Lectivo: OCTUBRE-NOVIEMBRE, MARTES Y VIERNES 14:00 a 15:30 hs.

OBJETIVO: Lograr en los alumnos un conocimiento profundizado sobre las temáticas básicas e inherentes a la extinción del contrato de trabajo, a través del método de casos, permitiendo superar la abstracción y plasmar a través de sustentos fácticos hipotéticos los conocimientos adquiridos, logrando un espacio de estudio teórico práctico que les posibilite la inducción y los acerque al desempeño de la práctica profesional en el ámbito del derecho del trabajo. Este programa de trabajo, inicialmente aprobado para 16 clases, ha generado en los bimestres en que se desarrollara un gran interés en los alumnos y despertado inquietudes que llevaron a la docente a considerar que un desarrollo más amplio de los temas permitiría brindar a los alumnos un espacio de aprendizaje de mayor profundidad, lo que permitiría brindar una mayor excelencia educativa y un amplio desempeño en la labor práctica de los casos, lo que conduce a solicitar la ampliación del citado curso a fin de otorgarle carácter cuatrimestral, con treinta y dos clases que se detallan a continuación.

CONTENIDOS: TEMA 1- Estabilidad y extinción. Momento en que se perfecciona la extinción; función y estilo del intercambio epistolar, comunicaciones entre ausentes, forma y perfeccionamiento. Preaviso; distintos tipos; incumplimiento, indemnización, cálculo. (2 clases).- 2- Clasificación de los distintos tipos de extinción. Según la voluntad unilateral; según la voluntad común; por causas ajenas a la voluntad de las partes. Práctica de formalización de la extinción según cada tipología (2 clases).- 3- Cálculo de la indemnización por despido sin invocación de causa. Variables y elementos contemplados en el art. 245 de la L.C.T.; antigüedad períodos indemnizables, sueldo-base, tope, piso. La ley 24.013 y su aplicación y viabilidad. La ley 25.323.- Otras leyes y disposiciones aplicables al despido (2 clases).- 4- Extinción del contrato a plazo. Distintos supuestos; plazo fijo; eventual. Indemnización del derecho común. (2 clases).- 5- Extinción del contrato de temporada. Cargas de notificación de las partes. Ruptura dentro y fuera del ciclo de prestación. (1 clase).- 6- Extinción por despido con invocación de causa. Concepto de injuria; relatividad del concepto; aspectos objetivos y subjetivos; valoración; distintos supuestos. Cálculo de las indemnizaciones. Práctica epistolar.- (3 clases).- 7- Extinción por voluntad unilateral del trabajador; renuncia, requisitos de validez; despido indirecto. Perfeccionamiento y distintas consecuencias en relación con la indemnización. (2 clases).- 8- Extinción por fuerza mayor; distintos supuestos. Extinción por falta o disminución de trabajo; extremos de viabilidad; indemnización. Exigibilidad del preaviso. (2 clases).- 9- Extinción por muerte. La muerte del trabajador; sujetos legitimados para reclamar la indemnización. La muerte del empleador; distintos supuestos. La Seguridad Social (2 clases).- 10- Extinción por quiebra. La quiebra y la extinción del contrato. Calificación. Indemnizaciones. Distintos procedimientos. (2 clases).- 11- Extinción por jubilación. Presupuestos necesarios; edad; tiempo de servicio; aportes; certificaciones; intimación. Perfeccionamiento de la extinción. (1 clase).- 12- Extinción por incapacitación de trabajador. Distintos supuestos. El juego de los arts. 212 y 254 de la L.C.T. Indemnizaciones y prestaciones de seguridad social. La ley de riesgos del trabajo. Cálculo de las indemnizaciones. (3 clases).- 13- Extinción por pérdida de la habilitación. Concepto. Distintos supuestos. Consecuencias.(1 clase).- 14.- Teatralización de un proceso. Estudio del caso, presentación por la parte actora. (2 clases).- 15.- Teatralización de un proceso. Estudio del caso , presentación pr la demandada. (2 clases).- 16.- Teatralización del proceso. El Fallo. Sus partes, análisis y presentación. (2 clases).- 17.- Lectura de las monografías.- Conclusiones. Entrega de notas. (1 clase).-

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: El curso consta de TREINTA Y DOS clases prácticas, durante las cuales el primer tercio de cada una de ellas será dedicado a fin que el docente a cargo brinde un panorama académico y doctrinario a fin de introducir a los

alumnos en el tema, tras lo cual la clase se dividirá en tres grupos. Cada uno de los cuales recibirá un caso práctico basado en un relato de hechos, correspondiente al tema planteado para cada clase. El segundo tercio de la clase consistirá en la actividad productiva de los alumnos, logrando enmarcar jurídicamente el caso y establecer las posturas e intereses de las partes, como así

también también la decisión final a manera de fallo, determinando en cada caso las posiciones jurídicas pertinentes, bajo la supervisión y guía del docente y ayudante. El último tercio será reservado a la exposición de cada grupo y las conclusiones finales. Asimismo, se informará a los alumnos sobre el tema de la clase siguiente, en aras de permitir la lectura del material bibliográfico a tal fin seleccionado. A tal fin se ha confeccionado una carpeta donde se encuentran todos los casos prácticos que se realizarán en clase, con las posturas de doctrina y jurisprudencia aplicables, como así también citas y fallos a buscar por los alumnos. Los requisitos de aprobación será contar con un mínimo del 75% de asistencia al curso, la evaluación cotidiana de la actividad y la presentación final de una monografía cuyo tema podrá elegirse entre los que conforman el programa de clases.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Contar con un mínimo del 75% de asistencia al curso.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: La evaluación cotidiana de la actividad y la presentación final de una monografía cuyo tema podrá elegirse entre los que conforman el programa de clases.

113 CUESTIONES DE GÉNERO EN EL DERECHO DEL TRABAJO”

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Pinotti, Mónica

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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: 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 a. 1) Convenios de la O.I.T.: a.1.a) Convenio nº100, Recomendación nº90: igual remuneración (año 1951 ratificado por la Argentina el 24-9-1956) a.1.b) Convenio nº 111, recomendación nº111: igualdad de oportunidades o de trato (año 1958, ratificado por la Argentina el 18-6-1968): a.1.c) Convenio nº 156: igualdad de oportunidades o de trato para trabajadores con responsabilidades familiares. (año 1981 ratificado por la Argentina el 17 de marzo de 1988) a.1.d) Convenio nº3 sobre la protección de la maternidad (año 1919, ratificado por la Argentina el 30-11-1933) modificado por el C nº103 a.1.e) Recomendación nº123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares. a.1.f) Convenio nº183 O.I.T. sobre protección de La maternidad. a.2) Pactos y Convenciones Internacionales a.2.a) Convenio contra todas las formas de discriminación contra la mujer. a.2.b) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. a.2.c) La Convención Americana de derechos humanos. a.2.d) Pacto Internacional de Derechos, Económicos y Culturales. a.2.e) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. a.2.f) Convención sobre los derechos del niño. a.2.g) Convención contra todas las formas de discriminación

racial. a.2.h) Declaración de Filadelfia. a.2.i) La declaración socio laboral del Mercosur (1998) b) Fuentes Nacionales b.1) Legislación Nacional b.1.1.) Antecedentes Legislativos b.2) Constitución Nacional y tratados de derechos humanos. b.3) Ley 20744 b.4) Ley 23179 b.5) Ley Civil 23592 (antidiscriminación) b.6) Ley 24012 y Decretos 379/93 y 1246/2000 b.7) Decreto 2385/93 b.8) Ley 24417 y decreto 235/96 b.9) Decreto 1426/92 b.10) Ley 24632 b.11) Ley 24785 b.12) El Pacto Federal del Trabajo b.13) Ley 24821 b.14) Ley 24828 b.15) Decreto 1363/97 b.16) Decreto 254/98 b.17) Ley 25087 b.18) Ley 25239 b.19) Ley 25013: art. 11 y su vigencia a partir de la Ley 25877. b.20) Ley 25250 b.21) Ley 25273 b.22) Ley 25543 b.23) Ley 25584 y Ley 25808. b.24) Ley 25673 b.25) Ley 25674 b.26) Ley 25808 b.27) Ley 25929 b.28) Ley 26130 b.29) Ley 26150 b.30) Ley 26171 b.31) Ley 26485 de protección integral de las mujeres. Violencia Laboral. 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. 1) Asunto Kalanke. Decisión del Tribunal Fundamentos de la sentencia Conclusión. 2) Asunto Marschall. Decisión del Tribunal Fundamentos de la sentencia Conclusión. 3) Asunto Badeck. Decisión del Tribunal Fundamentos de la sentencia Conclusión. 4) Asunto Abrahamsson. Decisión del Tribunal Fundamentos de la sentencia Conclusión. 5) Asunto Lommers. Decisión del Tribunal Fundamentos de la sentencia Conclusión. Interpretación de las acciones positivas por parte de la O.I.T. a partir de los casos analizados. 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.: Conveni relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (revisad 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 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 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) Internacional 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 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 XI 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. Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Sustitución. Composición. Instancia conciliatoria previa. Procedimiento. Resolución administrativa. Apelación. Sustanciación y Resolución del Recurso. Determinación y ejecución de deudas con la Seguridad Social. Trámite de ejecución. Aplicación supletoria. Gratuidad. Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. Integración. Sede. Asistencia. Designaciones. Duración en las funciones. Asistencia legal y técnica administrativa. Atribuciones y Deberes. Alcance. Plazo de prescripción. Actualización de los créditos. Tasa aplicable. Autoridad de aplicación. Competencia. Sustituciones. Exclusión. Aplicación. Agravamiento indemnizatorio. Adecuación. Reparación y prevención de riesgos del trabajo. Derogación. Vigencia.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Serán clases teórico - prácticas sobre cada uno de los temas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia o conforme lo requiera el reglamento.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Aprobación de un examen final TEORICO Y PRACTICO con posibilidad de recuperatorio para aquéllos que se presenten a rendir en el día marcado para el examen final. Quién no se presentó podrá rendir el examen el día del recuperatorio sin derecho a recuperar.

505 DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Obligatorio)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, MIERCOLES 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.

007 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Picon, Liliana

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, MIÉRCOLES de 14:00 a 17:00 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, inmediación 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. Incomparecencia. Efectos. Deberes y facultades del Juez. Preguntas recíprocas. Confesión de las personas de existencia ideal. Justificación de incomparecencia. 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 SECLO. 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.

422 TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO (Obligatorio)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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.

519 DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO (Obligatorio)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, LUNES Y JUEVES de 15:30 a 17:00 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.

528 EMPLEO, OCUPACION Y FLEXIBILIDAD

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Gonzalez, María D.

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

OBJETIVOS: I- que los alumnos logren relacionar los conceptos de desempleo y flexibilización laboral. II- que los alumnos puedan responder al interrogante ¿el desempleo se combate con medidas flexibilizadoras?, ¿es válida como respuesta, al desempleo, la precarización de la protección del trabajador? ¿Flexibilización y precarización son necesariamente sinónimos? y otros cuestionamientos de similar naturaleza. III- que los alumnos observen como la realidad social- económica, influye en la política de empleo y como se ve reflejado en la legislación laboral. IV-que los alumnos comprueben, en distintos momentos de la historia, y en lugares geográficos diversos, cómo se ensayaron modelos de flexibilización laboral ante el problema del desempleo creciente, y cuáles fueron los resultados de tales ensayos. V-que los alumnos validen la existencia de mecanismos protectores del trabajador como elemento sustantivo del derecho del trabajo, que enfoquen específicamente la protección ante la salida de la situación contractual (en hipótesis de ruptura arbitraria del contrato de trabajo) y que comparen (proyectándolo con las circunstancias de ocupación o desocupación verificado en cada uno de las realidades que investiguen) los distintos esquemas de estabilidad susceptibles de ser presentados.

CONTENIDOS: I.- Desempleo. Concepto. Evolución. Causa. Efectos. II.- Flexibilización: concepto. III.- Principios generales del derecho del trabajo (principio protectorio, principio de irrenunciabilidad, principio de buena fe, principio de igualdad de trato, principio de primacía de la realidad). Orden público laboral. Contrato de trabajo y relación de trabajo. Principio de indeterminación del plazo (art. 90 LCT) IV.- Evolución normativa de la Ley 20744 – Ley 21297 – Tendencias flexibilizadoras. V.- Modalidades del contrato de trabajo en la Ley 20744 (contrato a plazo fijo, contrato eventual). La flexibilización en el marco de la Ley 24465. Flexibilización laboral (período prueba, modalidad especial de fomento de empleo, contrato de aprendizaje) Ley 24.467 – Pequeñas y medianas empresas. Ley 25165. Régimen de pasantías educativas. VI.- El desempleo en la Ley 24013. Registración. Multas. Ley 25.313. Indemnizaciones laborales y Ley 25345. Sistema único de la seguridad social. Ley de riesgos de trabajo. VII.- La flexibilización en el marco de las leyes 25013 - Reforma laboral. Nuevos contratos de trabajo y Ley 25.250 contrato de trabajo – estímulo al empleo estable. Período de prueba. VIII.- Incidencia del a flexibilización en el derecho colectivo de trabajo. IX.- Desempleo y flexibilización en distintos países Japón, España, Estados Unidos, Francia, Brasil, Chile, Italia, entre otros. PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Durante las primeras clases se expondrán los temas de los contenidos detallados por los docentes. Los alumnos deberán organizarse en grupos y elegir un país para la realización de una investigación de cómo funciona el derecho del trabajo en el mismo, sus esquemas de protección y características esenciales, la evolución del empleo y del desempleo en los últimos 20 años, las pretensiones flexibilizadoras o desflexibilizadoras verificadas en tal país en idéntico lapso de tiempo y cuáles son las diferencias o similitudes con el sistema imperante en la Republica Argentina, y los resultados obtenidos. CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75 % de asistencia a clases y cumplimiento de las tareas de investigación a proponerse en el curso y demás pautas de evaluación establecidas en consecuencia. SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Dicha investigación, deberá ser presentada como un trabajo monográfico en formato papel y digital. También deberá ser expuesta y desarrollada ante el resto de los compañeros y docentes. La calificación final del curso, se basará en los siguientes conceptos: A- participación en clase y en el foro de consultas B- La investigación desarrollada C- La claridad expositiva, así como las respuestas formuladas ante las inquietudes que se planteen, respecto de la investigación presentada y sus conclusiones, D- la asistencia al curso.

530 EMPLEO, OCUPACION Y FLEXIBILIDAD

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: González, María D.

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

OBJETIVOS: I- que los alumnos logren relacionar los conceptos de desempleo y flexibilización laboral. II- que los alumnos puedan responder al interrogante ¿el desempleo se combate con medidas flexibilizadoras?, ¿es válida como respuesta, al desempleo, la precarización de la protección del trabajador? ¿flexibilización y precarización son necesariamente sinónimos? y otros cuestionamientos de similar naturaleza. III- que los alumnos observen como la realidad social- económica, influye en la política de empleo y como se ve reflejado en la legislación laboral. IV- que los alumnos comprueben, en distintos momentos de la historia, y en lugares geográficos diversos, cómo se ensayaron modelos de flexibilización laboral ante el problema del desempleo creciente, y cuáles fueron los resultados de tales ensayos. V-que los alumnos validen la existencia de mecanismos protectorios del trabajador como elemento sustantivo del derecho del trabajo, que enfoquen específicamente la protección ante la salida de la situación contractual (en

hipótesis de ruptura arbitraria del contrato de trabajo) y que comparen (proyectándolo con las circunstancias de ocupación o desocupación verificado en cada uno de las realidades que investiguen) los distintos esquemas de estabilidad susceptibles de ser presentados.

CONTENIDOS: I.- Desempleo. Concepto. Evolución. Causa. Efectos. II.- Flexibilización: concepto. III.- Principios generales del derecho del trabajo (principio protectorio, principio de irrenunciabilidad, principio de buena fe, principio de igualdad de trato, principio de primacía de la realidad). Orden público laboral. Contrato de trabajo y relación de trabajo. Principio de indeterminación del plazo (art. 90 LCT) IV.- Evolución normativa de la Ley 20744 – Ley 21297 – Tendencias flexibilizadoras. V.- Modalidades del contrato de trabajo en la Ley 20744 (contrato a plazo fijo, contrato eventual). La flexibilización en el marco de la Ley 24465. Flexibilización laboral (período prueba, modalidad especial de fomento de empleo, contrato de aprendizaje) Ley 24.467 – Pequeñas y medianas empresas. Ley 25165. Régimen de pasantías educativas. VI.- El desempleo en la Ley 24013. Registración. Multas. Ley 25.313. Indemnizaciones laborales y Ley 25345. Sistema único de la seguridad social. Ley de riesgos de trabajo. VII.- La flexibilización en el marco de las leyes 25013 - Reforma laboral. Nuevos contratos de trabajo y Ley 25.250 contrato de trabajo – estímulo al empleo estable. Período de prueba. VIII.- Incidencia del a flexibilización en el derecho colectivo de trabajo. IX.- Desempleo y flexibilización en distintos países Japón, España, Estados Unidos, Francia, Brasil, Chile, Italia, entre otros.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Durante las primeras clases se expondrán los temas de los contenidos detallados por los docentes. Los alumnos deberán organizarse en grupos y elegir un país para la realización de una investigación de cómo funciona el derecho del trabajo en el mismo, sus esquemas de protección y características esenciales, la evolución del empleo y del desempleo en los últimos 20 años, las pretensiones flexibilizadoras o desflexibilizadoras verificadas en tal país en idéntico lapso de tiempo y cuáles son las diferencias o similitudes con el sistema imperante en la Republica Argentina, y los resultados obtenidos.

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

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Dicha investigación, deberá ser presentada como un trabajo monográfico en formato papel y digital. También deberá ser expuesta y desarrollada ante el resto de los compañeros y docentes. La calificación final del curso, se basará en los siguientes conceptos: A- participación en clase y en el foro de consultas B- La investigación desarrollada C- La claridad expositiva, así como las respuestas formuladas ante las inquietudes que se planteen, respecto de la investigación presentada y sus conclusiones, D- la asistencia al curso.

109 NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO PROFUNDIZADO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Topet, Pablo.

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, LUNES Y JUEVES de 15:30 a 17:00 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

047 PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Maddaloni, Osvaldo.

Período Lectivo: AGOSTO-SEPTIEMBRE, LUNES Y JUEVES de 15:30 a 17:00 hs

OBJETIVOS: Brindar a los alumnos un análisis teórico – práctico de la prescripción y la caducidad a través del estudio de la legislación civil y laboral, los antecedentes jurisprudenciales de los tribunales de todo el país y las distintas posturas doctrinarias de prestigiosos autores en la materia. De esta manera se propone un estudio integral de los puntos más trascendentales y actuales de los institutos señalados.

CONTENIDOS: Concepto de prescripción. Fundamento de la prescripción. Caducidad y prescripción. Normas aplicables. Interpretación de la prescripción. Plazos de prescripción en materia laboral. Comienzo del cómputo. Dispensa judicial. Oportunidad para oponer la prescripción. Prescripción y su aplicación de oficio. Prescripción y los menores de edad. Suspensión de la prescripción. Interrupción de la prescripción. Prescripción concursal (la L.C.Q. y el fuero de atracción). Aspectos procesales de la prescripción. Caducidad. Concepto, clasificación, elementos. Caducidad de derechos. Caducidad de la instancia en general. Caducidad de la instancia en el procedimiento laboral.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases teóricas – prácticas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia a clases.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Examen final.

224 DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, MARTES Y VIERNES 15:30 a 17:00 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

556 EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

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

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

OBJETIVOS: Lograr un conocimiento mas 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 EVALUACION Y PROMOCION: Una prueba escrita y oral en la última clase del curso.

567 EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

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

Período Lectivo: OCTUBRE-NOVIEMBRE, 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 EVALUACION Y PROMOCION: Una prueba escrita y oral en la última clase del curso.

1864 INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Petersen Argerich, Guillermo

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

OBJETIVOS: Análisis profundizado de las instituciones de la seguridad social. Que puedan comprender lo que es una contingencia social y su protección legal. Que los alumnos realicen tareas de investigación grupal para el estudio de los temas y que aprendan a defender sus argumentos con lenguaje jurídico, sometiéndose a la evaluación del docente y los oyentes de la exposición.

CONTENIDOS: Estudio de la cobertura legal de las contingencias sociales, biológicas, patológicas y económico sociales. Deberán realizar trabajos prácticos individuales con el fin de analizar la comprensión de los temas estudiados. Realizaran un parcial con derecho a recuperatorio y que será eliminatorio. Quienes pasen esta etapa, deberán realizar trabajos de investigación grupal con exposición individual de los temas asignados por el profesor, evaluándose el trabajo en grupo y la exposición individual. Quienes no promocionen la materia, deberán rendir un final de toda la materia.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Se dictaran clases con activa participación de los alumnos.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Un parcial con su respectivo recuperatorio, promoción con 6 (seis).

092 CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

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

Período Lectivo: AGOSTO-SEPTIEMBRE, MIÉRCOLES de 15:30 a 18:30 hs.

OBJETIVOS: Presentación y análisis de las relaciones de conflicto colectivo en el derecho del trabajo desde una perspectiva teórica-práctica. El curso se propone llevar a cabo un estudio sistemático de las cuestiones más sobresalientes de la materia, a través del

análisis del derecho positivo, legislación comparada y jurisprudencia. Se abordará sobre la base de tres ejes temáticos fomentando el espíritu crítico: 1.- Los conflictos colectivos. 2.- La huelga en los Servicios Esenciales de la Comunidad y, 3.- Los procedimientos de solución de los conflictos colectivos.

CONTENIDOS: Conflicto Social. Conflicto Colectivo de Trabajo. Concepto. Fuentes de regulación. Constitución Nacional. Convenios y recomendaciones de la OIT. Elementos. Clasificación. Medidas de conflicto: medidas de acción directa de los trabajadores y de los empleadores. Huelga. Lock Out. Modalidades. Fines. El Estado ante la huelga. La garantía constitucional. Evolución histórica. La huelga en los Convenios Internacionales. Titularidad y contenido. Teorías. Límites del derecho de huelga. Circunstancias objetivas y subjetivas. Huelga en Funcionarios Públicos. Colisión entre el derecho de huelga y el interés público. Reglamentación del derecho de huelga. Controversias y modalidades. Formas de regulación autónoma y heterónoma del ejercicio del derecho. Irrenunciabilidad del derecho constitucional de huelga. Regulación heterónoma. Fuentes. Evaluación histórica. Servicios esenciales para la comunidad. Fuentes y criterios de determinación del concepto según la OIT. La doctrina y el derecho comparado. Estructura de la normativa vigente. Los valores en juego. Relaciones entre los derechos constitucionales de los trabajadores y de los usuarios o consumidores (arts. 14, 14 bis, 28 y 42 de la CN). Medios de solución de conflictos colectivos. Procedimientos de autocomposición y heterocomposición. Tipos. Arbitraje, mediación y conciliación. Forzosos o voluntarios.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Se promueve la investigación y el trabajo de análisis, el trabajo en clase y la toma de postura.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCION: La evaluación será continua a lo largo del curso por participación en clase y por la presentación de un trabajo práctico. Sin embargo, se obtendrá una nota por coloquio final.

101 CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

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

Período Lectivo: OCTUBRE-NOVIEMBRE, MIERCOLES de 15:30 a 18:30 hs

OBJETIVOS: Presentación y análisis de las relaciones de conflicto colectivo en el derecho del trabajo desde una perspectiva teórica-práctica. El curso se propone llevar a cabo un estudio sistemático de las cuestiones más sobresalientes de la materia, a través del análisis del derecho positivo, legislación comparada y jurisprudencia. Se abordará sobre la base de tres ejes temáticos fomentando el espíritu crítico: 1.- Los conflictos colectivos. 2.- La huelga en los Servicios Esenciales de la Comunidad y, 3.- Los procedimientos de solución de los conflictos colectivos.

CONTENIDOS: Conflicto Social. Conflicto Colectivo de Trabajo. Concepto. Fuentes de regulación. Constitución Nacional. Convenios y recomendaciones de la OIT. Elementos. Clasificación. Medidas de conflicto: medidas de acción directa de los trabajadores y de los empleadores. Huelga. Lock Out. Modalidades. Fines. El Estado ante la huelga. La garantía constitucional. Evolución histórica. La huelga en los Convenios Internacionales. Titularidad y contenido. Teorías. Límites del derecho de huelga. Circunstancias objetivas y subjetivas. Huelga en Funcionarios Públicos. Colisión entre el derecho de huelga y el interés público. Reglamentación del derecho de huelga. Controversias y modalidades. Formas de regulación autónoma y heterónoma del ejercicio del derecho. Irrenunciabilidad del derecho constitucional de huelga. Regulación heterónoma. Fuentes. Evaluación histórica. Servicios esenciales para la comunidad. Fuentes y criterios de determinación del concepto según la OIT. La doctrina y el derecho comparado. Estructura de la normativa vigente. Los valores en juego. Relaciones entre los derechos constitucionales de los

trabajadores y de los usuarios o consumidores (arts. 14, 14 bis, 28 y 42 de la CN). Medios de solución de conflictos colectivos. Procedimientos de autocomposición y heterocomposición. Tipos. Arbitraje, mediación y conciliación. Forzosos o voluntarios.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Se promueve la investigación y el trabajo de análisis, el trabajo en clase y la toma de postura.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: La evaluación será continua a lo largo del curso por participación en clase y por la presentación de un trabajo práctico. Sin embargo, se obtendrá una nota por coloquio final.

076 EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA JURISPRUDENCIA ARGENTINA

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

Período Lectivo: OCTUBRE-NOVIEMBRE, 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.

124 EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA JURISPRUDENCIA ARGENTINA

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

Período Lectivo: AGOSTO-SEPTIEMBRE, 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 MODALIDAD 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.

117 EL PROCEDIMIENTO LABORAL EN LA PRÁCTICA. LA CONCILIACION Y LA NEGOCIACION. RELACION CON EL DERECHO DE FONDO. ASPECTOS VITALES DEL PROCESO LABORAL.

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, MIÉRCOLES de 15:30 a 18:30 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 en el marco de situaciones cotidianas. Propiciar un conocimiento armónico de los distintos aspectos del diseño de las estrategias del pleito y la conciliación más adecuadas, tendientes a lograr una eficaz utilización práctica de las diversas herramientas procesales y administración del conflicto. 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: Espacio de intercambio. La escena del Juzgado. Los tiempos. Su cómputo. Efectos. Los espacios. El tribunal; los domicilios. Las personas: Partes, letrados, testigos. Algunas cuestiones destacables y somero análisis referido a los siguientes ítems: a) Demanda, contestación, traba de litis y ofrecimiento de prueba. b) Producción. Audiencias. c) Sentencia y recursos. d) Ejecución. Roll playing. Protagonismo de los letrados de la actora y de la demandada. Espacio de intercambio. Preguntas y respuestas. Aspectos de la negociación: Naturaleza del conflicto jurídico laboral. La conciliación judicial y extrajudicial. La comunicación en el proceso de conciliación laboral. Particularidades. Administración. Escalada. Solución y Resolución. Alcances y diferencias. Etapas técnicas de la conciliación. Detección de intereses. Diferencias con las posiciones. Análisis de las alternativas. Modelos de acuerdo. Ejercicios - Roll playing – casos prácticos – jurisprudencia y dictámenes fiscales. Otros conflictos que pueden surgir durante el proceso. Aspectos normativos. Acuerdo. Homologación. Requisitos. Distintos modelos de acuerdo. Marco normativo. El plenario Lafalce y el art.15 L.C.T. Limitaciones: Orden público laboral. Irrenunciabilidad. Efectos. Validez y nulidad de los acuerdos. Vicios del consentimiento. Efectos. Factibilidad de cumplimiento. Ejecución. Casos prácticos.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: 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 y de negociación.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 80% de asistencia a las clases

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Examen final oral y escrito, y trabajos prácticos durante el desarrollo del curso.

051 EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REPARACIÓN.

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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) Practica: 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.

158 LOS DERECHOS HUMANOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Kralj, Gabriela.

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, MIERCOLES de 15:30 a 18:30 hs.

OBJETIVOS: Estudio y desarrollo de los Derechos Humanos Relacionados con el Derecho del Trabajo, analizando la legislación nacional, los Tratados Internacionales, la jurisprudencia y doctrina nacional e internacional.

CONTENIDO: Bolilla 1: Nacimiento y desarrollo de los derechos sociales, fundamentales y humanos, como derivación del concepto de dignidad del hombre. El derecho a la igualdad y a la no discriminación. Bolilla 2: Mobing: Acoso Sexual, acoso verbal, acoso moral. Tipos de discriminación. Ley 23.592 y LCT. Derecho comparado. Jurisprudencia. Aplicación de los Tratados Internacionales al tema. Bolilla 3: El derecho a trabajar. La continuidad. El subsidio por desempleo. Tipos de Estabilidad. El despido. Aplicación de los Tratados Internacionales. Bolilla 4: Salario Justo. Igual remuneración por igual tarea. Pagos en negro. Registración. Multas. Derecho Comparado. Aplicación de los Tratados Internacionales. Bolilla 5: Jornada Limitada. Derecho comparado. Horas nocturnas. Horas extras. Aplicación de los Tratados Internacionales. Bolilla 6: Integridad Psicofísica. Accidentes de Trabajo. Prevención. Reparación. Tratados Internacionales y Derecho Comparado. Bolilla 7: Bloque Federal Constitucional. Tratados Internacionales de los Derechos Humanos. Aplicación y Jurisprudencia consecuencia en cada uno de los temas a tratar. Jurisprudencia de los Tribunales Internacionales. Bolilla 8: Otras formas de extinción del Contrato de Trabajo en la legislación de los Tratados Internacionales.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Los temas del programa se desarrollan en clase analizándolos desde la legislación nacional, los tratados internacionales, la jurisprudencia de los Tribunales y de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, todo ello relacionándolo con lo dispuesto respecto de cada institución con los Tratados Internacionales. Por otra parte se encara el desarrollo de los temas tratados en cada punto del programa relacionándolos con distintos países y analizando la normativa de los mismos y, la aplicación que esos distintos países realizan de los tratados internacionales. Se organizan talleres en los que se debaten los temas propuestos desde la óptica precedentemente mencionada y con relación a un país determinado que se asigna a cada uno de los grupos que integran los talleres.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Se requiere el 75% de asistencia durante el transcurso del curso.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: La evaluación se realiza a través de un primer examen parcial escrito sobre los temas dados en clase que se toma en la primera mitad del curso a dictar. La segunda parte de la evaluación se realiza a través de nota de concepto a través de los talleres que se organizan conforme lo precedentemente reseñado. Además mediante un examen oral de la segunda parte de los temas explicados en la clase.

184 DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (Obligatorio)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Maddaloni, Osvaldo

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

OBJETIVOS: Suministrar a los alumnos los elementos fundamentales del derecho colectivo del trabajo, dentro del ordenamiento jurídico vigente, para la adecuada comprensión de sus instituciones. Se dirigirá el estudio al conocimiento particular de las estructuras de componen las instituciones de las disciplinas mencionadas. Capacitando a los alumnos para la comprensión y manejo técnico de las disposiciones legales que rijan en el momento en que deban ejercer su profesión; y para el desarrollo de su capacidad de razonamiento jurídico en general, y particularmente relacionando conocimientos de

materias a fines el dictado de los cursos se hará de modo que junto con la formación superior universitaria se contribuya a la maduración de los alumnos como personas libres y responsables en su etapa como estudiantes universitarios, y después como profesionales a incorporarse como tales a la sociedad, tanto en el aspecto técnico – profesional como deontológico.

CONTENIDOS: UNIDAD 1: LIBERTAD SINDICAL. Concepto. Expresiones individuales de la libertad sindical y autonomía colectiva. El Estado y las relaciones colectivas de trabajo. UNIDAD 2: ASOCIACIONES SINDICALES. Asociaciones sindicales de trabajadores y de empleadores. Unidad, unicidad y pluralidad sindical. Tipos de organización. El modelo sindical argentino. UNIDAD 3: NEGOCIACION COLECTIVA. Negociación y convenio colectivo de trabajo. Conceptos. Estructura de la negociación. Tipos de convenios. Ámbito personal, territorial y funcional. Contenido. Cláusulas normativas y obligacionales. Aplicación e interpretación del convenio. UNIDAD 4: CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Concepto. Conflictos de derecho y conflictos de intereses. Mecanismos de solución de conflictos. Medidas de fuerza. Huelga. Huelga en servicios esenciales para la comunidad.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: El desarrollo de los cursos combinará la actividad docente de la enseñanza con la actividad de aprendizaje de los alumnos, de modo que los desarrollos a cargo de los profesores vayan acompañados simultanea o sucesivamente con tareas de lectura obligatoria, análisis de casos breves para resolver en clase y búsqueda de jurisprudencia, convenios colectivos de trabajo, estatutos de asociaciones profesionales de trabajadores, convenios internacionales de OIT, etc.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia a las clases, la que se considerará al momento de cada evaluación parcial (son 2 parciales en el trimestre).

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: La evaluación se efectúa a través de dos parciales que se toman durante el cuatrimestre. Deben aprobarse ambos, con un mínimo de 4 puntos, para promocionar el curso

512 DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO (Obligatorio)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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.

520 PROFUNDIZACION DE LAS INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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.

111 TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO (Obligatorio)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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. La revolución tecnológica 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.

431 DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Obligatorio)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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.

525 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (Interdepartamental)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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.

418 DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO (Obligatorio)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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 imprimirle 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 satisfactoria. 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 registraciones 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) viajeros 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.

Etapas contractualistas. 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 SECCLO. 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.

081 EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REPARACION

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, MIERCOLES de 17:00 a 20:00 hs.

OBJETIVOS: Que el alumno profundice los conocimientos adquiridos en los cursos de Elementos del Derecho del Trabajo y Relaciones Individuales del Trabajo, relativos a la terminación del contrato de trabajo, sus principios rectores, los derechos involucrados, los fines perseguidos, las técnicas empleadas para alcanzar tales fines, las facultades de las partes, las normas de orden público laboral, las obligaciones derivadas de la extinción.

Que el alumno adquiera conocimientos teórico – prácticos acerca de los tipos de extinción, su lógica regulatoria, los derechos amparados, sus requisitos y consecuencias indemnizatorias. Que el alumno conozca las situaciones especialmente amparadas por el ordenamiento jurídico, su problemática actual y distintos criterios de interpretación doctrinaria y jurisprudencial. Que el alumno conozca la jurisprudencia básica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, sobre el derecho a la estabilidad, la indemnización por despido, el despido discriminatorio. Que el alumno adquiera diversas habilidades, vinculadas a la problemática en estudio (v.gr. liquidaciones, intercambio telegráfico). Que el alumno adquiera un conocimiento integral y reflexivo de la materia.

CONTENIDOS: UNIDAD I: La estabilidad en el empleo. Concepto e importancia. Tipos de estabilidad. Estabilidad propia e impropia. Estabilidad absoluta y relativa. El derecho a la estabilidad y la protección contra el despido arbitrario. La Constitución Nacional y las normas internacionales. El derecho a la estabilidad en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Distintos supuestos. Debates actuales.

UNIDAD 2: La terminación del contrato de trabajo. Clasificación de los modos de extinción. Por acto jurídico y por hecho jurídico. Según el sujeto. Por consecuencias jurídicas. Modos de extinción incausada por decisión del trabajador o con el concurso de su voluntad. Modos de extinción por decisión del empleador o imputables a éste. Modos de extinción por causas ajenas a la voluntad de las partes. A) La renuncia al empleo. Caracterización. Forma y efectos. El preaviso del trabajador. La renuncia tácita. La renuncia negociada. La renuncia viciada. La renuncia de la trabajadora al término de su licencia por maternidad. Otros supuestos. B) La extinción por voluntad concurrente de las partes. Voluntad concurrente expresa. Forma y efectos. El acuerdo extintivo oneroso. El retiro voluntario. Requisitos. Validez. Voluntad concurrente tácita. Las gratificaciones por cese. C) El despido sin causa. El derecho a la estabilidad y las facultades rescisorias del empleador. Sistema de validez e ilicitud. El despido arbitrario: caracterización, tipos, forma, efectos. La indemnización por despido. La obligación de preavisar (remisión). D) El despido incausado en situaciones especialmente protegidas por el legislador. Fundamento. Despido por embarazo o maternidad. Despido por matrimonio. Despido del trabajador enfermo. Despido de representantes gremiales (remisión). Otros supuestos. E) El despido con justa causa. Concepto y requisitos. El despido directo y el despido indirecto. La noción de "injuria grave". Carga de la prueba. Valoración. Casuística. Abandono de trabajo. Despido por huelga. Delito e injuria. Pérdida de confianza. Negativa de trabajo. Falta de pago de salarios. Violencia laboral. Ius variandi. Otros supuestos. La comunicación del despido. Efectos. F) Fuerza mayor y falta o disminución de trabajo no imputable al empleador. Caracterización. Requisitos. Consecuencias indemnizatorias. Valoración. Casuística. Jurisprudencia. El despido por causas económicas. El procedimiento preventivo de crisis. G) El fallecimiento de las partes. La muerte del trabajador. Personas amparadas por la ley. Requisitos e indemnización. La muerte del empleador. Distintos supuestos y consecuencias jurídicas. H) El concurso y la quiebra del empleador. Efectos sobre el contrato de trabajo. Distintos supuestos. Suspensión y extinción de la relación laboral. Los convenios colectivos de trabajo. La actuación del síndico. Consecuencias indemnizatorias. I) La jubilación del trabajador. Requisitos. Renuncia al empleo. Despido del trabajador en condiciones de jubilarse. Requisitos. Consecuencias. El trabajador jubilado que vuelve a prestar servicios. Despido del trabajador jubilado. Principios y derechos involucrados. Jurisprudencia. J) Incapacidad e inhabilidad del trabajador. Incapacidad parcial. Incapacidad total. Derechos del trabajador y deberes del empleador. La pérdida de habilitación por parte del trabajador. Consecuencias jurídicas. K) La extinción de la relación laboral en las modalidades especiales de contratación. Cumplimiento del plazo. Cumplimiento del objeto del contrato de trabajo. Ruptura "ante tempus". Otros supuestos.

UNIDAD 3: Las obligaciones derivadas de la extinción. Las indemnizaciones derivadas del despido. A) Obligaciones comunes de las partes. La obligación de obrar de buena fe. La obligación de preavisar la extinción del contrato de trabajo como derivación del deber de proceder de buena fe. El preaviso. Concepto, finalidad, forma, cómputo. Supuestos en que procede. Obligaciones de las partes durante el preaviso. Indemnización sustitutiva. B) Obligaciones comunes a todos los modos de extinción. Del empleador. Pago de haberes pendientes. Sueldo anual complementario y vacaciones proporcionales. Certificados de trabajo y aportes. Del trabajador. Restitución de documentos y elementos de trabajo. Rendición de cuentas. Desalojo de vivienda. Otros. C) La indemnización por despido. Naturaleza. Características. La remuneración a considerar. La antigüedad del trabajador. El tope de la indemnización por despido. Constitucionalidad. Jurisprudencia de la Corte. Ejercicios. D) Comunicaciones vinculadas a la extinción. Principios y reglas. Práctica profesional.

UNIDAD 4: Supuestos especiales e incrementos indemnizatorios. A) La extinción de la relación laboral en los estatutos profesionales. Industria de la construcción. Periodistas profesionales. Encargados de casas de renta. Viajantes de comercio. Otros supuestos. B) Otros incumplimientos del empleador. Sanciones especiales. El empleo no registrado o deficientemente registrado. La retención indebida de aportes previsionales o sindicales. La falta de entrega del certificado de trabajo y aportes previsionales. La falta de pago en término de la indemnización por despido. La temeridad y malicia laboral. C) El despido del representante gremial. Derechos involucrados. Acciones correspondientes. Opción del

trabajador. D) La afectación de otros derechos fundamentales del trabajador. La imputación de delitos. La violencia laboral. El despido por motivos discriminatorios. El despido durante el período de prueba. El daño moral. La nulidad del despido discriminatorio. Debates actuales. Tendencias jurisprudenciales.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Clases teóricas y prácticas. El curso constará de clases teóricas y prácticas, conforme al cronograma de trabajo que se pondrá a disposición de los alumnos. Las clases teóricas fomentarán la lectura, comprensión y participación del alumno; las clases prácticas tendrán por objeto afianzar los conocimientos teóricos y ejercitar habilidades. Análisis de jurisprudencia. Algunos temas se abordarán en base a jurisprudencia de lectura previa a la clase (análisis de jurisprudencia) y otros serán complementados con las síntesis de jurisprudencia proporcionadas por los docentes (fichas de jurisprudencia). Se pretende que el alumno conozca los distintos criterios con que nuestros tribunales resuelven algunas cuestiones y pueda reflexionar acerca de las mismas a fin de formar su propia opinión. Lecturas y ejercicios complementarios. Como complemento del texto de estudio, se sugerirá la lectura de artículos de doctrina, así como la realización de ejercicios con corrección en clase.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Serán condiciones de regularidad: La asistencia al 75% de las clases (teóricas y prácticas). La aprobación de 2 parciales (o sus recuperatorios).

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Las evaluaciones parciales serán teórico - prácticas, conforme al programa de estudio y trabajo realizado en clase, lo que permite constatar –tanto al alumno como al docente- los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso. La promoción se alcanzará con 6 (seis) de promedio entre los dos parciales (o sus recuperatorios) y el cumplimiento del mínimo de asistencia.

El examen final, para aquellos alumnos que no alcancen la promoción, también será teórico – práctico, conforme al programa de estudio, material de apoyo y trabajo efectuado en clase.

102 REGIMEN INDEMNIZATORIO LABORAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Baldiviezo, Claudia.

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, MIERCOLES de 17:00 a 20:00 hs.

OBJETIVOS: Generales: Que los alumnos logren: mejorar su comprensión y tolerancia a través de la participación, la interacción y el trabajo colectivo; el pensamiento abierto y crítico a las dificultades que se presentan cotidianamente, el análisis de sus ideas y las del grupo. El incremento del interés, la profundización y la motivación de los alumnos por la disciplina; el razonamiento y la capacidad de investigación. Específicos: Que al finalizar el curso los alumnos, comprendan y valoren el sentido protectorio de la normativa laboral, sepan acceder, interpretar y aplicar la legislación vigente en los distintos supuestos. Logren interrogarse e interrogar a un potencial cliente de manera pertinente a los fines de la resolución de un caso. Logren resolver situaciones prácticas vinculadas a los contenidos de la materia. Logren explicar diferentes posibilidades de resolución de un mismo caso, y evaluar su conveniencia. Posean elementos para asumir una postura crítica fundada respecto a la nueva legislación laboral.

CONTENIDOS: 1.- Extinción del Contrato de Trabajo. 2.- Despido. 3.- Despido con causa. 4.- Despido sin causa. 5.- Despido en caso de transferencia de empresa. 6.- Despido por falta de trabajo y fuerza mayor. 7.- Extinción por quiebra. 8.- Despido por abandono. 9.- Disolución por mutuo acuerdo. 10.- Extinción por incapacidad. 11.- Extinción por jubilación. 12.- Extinción por muerte. 13.- Preaviso. 14.- Indemnización por despido.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: los alumnos reciben vía mail una carpeta que provee información al alumno sobre el programa de la materia, además contiene la bibliografía y doctrina recomendada, jurisprudencia obligatoria, síntesis conceptuales. Y los casos prácticos que se trabajarán en cada clase, en cada bolilla y durante todo el cuatrimestre. Por otra parte la bibliografía, doctrina y jurisprudencia aparecen perfectamente diferenciadas por cada bolilla y con las indicaciones suficientes para facilitar la búsqueda autónoma por los alumnos, mientras que las síntesis conceptuales y los casos prácticos. Se brindan con el texto completo. Este sistema permite que todos los alumnos accedan rápida y gratuitamente a todo el material de trabajo y cuente con todo el material el segundo día de clase.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia. Trabajo Práctico Grupal, que debe ser presentado a mitad del cuatrimestre y si no es aprobado no puede dar el segundo parcial o final. Dos parciales orales, teórico – prácticos y examen final, salvo que las notas de los parciales sean 6 o más de 6 en los dos parciales.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Es de carácter integral, se realiza en distintas instancias y al final del curso de acuerdo al reglamento, se realiza un promedio de las notas obtenidas que consisten en: 1.- Participación individual en clase; 2.- Desempeño grupal en la resolución de casos prácticos; 3.- Dos parciales orales, que se toman en grupo y constan de una parte teórica y una práctica. De acuerdo al reglamento vigente el alumno si obtiene un promedio de seis (6) puntos no rinde un examen final.

211 TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO (Obligatorio)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, MIERCOLES de 17:00 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

535 DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Obligatorio)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Saino, Silvia.

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, LUNES Y JUEVES de 18:30 a 20:00 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.

420 DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (Principal)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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 giren 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: unos 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.

554 DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO (Obligatorio)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Ojeda, Raúl

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

OBJETIVOS: El objetivo es coadyuvar a la formación integral del abogado, básicamente para brindarle las herramientas de análisis para enfrentar un conflicto o una estrategia relacional. Por tal motivo en cada tema la enseñanza esta relacionada permanentemente con la teoría general del derecho, los principios generales y especiales y los medios técnicos jurídicos, un ejercicio permanente con la teoría general del derecho, y los principios generales y especiales y los medios técnicos jurídicos. Un ejercicio permanente será el de buscar el sentido lógico jurídico a la norma junto a los alumnos, mediante el dialogo, la discusión y el debate (organizado a modo de “mesa redonda”, “grupos de interés opuesto, “etc”). Una vez identificado el sentido, resulta mucho más comprensible el resto del contenido del tema y sus particularidades. Con este método, se intenta lograr que los alumnos se interesen activamente en el desarrollo del curso y obtengan un provecho adecuado del mismo.

CONTENIDOS: Se aborda el programa aprobado de Derecho de las Relaciones Individuales del Trabajo, poniendo especial énfasis en temas que concitan mayor interés actual en la doctrina y en la práctica forense. A tal efecto, se estimó necesario profundizar ciertos tópicos del programa con el objeto que los alumnos se interrelacionen con la problemática real del campo de las relaciones laborales, especialmente en todos aquello que hace al enfoque actual del contrato de trabajo. Es por ello que se utiliza como bibliografía, artículos publicados en revistas especializadas que fueron seleccionados teniendo en cuenta su profundidad, interés y adaptación a la tarea docente (estos trabajos se ponen a disposición de los alumnos en la primer clase, junto con un cronograma de temas y bibliografía).

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Se utilizará como método el teórico – práctico, mediante la explotación de distintas técnicas. Se enfatizará la necesidad de lectura previa de los temas. La mayoría de las clases comenzará con un “aluvión” de ideas por los alumnos, para captar su conocimiento e ideas previas lo que dará a lugar a una exposición teórica del profesor. A continuación deberían actuar los alumnos mediante el análisis de casos, trabajos grupales sobre problemas determinados, redacción de fichas y cuadros sinópticos, en los que se debería priorizar la reflexión y el dialogo.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Para mantener la regularidad deben tener un 75% de asistencia y aprobar los 3 parciales orales. El recuperatorio es a la semana del parcial. Quienes aprueben con nota 6 o más de 6 todos ellos, aprueban el final por promoción.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Exámenes: primer parcial: aproximadamente en la clase n° 12 (sistema de múltiples opciones). Segundo parcial: aproximadamente en la clase n° 24 (sistema de múltiples opciones) Tercer parcial: Junto con el final. Los que obtengan seis o más en cada uno de los parciales anteriores, rendirán oralmente solo la tercer parte. Final: Oral, a elección del alumno con bolillero o desarrollo por éste de un tema y libre interrogatorio posterior.

1896 TEORIA GENERAL DE LAS RELACIONES DE APROPIACION DE LA FUERZA DE TRABAJO HUMANO (Interdepartamental)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Barcesat, Eduardo S.

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

OBJETIVOS: Análisis de las relaciones jurídicas de apropiación de la fuerza de trabajo ajeno a lo largo de la historia y su relación con el marco jurídico general. Se pretende a través de este curso el desarrollo de la conciencia crítica del alumno respecto de la relación entre modos de producción y la regulación jurídica de la apropiación de la fuerza de trabajo viviente y a su vez entre los modos de regulación y la superestructura constitucional.

CONTENIDOS: 1.- Sociedad humana y relaciones jurídicas. La existencia de clases como presupuesto del nacimiento de las relaciones jurídicas. La existencia como producción humana. 2.- La condición humana como historicidad. La historicidad de la ciencia en general y del derecho en particular. Los límites del individualismo metodológico: las teorías sobre el contrato social. La miseria de la epistemología: Popper. El idealismo metafísico de Kelsen y de los positivismos. 3.- Clases, relaciones de clase y lucha de clases. Conceptos. Hegemonía de clases. Coerción y consenso. El derecho como ideología. Clases, educación y trabajo. 4.- Las relaciones jurídicas de apropiación de la fuerza de trabajo ajena. La esclavitud, la servidumbre feudal, la servidumbre contractual, la locación de servicios y el contrato de trabajo. Continuidad y ruptura. Relación entre los modos de producción y los modos de apropiación de la fuerza de trabajo ajena. El marco constitucional general. 5.- La ciudad antigua. La autarquía de la polis y su influencia respecto de las relaciones de clase. Roma: La república. Clases sociales y las revueltas de los esclavos. El imperio. La crisis del medio y bajo imperio romano. La colocación y el colonato. Las Villas. El paso de la civilización litoral a la civilización mediterránea. La descomposición de las relaciones de producción prefeudales. La restauración carolingia. La anarquía del siglo X. La consolidación del modo de producción feudal y el paso de la relación del "hombre de otro hombre" a la vinculación con la tierra. La precaria. La ciudad medieval. El renacimiento de las relaciones mercantiles y la crisis del feudalismo. 6.- El capital mercantil. El absolutismo como necesidad del naciente capitalismo. La ruptura de las relaciones feudales: a) la crisis de la relación feudal y el renacimiento; b) la superpoblación de los campos; c) el nacimiento de los estados nacionales como marco del proceso capitalista incipiente; d) la servidumbre contractual. El nacimiento del contractualismo. La ilustración. Las revoluciones de 1640, 1688 y 1789. La independencia norteamericana. La formación de Latinoamérica. 7.- El capitalismo industrial. El capital y sus formas de aparición. El capital como ciclo. La "libertad" del trabajador en el sentido de la economía política. El contrato de locación de servicios. Conciencia de sí y para sí. Las revoluciones de 1830, 1848 y 1870. Carlos Marx. La dialéctica marxiana. La teoría de la plusvalía. Las contradicciones del sistema capitalista. 8.- Las divisiones de la 2ª Internacional: Bernstein, Kautsky y Lenin. Lenin y la revolución de 1917. El comunismo de guerra. La Nueva Economía Política (NEP). Los problemas de la construcción del socialismo en un solo país. El Diamat y Bujarin, La revolución permanente de Trotsky. La Filosofía de la praxis de Gramsci. El estructuralismo. 9.- Contrato de trabajo y relaciones de producción capitalistas. El taylorismo y el fordismo. Keynes y el New Deal. La crisis de 1973. La economía neoclásica. La caída del bloque del Este. El poscapitalismo. La disolución de los Estados Nacionales. Los límites del modo de apropiación fordista. El sujeto universal y derecho para todos. El derecho sin distinción de clases como heraldo de una sociedad sin clases. 10.- La huelga como libertad pública fundamental y como contrapoder. Reivindicación económica y reivindicación política. Las nuevas formas de acción de clase. Huelga, sindicatos y convención colectiva: relación genética y funcional. El sindicato: unidad y pluralidad sindical. La democracia sindical. La burocracia sindical. La convención colectiva: convención por actividad y por empresa. La convención colectiva como orden público de protección emanado de la clase. 11.- El contrato de trabajo y sus sujetos: el trabajador como existencia enajenada y el empleador como capital. El desocupado como trabajador desocupado. El trabajador como trabajador colectivo. Nuevos movimientos sociales. La huida del contrato: la tercerización. La apropiación de la

fuerza de trabajo a través del dependiente. La “autonomización” de quien entrega la fuerza de trabajo. Ideología judicial. 12.- Los poderes exorbitantes al régimen común de los contratos. Diferencia entre poder y obligación. Derecho de propiedad y poderes jurídicos. El absolutismo empresario. Hacia una democratización de las relaciones de producción. La democracia obrera. La protección contra el despido arbitrario y el “derecho” a despedir. 13.- Libertad y alienación. La defensa de la juridicidad. La promesa de la Constitución del sujeto universal. El imperio de la ley como igualdad ante la ley. El devenir constitucional. La producción histórica del derecho. Hacia un Derecho para la liberación. La construcción del nuevo sujeto de la liberación.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75 % de asistencia.-

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: El sistema de evaluación consta de un examen parcial escrito a mediados del cuatrimestre y la aprobación de una monografía al final del curso.-

516 TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO (Principal)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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.

523 DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO (Obligatorio)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Ferreirós, Estela

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, MARTES Y VIERNES de 18:30 a 20:00 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

444 RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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.

186 DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Obligatorio)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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: Subistemas 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.

136 DERECHO LABORAL PRÁCTICO

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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 seclo 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 el alumnos deberá 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 practicas.

443 BASES CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

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

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

OBJETIVOS: El objetivo del curso es desarrollar desde una perspectiva teórico-práctica el análisis del artículo 14 bis de la Constitución Nacional y de los derechos vinculados con las relaciones de la OIT.

CONTENIDOS: 1.- La Constitución Nacional como ley Suprema. El constitucionalismo social. La incorporación del art. 14 bis a la Constitución Nacional de 1853/1860. Protección de los derechos del trabajador en la Constitución Nacional y en los Tratados Internacionales (art. 75 inc.22 C.N.) y en los convenios de la O.I.T.. 2.- La Ley de Contrato de Trabajo y sus fuentes constitucionales. 3.- El despido arbitrario en la C.N. y en los convenios de la O.I.T. Estabilidad propia e impropia. La estabilidad en el trabajo contemplada en la Constitución Nacional. Protección contra el despido arbitrario. 4.- Estabilidad del empleado público y su fundamento en el derecho constitucional. Diferencias y similitudes entre el empleo público y privado. 5. Despido discriminatorio. Prohibición de discriminación establecida en la Constitución Nacional. La ley 23.592. Discriminación por sexo. Desarrollo y aplicación del principio establecido de igual remuneración por igual ta 6. La protección de la persona en los convenios internacionales. El mobbing y otras formas de acoso. 7. Accidente de trabajo y enfermedades profesionales. Conceptualización y definición del accidente de trabajo y de la enfermedad accidente. Normativa aplicable: ley 24.557, ley 26.773 y decreto 1.694. La acción civil: competencia y principios aplicables. 8. Protección de la maternidad. Incorporación de la Convención de los Derechos del Niño y de la Mujer a nuestra legislación. Artículo 75 de la Constitución Nacional. Protección del Embarazo. Bien jurídico tutelado. Equiparación de la adopción al embarazo. Casos jurisprudenciales. Adopción: supuesto sin regulación? 9. Los derechos sindicales en el art. 14 bis de la O.I.T. Los Convenios 87 y 98 de la O.I.T. La libertad sindical y su reconocimiento en la ley 23.551, aspectos individuales y colectivos, positivos y negativos. Desarrollo de la representación sindical en la argentina. Las medidas de acción directa y la negociación colectiva. Estabilidad de las autoridades y de los delegados sindicales. 10. El derecho a la huelga, su marco jurídico 11. Recurso extraordinario. Definición. Desarrollo de los tres incisos del art. 14 de la ley 48. Requisitos y exigencia establecidas en los arts. 14 a 16. Acordada 4/2007 de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Su interposición ante los Tribunales del Trabajo. Normativa y resoluciones aplicables. Supuestos de procedencia. El recurso extraordinario por sentencia arbitraria en el derecho laboral. Jurisprudencia. Casos a analizar en clase conjuntamente con el temario: Ayerza, Ricardo e c/ Agropecuaria el Valle S.A. s/ Despido. Rodríguez, Juan R. c/ Cía Embotelladora Argentina SA y otro. Guida, Tobar y Muller. Vizzotti c/ AMSA, Plenario Ruiz, Victor c/ UADE, Plenario Ramirez c/ Russo

Comunicaciones e Insumos SA y otro. Radulescu, Calvo y Pesini y Repetto, Aquino Isacio c/ Cargo Servicios Industriales y Gorosito c/ Rivas. Fernandez Estrella c/ Sanatorio Guemes y Ratto c/ Stanni, Casas, Roxana Graciela c/ Disco SA s/ Despido., Martinez, Isabel c/ Body Magic SA y otro s/ Despido. Arce c/ Asociación Bancaria., Casal, Matias Eugenio y otro s/ Robo simple en grado de tentativa., Vazquez Ferra, Evelin Karina s/ incidente de apelación. Simon, Julio Hector y otros s/ privacion ilegítima de la libertad. Daray. Milone, Juan A c/ Asociart S.A. ART s/ accidente. S.M.A. p.s.a Incumplimiento de los deberes de asistencia familiar. CGT C/ Estado Nacional. Fallo licencia por maternidad de madre adoptiva. Bariloche. Fundacion Mujeres en igualdad c/ Freddo. Tanus. Arostegui. Milone. ATE c/ Estado Nacional. Jurisprudencia actual de MOBBING Incorporación constante de la jurisprudencia de la Corte suprema de Justicia de la Nación. Trabajos prácticos vinculados con los contenidos del curso.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Se analizarán los antecedentes jurisprudenciales y los aspectos prácticos de los distintos institutos del derecho del trabajo por el sistema de casos.

SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION: Se toman dos parciales. El 1ro Teórico, sobre los conocimientos enseñados el clase. El 2do Práctico, a libro abierto, sobre la resolución de un conflicto judicial. Se desarrolla un programa en base al estudio teórico práctico de casos jurisprudenciales. De esta forma se analiza el derecho del trabajo a partir del estudio de la .Constitución Nacional, especialmente el art. 14 bis. Al finalizar el curso, los alumnos deben entregar una carpeta con todos los trabajos prácticos realizados, los cuales van corrigiendo durante el transcurso del cuatrimestre. La finalidad, es no solo entregar conceptos teóricos, sino además, ponerlos en práctica, enseñando a los alumnos a razonar, en base a los conceptos adquiridos durante la carrera. Se hace especial hincapié en la formación constitucional, base de todo tipo de razonamiento jurídico. Como se planta un alumno próximo a recibirse como letrado ante una jurisprudencia, sea esta favorable o desfavorable a sus intereses como abogado. Teniendo la regularidad establecida, la aprobación de los parciales teórico y práctico, y entregando la carpeta de trabajos prácticos, con una nota de 7, siete, o superior, se promociona el curso. Resulta fundamental, para aprobar el curso, la entrega de los trabajos prácticos ordenados en clase, donde se pide un razonamiento intelectual.

CONDICIONES DSE REGULARIDAD: La regularidad requerida es del 70% de asistencia a las clases y se toman dos parciales, uno teórico y otro práctico.

765 DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Obligatorio)

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

Período Lectivo: AGOSTO - NOVIEMBRE, 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.

526 EMPLEO, OCUPACION Y FLEXIBILIDAD

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

Período Lectivo: AGOSTO-SEPTIEMBRE, 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.

529 EMPLEO, OCUPACION Y FLEXIBILIDAD

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

Período Lectivo: OCTUBRE-NOVIEMBRE, 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.

107 LA NEGOCIACION COLECTIVA

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

Período Lectivo: OCTUBRE-NOVIEMBRE, 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.

518 LA NEGOCIACION COLECTIVA

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

Período Lectivo: AGOSTO-SEPTIEMBRE, 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.

509 DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO (Obligatorio)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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.

168 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (Interdepartamental)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, 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. Reconvención, 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. Confesional requisitos. Testimonial 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. Previas y definitivas. 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.

695 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (Interdepartamental)

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

Período Lectivo: AGOSTO-NOVIEMBRE, MIERCOLES de 20:00 a 23:00 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 (SECLO). 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. Reconvención. 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 libertad sindical y sobre prácticas desleales. Objeto. Querella. 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.

185 DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (Obligatorio)

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

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

OBJETIVOS: Analizar al alumno del clásico trípode 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 esta 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, una escrito y un examen final global en las condiciones de promoción reglamentarias.

599 DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (Principal)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Rial, Noemí

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

CONTENIDO:I. Concepto y caracterización del derecho sindical. II. Partes colectivas III. Sindicatos con y sin personería gremial. IV. Régimen electoral. Suspensión y retiro de la personería gremial. V. Garantías Sindicales. Conflictos intrasindicales e intersindicales. Convenios de la O.I.T. VI. Negociación colectiva. VII. Ámbito de vigencia. Contenido de los convenios. VIII. Conflictividad social. El conflicto colectivo de trabajo. IX. Huelga. Evolución y caracterización. Distintos tipos. X. Huelga en los servicios esenciales.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75 % de asistencia.