

Primer Cuatrimestre 2025

Orientación en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

NORMAS DE OIT: ADOPCIÓN, CONTENIDO Y MECANISMOS DE CONTROL.

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: María Nélide, BUEZAS

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, Lunes y Jueves de 7:00 a 8:30hs

OBJETIVOS:

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

CONTENIDOS:

UNIDAD I: Origen de la OIT y sus principios fundantes: Derecho laboral internacional. Clasificación. Situación internacional durante el siglo XIX. Origen, historia y estructura de la OIT. Antecedentes políticos y sociales de la OIT. Objetivos y políticas. Constitución de la OIT, su análisis. Tripartismo y diálogo social. El dilema de la cláusula social. Programas internacionales de promoción laboral. La noción de “trabajo decente”. Declaración sobre Justicia Social para una Globalización equitativa (OIT 2008): cuatro objetivos estratégicos: creación de empleo; desarrollo de la protección social; promoción del diálogo social; y derechos fundamentales en el trabajo (agenda de trabajo decente). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). UNIDAD II: Estructura y el Sistema de Normas Internacionales de la OIT: La Conferencia Internacional del trabajo: su conformación. Funciones. Modo de acción. Atribuciones. Consejo de Administración: su conformación. Funciones. Modo de acción. Atribuciones Oficina Internacional del Trabajo. Atribuciones. Funciones. Integración y permanencia. Órganos permanentes y al efecto. Comisiones

especiales. Normas Internacionales del Trabajo, sus características principales. Tipos: Convenios, Recomendaciones, Protocolos, Declaraciones y Resoluciones. Sistema de establecimiento de las Normas Internacionales de la OIT. Tipos de Convenios: Convenios Fundamentales, Técnicos, Gobernanzas. UNIDAD III: Procedimiento de formación, sanción y adopción de Normas Internacionales del Trabajo. Mecanismos de control, regulares y extraordinarios: Etapas en el proceso de adopción de las normas internacionales del trabajo. Sectores intervinientes, Sumisión, Ratificación, Vigencia Subjetiva y Objetiva. Tripartismo en el proceso de formación de normas. Sistema de Control de Aplicación de Normas Internacionales del Trabajo. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Comité de Libertad Sindical. Procedimiento de Reclamaciones. Procedimiento de Quejas. Procedimiento ante la Comisión de Libertad Sindical. La eficacia de la Normas Internacionales del Trabajo. UNIDAD IV: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva: Convenios Fundamentales (Convenio 87 y 98) su Análisis Particular. La libertad de crear y afiliarse a una asociación. El derecho a constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a federaciones internacionales de empleadores y de trabajadores. La protección de los sindicatos frente a la disolución y suspensión administrativa. Derechos sindicales y garantías de la actividad sindical. Protección contra la discriminación antisindical. Protección contra los actos de injerencia. Dialogo social y arbitraje. Huelga. Fomento de la Negociación Colectiva. Consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores (Convenio 144). Buenas prácticas e inspección del trabajo. Sanciones. Perspectivas y obstáculos para la ratificación. Jurisprudencia nacional y/o internacional. UNIDAD V: Trabajo Forzoso y su abolición: Convenios Fundamentales (Convenio 29 y 105). Ámbito y método de aplicación de los convenios. Definición de trabajo forzoso y excepciones: a) servicio militar obligatorio; b) obligaciones cívicas normales; c) trabajo obligatorio exigido a personas condenadas; d) casos de fuerza mayor; e) pequeños trabajos comunales. Esclavitud, prácticas análogas a la esclavitud y otras formas ilícitas de trabajo obligatorio. Imposición de trabajo forzoso a trabajadores representativos de los grupos más vulnerables. Trata de personas. Sanciones que entrañan trabajo obligatorio, impuestas por inobservancia de las restricciones a las libertades públicas. Imposición de trabajo forzoso con propósitos de desarrollo económico. Imposición del trabajo forzoso como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa. Mecanismos de control. Buenas prácticas e inspección del trabajo. Sanciones. Perspectivas y obstáculos para la ratificación. Jurisprudencia nacional y/o internacional. UNIDAD VI: Edad mínima y peores formas de trabajo infantil. Convenios Fundamentales (Convenio 138 y 182). Alcance y métodos de aplicación. El trabajo infantil en la economía informal a) medidas legislativas; b) mecanismos de vigilancia (inspección del trabajo, sistemas de vigilancia); c) buenas practicas. El trabajo infantil en la agricultura. Trabajadores familiares, incluidos los trabajadores familiares no remunerados. Edad mínima de admisión en el empleo y el trabajo. Edad mínima para realizar trabajos peligrosos. Empleo en trabajos ligeros (su determinación). Venta y trata de niños. Trabajo forzoso de niños. Trabajo de los niños en régimen de servidumbre. Trabajo doméstico infantil forzoso. Trabajo infantil en conflictos armados. Reclutamiento forzoso. Explotación sexual de niños con fines comerciales (prostitución, pornografía y turismo sexual infantil). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para realización de actividades ilícitas. Niños que viven y trabajan en la calle. Trabajos peligrosos como peor forma de trabajo infantil. Acceso a la educación básica gratuita. Aplicación e impacto. Mecanismos de control. Buenas prácticas e inspección del trabajo. Sanciones. Perspectivas y obstáculos para la ratificación. Jurisprudencia nacional y/o internacional. UNIDAD VII: Igualdad, no discriminación e Igualdad de Remuneración entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación: Convenios Fundamentales (Convenio 100 y 111). Ámbito, método de aplicación, flexibilidad e impacto. Brecha de remuneración entre las mujeres y los hombres. Igual valor: la punta angular del Convenio. Comparación de los empleos, determinación de su valor. Métodos de evaluación objetiva de los empleos. Medidas para aplicación efectiva: a) abordar las causas subyacentes; b) medidas proactivas para promover la igualdad de la remuneración. Definición de discriminación: a) directa; b) indirecta; c) múltiple. Aspectos de empleo y ocupación cubiertos por el convenio. Motivos de discriminación: a) raza, color y ascendencia nacional; b) sexo y género; c) religión; d) origen social; e) opinión política. Motivos adicionales de discriminación: a) estado serológico e identidad de género; b) edad; c) discapacidad, d) nacionalidad; e) orientación sexual e identidad de género. Medidas que no son consideradas discriminatorias. Política nacional en materia de igualdad. Promover la igualdad mediante medidas proactivas. Aplicación e impacto. Mecanismos de control. Buenas prácticas e inspección del trabajo. Sanciones. Perspectivas y obstáculos para la ratificación. Fallos CNCiv, “Freddo”, CSJN “Borda” y “Sisnero”. UNIDAD VIII: Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo, Convenio 190 y Recomendación 206: Antecedentes. Desarrollos doctrinarios sobre violencia y acoso anteriores al C190. Visibilización del Fenómeno. Violencia y Acoso y Género. Carácter Humanista del C190 y R206. Nueva definición de Violencia y Acoso. Violencia de Género. Causas Subyacentes. Interseccionalidad de Discriminaciones. Inaceptabilidad. Periodicidad. Tipos de Daño. Impacto en la víctima. Sujetos comprendidos. Concepto de Mundo del Trabajo, su extensión. Principio de Tolerancia Cero. La violencia como riesgo del trabajo y psicosocial. Inclusión en Planes de Prevención. Medidas de Mitigación del Impacto de la Violencia Doméstica en el Mundo del Trabajo. Control de Aplicación y Vías de Recurso y Reparación. Protocolos. Metamorfosis del deber de cuidado del Empleador. Medidas de Orientación, Formación. Sensibilización UNIDAD IX: Relación de Trabajo y Formas Atípicas de Empleo. Recomendación 198 y Declaración del Centenario: La relación laboral / formas de empleo no estándar (empleo temporal, relación de empleo multipartita, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido,

empleo encubierto o empleo por cuenta propia económicamente dependiente). La dependencia laboral, análisis de su vigencia. Recomendación 198. Futuro del Trabajo. Las tensiones de transformación en el derecho del trabajo. Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo. Declaración del Centenario. IV.- BIBLIOGRAFÍA GENERAL BIDART CAMPOS, Germán J., "Principios Constitucionales de Derecho del Trabajo (Individual y colectivo) y de la Seguridad Social en el art. 14 bis", en TySS, año 1981-481, Edit. El Derecho BRONSTEIN, Arturo; Derecho Internacional del Trabajo; Ed. Astrea; Buenos Aires-Bogotá; 2013. Convenio OIT87 Convenio OIT98 Convenio OIT29 y Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre trabajo forzoso de 1930. Convenio OIT105 y la Recomendación OIT203 Convenio OIT138 y la Recomendación OIT146 Convenio OIT 182 y la Recomendación OIT190 Convenio OIT100 y la Recomendación OIT90 Convenio OIT111 y la Recomendación OIT111 Convenio OIT144 y la Recomendación OIT152 Convenio OIT190 y la Recomendación OIT206 Dar un Rostro Humano a la Globalización, Conferencia Internacional del Trabajo (OIT2012). Declaración de Filadelfia (1944) Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo (1998) Declaración sobre Justicia Social para una Globalización equitativa (OIT 2008). Declaración del Centenario de la OIT (2019). DEVEALI, Mario L.; Orden público e inderogabilidad de las normas laborales; D.T. 1957, pág. 352. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). GOLDIN, Adrián, El Derecho del trabajo: conceptos, instituciones y tendencias, Editorial EDIAR, Buenos Aires, 2014 GOLDIN, Adrián O. (Director); Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Ed. La Ley; Buenos Aires, 2ª. Edición, año 2013. GOLDIN, Adrián O.; El Futuro del Derecho del Trabajo (o un nuevo desafío para el Derecho y la Equidad); DT, 1997b. GOLDIN, Adrián O.; Las tendencias de transformación del Derecho del Trabajo: Hipótesis sobre un Destino Complejo, 2003. MURCIA, Joaquín; Derecho del Trabajo, 6ª. Edición; Ed. Tecnos, Madrid, España. La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (2016). Obra Colectiva, El Derecho del Trabajo en tiempos de cambios. En honor de Adrián Goldín; Dirigido por Fernando Caparros; Héctor García; Juan Pablo Mugnolo; Ed. Ediar; Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2017. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos; Derecho del trabajo e ideología; Ed. Tecnos; 6ª. Edición, Madrid, 2002. RAMÍREZ BOSCO, Luis; Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Mario E. ACKERMAN, tomo I.; Ed. RubinzalCulzoni; Santa Fe, 2005. Recomendación OIT198. RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, "Derechos Fundamentales y Relaciones Laborales, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2004. RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge; Fuentes del Derecho del Trabajo (2 tomos); 2012; Astrea. SERVAIS, Jean-Michel, Derecho Internacional del Trabajo, Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 2011. (Principios fundamentales: 13/28; Adopción y terminación de las normas de OIT: 43/54; Convenios OIT: 55/82; otras normas internacionales: recomendaciones, declaraciones y resoluciones, códigos modelo, de práctica y de conducta: 83/108; El control de las NIT: 319/345;). SUPLOT, Alain; Crítica del Derecho del Trabajo; Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Madrid, 1996. SUPLOT, Alain; Derecho del Trabajo; Ed. Heliasta; Buenos Aires; 2008. SUPLOT, Alain; Homo Juridicus: Ensayo sobre la función antropológica del derecho; Ed. Siglo veintiuno editores; Villa Ballester, Provincia de Buenos Aires, Argentina; 2007. SUPLOT, Alain (el llamado "Informe Suplot"); "Trabajo y Empleo: transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa; SUPLOT, Alain (Coordinador); Ed. Tirant lo Blanch; Valencia 1999. SUPLOT, Alain; ¿Por qué un derecho del trabajo?; Documentación Laboral, N° 39, 1993-1-11. VILLASMIL PRIETO, Humberto y TORRES DE LEON, Vasco; "Estudios de Derecho Internacional del Trabajo en Homenaje al Prof. Dr. D. Rolando Murgas Torrazas", autores varios, Ed. Universal Books, Panamá; 2012.

MÉTODO DE ENSEÑANZA

Durante el curso se aplicará un enfoque altamente participativo con el fin de crear un ambiente propicio al intercambio de ideas e información. Los métodos didácticos utilizados en el curso tomarán en cuenta el nivel de competencias y experiencia de los estudiantes. El curso ofrecerá una combinación de presentaciones, estudios de casos prácticos y jurisprudencia nacional e internacional, juegos de rol y actividades individuales y de grupo. Para el desarrollo de la asignatura se requerirá del alumno -además del conocimiento de los temas explicados en clase- la lectura de la bibliografía indicada y la búsqueda autónoma de información pertinente a las temáticas trabajadas. Las clases se desarrollarán utilizando diferentes estrategias de enseñanza que comprenden desde exposiciones teóricas del docente y análisis de casos prácticos, hasta presentaciones de los alumnos y debates coordinados en plenario. Con esta finalidad, se utilizarán herramientas informáticas y audiovisuales propias y generadas en el ámbito de la OIT, que permitirán al alumnado incorporar de manera acabada los conocimientos sobre la materia e interactuar de manera directa con los servidores de la mentada organización.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Asistencia Para la aprobación del curso es necesario, en primer lugar, acreditar una asistencia no menor al 75 % de las clases. Instancias de evaluación Se prevén tres instancias de evaluación: 1. Una evaluación final. 2. La participación del alumno en las clases. 3. Los trabajos especiales que se encomienden, sean de carácter individual o grupal. Son condiciones de aprobación del curso la obtención de un promedio de 6 o más puntos en las tres instancias de evaluación. A los fines de la aprobación final de la materia se constatará si el alumno ha adquirido las herramientas necesarias para dominar el contenido de las normas intencionales del trabajo emanadas de la Organización Internacional del Trabajo, y su aplicación en la esfera nacional.

TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

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

Período Lectivo: Marzo-Junio, lunes y jueves de 07:00 a 08:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL ÁMBITO EMPRESARIO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Dixon, Silvia Lilian

Período Lectivo: marzo-junio, lunes y jueves de 8:30 a 10:00 hs.

OBJETIVOS: Propender a la difusión, dinamización y aprendizaje por parte de los estudiantes de los contenidos del Derecho del Trabajo, considerando especialmente el desarrollo que la creación de nuevas formas de trabajo ha ido imprimiendo en sus cambios. Necesidad de provocar el pensamiento crítico y analítico con los alumnos que hagan de la creación de trabajo un valor que la sociedad proteja, junto con proyección de nuevos empleos.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO:

Análisis del desarrollo del trabajo, su historia, sus cambios hasta la actualidad, con especial énfasis en las distintas formas de emprendimientos.

Comprensión de las modalidades que integran los sujetos del contrato de trabajo: Sus derechos y deberes.

Estudio de las distintas situaciones de medio y de resultado que permiten la supervivencia de las formas de dación de trabajo. Evaluación de las crisis, suspensiones y salidas que existen en la ley y en la jurisprudencia, medidas que existen en la protección del trabajador y del empleador.

Investigación y puesta en común de experiencias que surgen de la ley y la jurisprudencia en las variaciones que el hombre requiere en el progreso y dinamismo de los vínculos laborales y contractuales.

Investigación y análisis de formas de contrataciones novedosas y actuales. Su compatibilización con la legislación actual o/y la necesidad de promoción o incorporación de las mismas a la normativa.

CONTENIDOS: UNIDAD 1 Trabajo humano. Distintos Aspectos. Concepto de trabajo dirigido. Desarrollo de los modelos de trabajo. Historia de principales movimientos del progreso. (desde los comerciantes y artesanos a la máquina de vapor, revolución industrial, tipógrafo, fordismo y toyotismo). Aspectos modernos de la problemática laboral. Tecnología y globalización del trabajo. Capacidad laboral inserción en el mercado. Migración laboral. Contrato de trabajo. Definición. Elementos. Inicio. Periodo de prueba. Distintas modalidades de contratación: Eventual, plazo fijo, temporada, tiempo parcial, por equipos. Objeto del contrato. Prueba: actuales y clásicas. Forma. Capacidad. UNIDAD 2 Sujetos: Trabajador (distintos supuestos: familiar, benévolo, a domicilio, profesionales, deportistas, religiosos, concubinos, voluntariado social), empleador, establecimiento, explotación, empresa. Los contenidos de la ley 24.467 (Pymes): definición, efectos, preaviso, integración, disponibilidades colectivas.

UNIDAD 3 Derecho y deberes de las partes. Contenido de la relación laboral. Deberes de conducta y de prestación. Del empleador: facultades (disciplinaria, control, ius variandi) y obligaciones. Del trabajador: derechos (invenciones libres, de servicio y de explotación) y deberes. UNIDAD 4 Solidaridad. Concepto. Terceros contratantes. Empresa de servicios eventuales: caracterización y obligaciones. Actividad normal y específica. Jurisprudencia de la CNAT, SCJBA, CSJN. Empresas subordinadas o relacionadas. UTE. Grupos empresarios. Contratos asociativos. Agrupaciones de colaboración, U.T.E., Consorcio de Cooperación Extensión de la responsabilidad a socios y controlantes. Aplicación de la ley General de Sociedades Nro. 19.550. Plenario Ramírez c/Russo CNAT. Aplicación y actualización de la Jurisprudencia de la CSJN y de la SCJBA. Cooperativas, Requisitos y desarrollo. Fijaras asociativos y fraude laboral. Enumeración (franquicia, agencia, concesión). Concepto. Solidaridad y extinción de responsabilidad. Supuestos. UNIDAD 5 Transferencia del establecimiento, de la explotación y del personal. Situación del personal en caso de transferencia de fondo de comercio. Transferencia del fondo de comercio o del establecimiento y las obligaciones laborales. Principio general en los distintos casos de transferencia. Fusión y transformación de sociedades. Licitación de concesiones. Transmisión por subasta pública. Transferencia de Buques. Responsabilidad del cedente y del cesionario. Transferencia e injuria o despido indirecto. Transferencia a favor del estado. Cesión de personal. Transferencia del establecimiento o empresa del estado a los particulares. Privatizaciones. Ley 23.696. Deudas devengadas con anterioridad. Empleador en concurso preventivo. Efectos sobre las relaciones laborales. Transferencia y los Convenios Colectivos. Sucesión universal por causa de muerte. Transferencia de la empresa. Transferencia a favor del estado. Efectos en cada caso para el contrato de trabajo. UNIDAD 6 Suspensiones. Requisitos comunes. Plazo fijo (acumulación, computo, superposición) Distintos supuestos de plazo y notificación. Contemporaneidad. Validez e inobservancia. Suspensiones por disposición del empleador. Suspensiones disciplinarias. Suspensiones por causas económicas. Falta o disminución de trabajo. Fuerza Mayor. Elementos. Caracteres, motivos. Suspensión del art. 223 bis. Forma de pago. Plazos y requisitos. Procedimiento preventivo de Crisis. Sujetos intervinientes. Etapas del procedimiento. Plazo. Resolución. Formalización. Deber de negociar de buena fe.

Representación. UNIDAD 7 Extinción del contrato de trabajo. Causales relacionadas con la crisis de la empresa. Requisitos. Indemnizaciones. Constitucionalidad de DNU. UNIDAD 8 El contrato de trabajo en el concurso preventivo y en la quiebra. Normas contenidas en la LCT y en la LCQ. Efectos sobre las relaciones laborales. Suspensión y continuidad de la empresa. Suspensión de aplicación de CCT. Protección de la remuneración. Privilegios de los créditos. Especial y general. Pronto pago. Trámite ante el síndico. Reconocimiento y verificación de créditos laborales. Competencia laboral y Comercial. Distintos supuestos. UNIDAD 9 Derecho Colectivo y la empresa. Negociación Colectiva. Representación Sindical y empresaria. Huelga. Lock out. Delegados sindicales y su protección. Suspensión de la aplicación de los CCT. Cámaras empresariales. Empresas. Empresario. Representación ante las comisiones negociadoras. UNIDAD 10 Nuevas unidades de Negocios. E commerce. Nuevos emprendimientos. Emprendedores unicornios. Empresas intangibles. Derecho vigente. Su proyección y renovación frente a los nuevos escenarios.

EL DERECHO AL CUIDADO EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: VIVES, María Alejandra

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, lunes y jueves de 08:30 a 10:00 hs.

OBJETIVOS: a) Que los/las estudiantes conozcan el concepto del derecho de cuidados en el mundo del trabajo. b) Que los/las estudiantes puedan relacionar el concepto de cuidados con el derecho del trabajo. c) Que los/las estudiantes comprendan la complejidad del derecho al cuidado. d) Que los/las estudiantes logren desarrollar una mirada crítica sobre la regulación de cuidados.

MÉTODO: De acuerdo con la metodología del curso, este se dividirá en dos partes. Por un lado, clases expositivas en las que se analizará la normativa y la doctrina, con apoyo en la bibliografía y haciendo uso de los demás recursos de enseñanza que se enviarán oportunamente a los alumnos. Por otro lado, se realizarán debates de acuerdo con la temática tratada en la clase. Se enviarán textos clave para su discusión en clase. Por otro lado, se recurrirá a recursos audiovisuales sobre temáticas concretas. SISTEMA DE EVALUACIÓN: Se tomará un examen parcial, con su eventual recuperatorio, y se requerirá la presentación de un trabajo integrador a ser entregado a la finalización del curso.

Sistema de evaluación: Luego de finalizar la primera parte del programa, se les enviará a los alumnos a través del campus un link con un capítulo de una serie, sketch, o extracto de película con el objeto de realizar un debate a posteriori en clase. Luego, y al finalizar la segunda sección del programa, se llevará a cabo un "parcial domiciliario individual" en el que cada alumno, en función de los recursos otorgados a lo largo del curso realicen un trabajo de investigación sobre alguna de las temáticas dictadas en el curso. CONTENIDO: Unidad 1: Sujetos y derechos. Sujetos de las relaciones laborales- Derechos y deberes de las partes- Contrato de trabajo concepto- Marco general del derecho del trabajo con perspectiva de género. Unidad 2: Conceptualización. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos- Concepto de cuidados- Diamante del cuidado y organización social del cuidado- Tiempo para cuidar- Dinero para cuidar- Infraestructura del cuidado- Transformación cultural- Derecho de las personas que trabajan en los cuidados- Sujetos a cuidar niños, personas con discapacidad, personas mayores. Unidad 2: Marco normativo internacional y derecho comparado- CEDAW- Pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales- Pacto internacional de derechos civiles y políticos- Convención americana de los derechos humanos-Convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de personas mayores -Convención de los derechos del niño - Convenio 156 y recomendaciones 123 y 165 de la OIT- Convenio 183 OIT. Unidad 3: Marco normativo nacional - Ley de contrato de trabajo: capítulo sobre trabajo de mujeres- Licencias- Reglamentación art. 179 LCT - Fallos Puig y Etcheverry- Ley de lactancia materna- Análisis de la LCT en conjunción con la ley de adopción, ley de matrimonio igualitario, ley de fertilidad, interrupción del embarazo- Críticas a la ley de contrato de trabajo-Ley de teletrabajo- Unidad 4: Regulaciones especiales- Trabajadoras de casas particulares- Normativa respecto a licencias- Su función como sujetas trabajadoras- Derechos- Cuidado de personas mayores –Esquemas de formación- Cuestionamientos. Unidad 5: Negociación colectiva y cuidados- Los cuidados en la negociación colectiva- Cláusulas de cuidados- Clasificación de las cláusulas- Avances respecto a la Ley de Contrato de trabajo-Casos concretos.BIBLIOGRAFÍA: 1.- Arcaro, Silvina V (2023)- Tareas de cuidado, abordaje desde la protección social- En Ackerman Mario (director) - La mujer, el trabajo y el derecho del trabajo- Revista de derecho laboral 2023 N° 2- Rubinzel-Culzoni 2.- Boarini Natalia G (2023)- Estado actual de la normativa referida a la maternidad. Reformas necesarias – En Ackerman Mario (director) - La mujer, el trabajo y el derecho del trabajo Revista de derecho laboral 2023 N° 2- Rubinzel-Culzoni 3.- Borgeaud Natacha - Capacitación y empleo de cuidadoras en el marco del Programa Nacional de Cuidados Domiciliarios de Adultos Mayores- Trabajo y Sociedad, núm. 24, 2015, pp. 285-313 4.- Borgeaud Natacha - La cuidadora domiciliaria de ancianos: de la poca visibilidad de su desempeño laboral- - Trabajo y Sociedad, Núm. 19, 2012 5.- Brusztyn V (2023)- Políticas públicas y privadas de conciliación del trabajo- En Ackerman Mario (director)- La mujer, el trabajo y el derecho del trabajo, revista de derecho laboral 2023 N° 2- Rubinzel Culzoni 6.- Carrasco, C., C. Borderías y T. Torns (2011). El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas. Madrid: Los libros de la Catarata. 7.- Celli L (2023), Teletrabajo y tareas de cuidado- En Akcerman Mario (director) La mujer, el trabajo y el derecho del trabajo -Revista de derecho laboral 2023 N° 2- Rubinzel Culzoni 8.- Cutuli,

R. y E. Aspiazu (2015). "Las políticas de cuidado infantil en Argentina. Aportes para su clasificación y evaluación". En: Lanari, M.E. y C. Hasanbegovic (eds.). Mujeres de Latinoamérica. El presente en veintidós letras. Mar del Plata: Editorial EUDEM, 339-371. 9.- Demarchi Arballo I (2023)- Cuidar a quienes cuidan: Que los que esperan no cuenten las horas- Las guarderías en los lugares de trabajo normativa vigente y jurisprudencia-En Ackerman Mario (director), La mujer, el trabajo y el derecho del trabajo Revista de derecho laboral 2023 N°2, Rubinzal-Culzoni, 10.- ELA & UNICEF; Fortaleciendo la agenda sindical en materia de políticas de cuidado; Ciudad Autónoma de Buenos Aires; octubre de 2021 11.- Esquivel, V. (2011). La economía del cuidado en América Latina. Panamá: PNUD. 12.- Flores Beltrán, Victoria- Nudos de desigualdad: el derecho al cuidado en la legislación argentina, en Lozano, María Paula, Terragno, María Martha y Luciana Censi (coord), Derecho Laboral feminista, Mil Campanas, 2022. 13.- Litterio L (2020)- Responsabilidades familiares y licencias paternas – En Herrera Marisa- Silvia Fernandez , De la Torre Natalia (director) Vázquez Gabriela, Plaza María Eugenia (coord)- Tratado de géneros, derecho y justicia: derecho del trabajo- Rubinzal-Culzoni 14.- Lobato, Julieta (2018) - El cuidado en la mira"- Lecciones y Ensayos, Nro. 100, 2018, pp. 171-192 15.- OIT (2019). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 16.- Pautassi, L. (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 17.- Pautassi, L. (2016). "Del "boom" del cuidado al ejercicio de derechos". Revista Internacional de Derechos Humanos, 24, 1-8. 18.- Pasten de Ishihara, G (2023), Marco normativo en materia de igualdad de género. Legislación nacional e internacional de protección integral a la mujer, en Ackerman Mario (director), La mujer, el trabajo y el derecho del trabajo, Revista de derecho laboral 2023 N° 2- Rubinzal-Culzoni 19.- Pinto Varela S (2023)- Trabajo de mujeres" en la ley de contrato de trabajo y la urgente necesidad de modificar varias de sus disposiciones anacrónicas. En Ackerman Mario (director)- La mujer, el trabajo y el derecho del trabajo- Revista de derecho laboral 2023 N° 2- Rubinzal Culzoni 20.- Pinotti M (2020) - Lagunas esenciales de la ley de contrato de trabajo y los colectivos LGTB, Tratado de géneros, derecho y justicia: derecho del trabajo - Herrera Marisa- Silvia Fernandez , De la Torre Natalia (director) Vázquez Gabriela, Plaza María Eugenia (coord)- Rubinzal-Culzoni 21.- Plaza María E (2020)- La búsqueda de la maternidad y el trabajo- En Herrera Marisa- Silvia Fernandez, De la Torre Natalia (director) Vázquez Gabriela, Plaza María Eugenia (coord.), Tratado de géneros, derecho y justicia: derecho del trabajo, Rubinzal Culzoni. 22.- Sforsini Maria I (2023)- Trabajo No remunerado. En Ackerman Mario (director), - La mujer, el trabajo y el derecho del trabajo Revista de derecho laboral 2023 N° 2- Rubinzal-Culzoni 23.- Novick Marta (2022) (coord.) -Ana Catalano- Alejandra Vives- Florencia Pacifico- Tania Rodriguez-La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_848423/lang-es/index.htm

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesora: García, Nadia

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, lunes y jueves de 8.30 a 10.00

OBJETIVOS y FUNDAMENTOS: El Derecho de la Seguridad Social asume uno de los desafíos más importantes del derecho, la protección del ser humano de las llamadas contingencias. Al igual que el derecho del trabajo forma parte de un campo de estudio más amplio que es el derecho social. Se trata al decir del Dr. Julio Grisolia de una de las ramas más complejas del Derecho, esto por sus características, por la gran cantidad de normativa y por la sensibilidad de los derechos que en definitiva debe proteger. Se pretende que el alumno acceda al conocimiento de un universo de relaciones jurídicas y sociales que involucran la actuación de múltiples actores de la sociedad, personas, Instituciones Públicas y Privadas, trabajadores ocupados y desocupados, sindicatos, empresarios, organismos gestores de la seguridad social, la justicia, la administración tributaria, los profesionales, las entidades profesionales, las empresas prestatarias de servicios y los organismos internacionales entre otros. Se trata de una rama en plena expansión, con un horizonte protectorio que en los últimos tiempos por distintos procesos económicos y actualmente en medio de una crisis sanitaria mundial ha adquirido aún más trascendencia, reconociendo los países la importancia de tener sistemas de Seguridad Social sólidos y universales.

--El objetivo del curso pretende que el alumno adquiera conocimientos relativos a: - Nociones y conceptos relacionados con la Seguridad Social y las contingencias. - El Derecho de la Seguridad Social y el Derecho Internacional de la Seguridad Social. - Los principios de la Seguridad Social y fundamentalmente su aplicación práctica. - Los subsistemas de la Seguridad Social: Sistema Previsional, Prestación por Desempleo, Régimen de Asignaciones Familiares y Obras Sociales. - La actuación de los organismos administrativos. - Los mecanismos de financiamiento. - El procedimiento de la Seguridad Social. **CONTENIDOS: MÓDULO I:** La Seguridad Social 1. La Seguridad Social. Concepto, características. Las necesidades humanas. Política Social. 2. Origen y evolución histórica de la seguridad social. La obra de Bismarck en Alemania. La "Social Security Act". El informe Beveridge. La internacionalidad de la Seguridad Social. 3. Finalidad de la Seguridad Social. Contingencias sociales, biológicas y patológicas, su conceptualización y los sistemas de protección. 4. La Seguridad Social en nuestra Constitución Nacional. **MODULO II:** El Derecho de la Seguridad Social 1.

Derecho de la Seguridad Social: Concepto, naturaleza jurídica, su autonomía. Diferencias y semejanzas con el Derecho del Trabajo. Presupuestos sociológicos de aplicación. Sujetos. Objeto. Finalidad. 2. Fuentes del Derecho de la Seguridad Social. Formales y materiales. La Constitución Nacional. Carácter integral e irrenunciable de los derechos de la seguridad social. El seguro social obligatorio. Sujetos obligados. La movilidad. Declaraciones, pactos, convenciones internacionales con jerarquía constitucional. Las leyes. Los decretos. Los convenios de corresponsabilidad. Los convenios Colectivos de Trabajo. Las resoluciones y la norma interna de los organismos de la Seguridad Social. La jurisprudencia. La doctrina. 3. Los principios del derecho de la seguridad social. Concepto. La solidaridad como principio rector. Dignidad de la persona. Responsabilidad individual. Solidaridad. Subsidiariedad. Universalidad. Integralidad. Internacionalidad. Unidad. Autogestión – participación. Autonomía financiera y económica. Inmediatez. Descentralización. Unidad de gestión. Unidad procesal. Justicia social. Equidad. Restricción. Cosmovisión legislativa. In dubio pro persona. Integralidad. Irrenunciabilidad. Movilidad. Tuitivo. Razonabilidad. Progresividad. Prohibición de regresividad. Aplicación práctica. 4. Derecho Internacional de la Seguridad Social. Internacionalización. Organismos Internacionales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT). La Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS). Conferencia Internacional de la Seguridad Social (CISS). Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS). La Organización Mundial de la Salud (OMS). Convenios. Conferencias. Declaraciones Internacionales. La norma mínima de la Seguridad Social (El convenio 102 de la OIT). Recomendaciones de la OIT. Declaraciones y pactos de la ONU. Convenios de reciprocidad. MODULO III: ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. 1. Organización. Instrumentos de la seguridad social: Sistemas protectorios individuales y privados: Ahorro y seguro privado. Sistemas protectorios solidarios de la actividad privada: Beneficencia y mutualismo. Sistemas protectorios solidarios de la actividad pública: Sistemas no contributivos y contributivos. Previsión social y Seguro Social. 2. Las contingencias: sociales, biológicas y patológicas. Prestaciones de la Seguridad Social. Cobertura en la Argentina. 3. La Seguridad Social como sistema. Los subsistemas de la seguridad social: Sistema previsional, Prestaciones por desempleo, Régimen de Asignaciones familiares, el sistema de protección de la salud, Régimen de riesgos del trabajo, cobertura en los distintos subsistemas. 4. La Seguridad Social: Competencia Federal y competencias locales. La Constitución Nacional y las facultades Provinciales. Obras sociales provinciales. Cajas Previsionales Provinciales. Cajas de profesionales. La reciprocidad. 5. La seguridad social y la economía. Los recursos de la seguridad social y su administración. Financiamiento de los sistemas. Aportes y contribuciones. Recursos del Sistema. MÓDULO IV: El Sistema Previsional 1. Contingencias de vejez, invalidez y muerte. Evolución histórica. Antecedentes. La Ley 24.241. Funcionamiento. EL ex régimen de Capitalización y las AFJP. El sistema de reparto. Derogación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP). El actual Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). 2. El SIPA. Régimen Previsional Argentino. Ámbito de Aplicación. Sujetos. Afiliados. Beneficiarios. Empleadores. La ANSES. 3. Jubilación Anticipada y reconocimiento de servicios por tareas de cuidado. 4. Contingencias cubiertas y prestaciones: Vejez: Requisitos, edad, servicios. Prestación Básica Universal (PBU). Prestación Compensatoria (PC) y Prestación Adicional por Permanencia (PAP). Cálculos. Prestación por Edad Avanzada (PEA). Trámites. Invalidez: Requisitos. Incapacidad requerida. Regularidad de aportes. Cálculo. Cobertura de fallecimiento: Requisitos. Derechohabientes. Cálculo. Jurisprudencia. 5. Reajuste y Movilidad de las prestaciones. Análisis de la situación de las distintas leyes. Mecanismos de movilidad. Situación actual: La Ley 27.426 y su suspensión. Análisis de los Decretos que otorgan movilidad a partir de marzo de 2020. 6. Regímenes previsionales diferenciales y especiales. Concepto. Diferenciación. Regímenes especiales: Docentes, Investigadores. Docentes universitarios. Magistrados. Ex combatientes de Malvinas. Trabajadores rurales. Trabajadores de la Industria de la Construcción. Personas con discapacidad. Minusvalía. Personas no videntes. Guardaparques Nacionales, entre otros. MODULO V: Prestaciones por Desempleo 1. Desempleo. Concepto. Causas y tipos de desempleo. Consecuencias. Políticas de empleo. Medidas de protección del trabajador desempleado. El desempleo en la Argentina. Evolución de la cobertura de la contingencia. Antecedentes nacionales. Las normas de la OIT. 2. El seguro de desempleo. Concepto y alcance. Régimen legal. Sujetos beneficiarios. Sujetos no comprendidos. Requisitos para la obtención de la prestación. Cobertura. Obligaciones del empleador. Obligaciones de los beneficiarios. Tramitación. Tiempo y monto de la prestación. Suspensión de la prestación. Extinción de la percepción del beneficio. Prestaciones complementarias. Prestaciones médico-asistenciales. Pago de asignaciones familiares. Computo del período de prestaciones a los efectos previsionales. 3. Prestaciones por desempleo para trabajadores del régimen de la construcción. Ley 25.371. Características y particularidades en función de la actividad. 4. Seguro de desempleo para trabajadores rurales. Ley 25.191. Resoluciones RENATRE/RENATEA. Requisitos. Cuantía. 5. Extensión por edad y Modalidad de pago único. MÓDULO VI. Asignaciones Familiares 1. Asignaciones familiares. Concepto. Las contingencias de cargas de familia. Origen y evolución. Evolución en la República Argentina. El salario mínimo familiar. El salario familiar. Las asignaciones familiares. La Constitución Nacional. 2. Asignaciones familiares. Clasificación. Régimen legal vigente. Ley 24.714 y modificatorias. Concepto de remuneración para la ley 24.714. Sujetos comprendidos. Sujetos excluidos. Obligaciones de los empleadores. Obligaciones de los trabajadores y beneficiarios. Financiamiento. Protección de las prestaciones. 3. Asignaciones familiares de pago mensual: Asignación por cónyuge, Asignación por hijo, Asignación por hijo con discapacidad, Asignación prenatal. Asignación por maternidad, Asignación especial a la madre por

nacimiento de hijo con síndrome de Down. 4. Beneficiarios del SIPA. 5. Asignaciones Universales. 6. Asignaciones familiares de pago anual: Asignación por ayuda escolar anual para la educación básica y polimodal. 7. Asignaciones familiares de pago único: Asignación por nacimiento, Asignación por adopción, Asignación por matrimonio. UNIDAD VII: OBRAS SOCIALES Y SEGURO DE SALUD 1. La enfermedad como contingencia social. Nociones de salud y enfermedad. Accidentes y enfermedades inculpables. El derecho a la salud. La constitución nacional. Cartas internacionales. Convenios de la OIT. La cobertura de salud en la Argentina. Evolución. Leyes 18610 y 22269. Régimen vigente: leyes 23660 y 23661. 2. Régimen de las Obras Sociales. Normativa. Obras sociales comprendidas. Sindicales. Obras sociales e institutos de administración mixta. Obras sociales de la Administración central del Estado nacional y sus organismos autárquicos y descentralizados. De las empresas y sociedades del Estado. Del personal de dirección y de las asociaciones profesionales de empresarios. Obras sociales constituidas por convenios con empresas privadas o públicas. Del personal de las fuerzas armadas y de seguridad. No enumerada. Asociación de obras sociales. 3. Prestaciones de las obras sociales. Prestaciones prioritarias de salud. Prestaciones obligatorias. Beneficiarios. Inclusión obligatoria. Beneficiarios titulares. Trabajadores en relación de dependencia. Jubilados y pensionados. Beneficiarios de prestaciones no contributivas. Beneficiarios no titulares. Grupo familiar primario. Convivientes y beneficiarios a cargo del afiliado titular. Subsistencia del carácter de beneficiario. Casos. Facultades de la autoridad de aplicación. Trabajadores autónomos. 4. Administración y financiamiento. Aportes del trabajador. Contribuciones a cargo del empleador. Sociedades o empresas del Estado. Aportes de los jubilados y pensionados. Destino de los aportes y contribuciones. Cobro de aportes y contribuciones. Atribuciones de la Dirección Nacional de Obras Sociales. Superintendencia de Servicios de Salud. Obras sociales: derecho de opción del trabajador. 5. Sistema Nacional del Seguro de Salud. Institución. Seguro social. Alcances y objetivos. Personas incluidas. Administración. Registro y agentes del seguro. Financiamiento. 6. Programa médico obligatorio (PMO). Infracciones y competencia. 7. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI). Creación. Objeto. Personas protegidas. Prohibición. Otros servicios. Administración. Recursos. 8. Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad. Ley 24901. Concepto. Organismos. Prestaciones. Financiamiento.

DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, lunes y jueves de 8:30 a 10:00 hs

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

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

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

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

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

EL DERECHO DEL TRABAJO AGRARIO

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Roberto Izquierdo

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, lunes y jueves 10:00 a 11:30 hs.

CONTENIDOS: Programa analítico. A. Introducción. 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. La etapa colonial; el derecho patrio; los códigos rurales. El Código Civil. El tratamiento del trabajo en el campo en la legislación laboral que precede a la hoy vigente. 3. Los rasgos laborales en ciertas figuras contractuales, parciarias o asociativas, de uso en el medio rural: los casos del contratista de viñas y frutales de la ley 20.589 en su versión hoy vigente y del controversial diseño del tambero-asociado de la ley 25.169. La exclusión de la ley de arrendamientos y aparcerías rurales 13.246 respecto de las relaciones dependientes remuneradas con participación en los frutos. 4. El actual encuadre normativo de la labor rural en el Régimen de Trabajo Agrario (RTA) de la ley 26.727. Los proyectos que estuvieron en su

origen, trámite parlamentario y sanción definitiva de este régimen. La diversidad de materias cubiertas por el nuevo ordenamiento. La reglamentación de la ley 26.727 por el decreto 301/13. 5. El RTA y el régimen del Contratista de Viñas y Frutales como “estatutos profesionales”. Su ubicación en el conjunto de la legislación “estatutaria”. Breves referencias a la experiencia comparada en materia de regímenes legales para la labor del agro. B. El Régimen de Trabajo Agrario (RTA – Ley 26.727). 1. Ámbito de aplicación espacial y profesional. 2. Actividades comprendidas y actividades excluidas. 3. Las fuentes de regulación del contrato de trabajo agrario (CTA): 3.1. Las expresamente atendidas por el RTA. 3.2. La peculiar directiva del RTA sobre su convivencia con la LCT. 3.3. Las anomalías del reglamento –Dec. 301/13 relativas a ciertas actividades excluidas. 3.4. Las fuentes omitidas. 4. El orden público laboral en el trabajo agrario. 5. El contrato de trabajo agrario (CTA): 5.1. Registración del CTA; aplicación de las leyes 24.013 y 25.323. 5.2. Responsabilidad directa y responsabilidad solidaria del productor agrario en caso de cesiones, contrata y subcontratas. Excepción. 5.3. Responsabilidad solidaria de empresas integrantes de un grupo económico. 5.4. Prohibición a las cooperativas de trabajo de actuar como empresas de servicios temporales o de servir como agencias de colocación. 5.5. Prohibición a las empresas de servicios temporales de proveer trabajadores agrarios y a las agencias de colocación o similares de intermediar en la contratación de aquéllos. 6. Las instituciones del CTA expresamente reguladas en el RTA, aún cuando lo sea de manera parcial: 6.1. Las modalidades contractuales. El opinable retorno al RTA de la -previamente excluida- actividad de cosecha y/o empaque de frutas dispuesto por la reglamentación, si la especie frutal de la que se trate contare con anterior cobertura normativa de la CNTA y hasta alcanzar la celebración de un convenio colectivo de trabajo de la ley 14.250 aplicable en ese particular ámbito. 6.2. Las “bolsas de trabajo temporario”. 6.3. La remuneración. El SMVyMóvil (remisión a la ley 24.013). 6.4. La jornada de trabajo y sus tipos. Horas extraordinarias. 6.5. Pausas durante la jornada. El descanso semanal y sus excepciones. 6.6. Las vacaciones anuales. 6.7. Las licencias especiales. 6.8. Los accidentes y las enfermedades inculpables. 6.9. La provisión de vivienda, alimentación y traslados. 6.10. La capacitación y formación profesional del trabajador. 6.11. La seguridad e higiene en el trabajo; el deber de seguridad a cargo del empleador. 6.12. La prohibición del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente. 6.13. La atención de niños y niñas a cargo del trabajador. 6.14. Las previsiones sobre trabajo femenino. 6.14. La indemnización mínima por antigüedad o despido del trabajador permanente. 7. Las instituciones del CTA cuya regulación va parcial o totalmente remitida, de modo expreso o tácito (en tanto compatibles), a la LCT u otros ordenamientos: 7.1. Las referidas en el punto 6. El S.A.C. en la ley 23.041. 7.2. Las relativas al contrato de trabajo en general del Título II de la LCT. 7.3. La suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo del Título X de la LCT. Operatividad de las causas y procedimientos de preservación del empleo de los capítulos V y VI del Título III de la ley 24.013. 7.4. La documentación laboral. Remisión al régimen de Libreta de Trabajo de la ley 25.191. 7.5. El certificado de trabajo. Inclusión de la calificación del trabajador. Aplicación de la ley 25.345. 7.6. El trabajo femenino. 7.7. La transferencia del CTA. 7.8. La extinción del CTA. Aplicación de las leyes 25.323 y 25.013. 8. Los órganos tripartitos del RTA: 8.1. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). Integración y competencias. La relevancia de su función normativa. La vigencia de preexistentes resoluciones de este cuerpo y de la ex Comisión Nacional de Trabajo Rural (CNTR). 8.2. Las Comisiones Asesoras Regionales (CARs). Integración, competencias y distribución territorial. 9. La promoción del empleo temporario: 9.1. La creación de un Servicio Público a ese fin. 9.2. La obligatoriedad de su uso por los empleadores y las excepciones sustitutivas. 10. El Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Estibadores (RENATRE) de la ley 25.191: 10.1. Naturaleza e integración de este organismo. Las novedades y efectos que ofrece el pronunciamiento de la Corte Suprema en el caso “Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Estibadores c/Poder Ejecutivo Nacional –s/acción de amparo” del 24/11/2015 y su recepción en el fallo homónimo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala IV del 22/02/2016. 10.2. La Libreta de Trabajo Rural. 10.3. El Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio. Financiación y beneficios que confiere. 11. Las relaciones colectivas de trabajo en el marco del RTA: 11.1. La actividad negocial colectiva en el marco de la ley 14.250 y de la CNTA. Sus protagonistas. 11.2. La intervención de la CNTA en la composición de los conflictos colectivos del agro. Reglas para la negociación de buena fe. 11.3. Intervenciones sindical y patronal en la gestión de las Bolsas de Trabajo. 11.4. El acuerdo sindical con los programas de capacitación. 12. El régimen jubilatorio especial para el trabajo agrario: La novedad de la ley 27.643 y su reglamentación por el Decreto 99/2021 (y el Anexo de éste). 12.1. Financiamiento, beneficiarios, y prestaciones. 12.2. Aplicación supletoria del régimen jubilatorio general de la ley 24.241 y sus modificatorias. C. Control estatal de aplicación de las normas laborales del agro y régimen de sanciones por infracción a las mismas 1. Las reglas generales de la ley 25.212 Anexo II (y de las leyes de policía del trabajo locales conforme a la ley 25.877). 2. Las reglas especiales de la ley 25.191 en relación a las competencias del RENATRE..

OBJETIVOS: Presentación y estudio de la peculiar regulación de la labor rural asalariada –primordialmente, el nuevo Régimen de Trabajo Agrario (RTA) y su normativa legal vinculada. En este último aspecto interesa especialmente identificar las conexiones del RTA con el régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) con la que pasa a convivir a partir de la vigencia de la ley 26.727 (B.O. 28/12/11) que lo crea, y en la que se acoplan específicas temáticas de seguridad social, de promoción del empleo y de formación profesional a su núcleo central consagrado al “contrato de trabajo agrario”. La breve duración del curso sumada al régimen virtual de su dictado aconsejan concentrarnos en el objetivo antedicho y limitar

a enseñanzas más sucintas las referencias a esas otras dos piezas que completan el panorama jurídico laboral del agro ya aludidas en el Programa (me refiero a las figuras del Contratista de Viñas y Frutales y del Tamboero Asociado).

MÉTODOS DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: 2 (dos) parciales escritos, salvo opción del profesor por exámenes orales. Los parciales escritos deberán ser rendidos individualmente mediante la presentación de trabajos monográficos cuyos temas se indicarán en el curso, y serán calificados decimalmente; idem si el titular del curso optara por exámenes orales. Aprobación del curso con 6 (seis) como nota mínima promedio de ambos supuestos o de la combinación de un parcial escrito y un examen oral. La insuficiencia de dicha nota mínima promedio para alcanzar la promoción del curso, requerirá del alumno que la desee rendir con éxito un examen final oral conforme a las reglas comunes.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Las generales para todo CPO que disponga la autoridad de la Facultad para la enseñanza por métodos virtuales.

DERECHOS DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Federico Hernán DI GIORGIO

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, Lunes y Jueves de 10:00 a 11:30hs.-

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Kleiman Pablo Darío

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, lunes y jueves de 10:00 a 11:30hs.-

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO

Pretendo ir hacia un esquema de clases teóricas y que, en el proceso de aprendizaje, los estudiantes se involucren, entendiendo -más que memorizando- las lógicas del derecho y el sistema jurídico, intentando generar pensamiento crítico, sabiendo que las leyes no son perfectas e infalibles, sino que se encuentran siempre sujetas a revisión, crítica, modificación e interpretación. Me parece fundamental incorporar cuestiones prácticas o hablar sobre casos concretos, porque en la facultad en general solo se ven cosas teóricas, con excepción del práctico en el año final de la carrera. Intentaré generar en los estudiantes un interés genuino por la asignatura, por el derecho en general y por la materia relaciones colectivas en particular, entendiendo el derecho colectivo como el derecho generador de derechos y de mejores condiciones laborales y de vida. En síntesis: me propongo que los estudiantes tengan el mayor grado de conocimiento para que luego sean profesionales apasionados por el derecho, con creencias firmes y arraigadas en los intereses que pretenden representar y teniendo siempre una mirada integral, aguda y crítica sobre el ordenamiento jurídico, el sistema judicial y su funcionamiento. Para ello se evaluará mediante dos exámenes escritos (cada uno con su respectivo recuperatorio) y un final oral.

BIBLIOGRAFÍA

1.- Amanda B. Caubet — “Trabajo y Seguridad Social”. Ed. La Ley. 2019. 2.- TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO .Juan C. Fernández Madrid Leyes Fundamentales del Trabajo”. Ed. La Ley. 3.- J.C. Fernández Madrid, Amanda Caubet, Diego Fernández Madrid. 4.- Convenios, resoluciones y recomendaciones de la OIT En cuanto a la Jurisprudencia, se verán los principales fallos en materia de derechos colectivos como ser “Balaguer c/ Pepsico”; “Greppi c/ Telefonica”; “Parra Vera”; “Quispe Quispe”; “Riso c/ Química Estrella”; “Alba c/ UTA”; “De Luca”; “Café la Virginia”; “Estrella con Sanatorio”; “Mazza”; “Mois Chami”; “Conti c/ Ford”; “Bermudez c/ Ganino y Cogneta Flesalu SRL”; “Font c/ Carnicerías Estancias Galli SRL”; “Union Obrera Molinera Argentina c/ Jose Minetti y cia”; “Beneduce c/ Casa Auguste”; “Riego Ribas”; “UOM c/SMATA”; “Camioneros c/ Comercio”; “UTA”; “Fallos ATE 1 y 2”; “Fallo Rossi c/ Estado Nacional”; “Alvarez c/ Cencosud”; “Orellano c/ Correo”; “Ademus c/ Municipalidad de Salta”, entre otros.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, lunes y jueves de 10:00 a 11:30 hs.

OBJETIVOS: A partir del estudio de los fundamentos de la materia, sus orígenes, principios que la confirman como rama autónoma del derecho, y con la aproximación que el alumno haga de su terminología e instrumentos propios se analizará la organización administrativa del sistema de seguridad social – salvedad hecha de sus aspectos “asistemáticos” – y sus problemas actuales y perspectivas. A partir de estos conocimientos básicos, los alumnos accederán a las prestaciones que responden a distintas contingencias tomando cada subsistema en particular. En cada subsistema se hará hincapié en las cuestiones prácticas que

podieran 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.

LA REMUNERACIÓN EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Puntaje: 2 (dos) / Profesora: Altieri Nahuel Horacio

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, lunes y jueves de 14.00 a 15:30 hs.

CONTENIDOS

Clase 1: Introducción a la Remuneración Laboral Definición de remuneración y su importancia en el contrato de trabajo. Tipos de remuneración: salario básico, adicionales, y comisiones. Comisión por tiempo, por unidad de obra (a destajo), participación en ganancias, etc Marco normativo: Constitución Nacional, ley 20.744, Tratado Internacionales, Convenios adoptado en la Organización Internacional del Trabajo, Convenios Colectivos de Trabajo. Clase 2: La Remuneración en la Ley de Contrato de Trabajo Las disposiciones sobre remuneración en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N.º 20.744). Derechos y obligaciones del empleador y del trabajador en relación a la remuneración. Remuneración mínima y salario mínimo vital y móvil. Definición. Clase 3: Componentes del Salario Los componentes del salario: horas extras, aguinaldo, bonos. Efectos de los convenios colectivos de trabajo sobre la remuneración. Ejemplos prácticos. La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia. Casos relevantes. Clase 4: Modificación de la Remuneración. Retenciones. Causas y procedimientos para la modificación de la remuneración. Limitaciones legales sobre la retención del salario. Análisis de casos de retenciones indebidas y sus consecuencias. Clase 5: Obligaciones Fiscales y Contribuciones Aspectos impositivos de la remuneración: retenciones, aportes y contribuciones. Responsabilidades del empleador en la gestión de las cargas sociales. La relación entre salario y jubilación. Clase 6: La Remuneración y el Desempleo Impacto de la remuneración en la estabilidad laboral. Análisis del seguro de desempleo y sus requisitos. Causas de despido y su relación con la remuneración. Clase 7: Protección de la remuneración Forma de pago, pago en especie, límites. Protección contra el empleador. Protección contra los acreedores. Decreto reglamentario. Privilegios ante la situación falencial de la empresa. Prescripción y plazos para reclamar. Clase 8: Perspectivas Futuras y Tendencias en la Remuneración Nuevas formas de remuneración: teletrabajo, trabajo a distancia, y economía colaborativa, criptomonedas y pago en especies Remuneraciones de altos ejecutivos.

Metodología: Clases teóricas presenciales con análisis de legislación y jurisprudencia. Discusiones grupales y estudios de caso.

Evaluación: Presentación de un caso práctico relacionado con la remuneración. Examen oral con recuperatorio. Participación activa en clase. 75% de asistencia.

OBJETIVOS, CONDICIONES DE REGULARIDAD: Consultar en el Departamento.

LA REMUNERACIÓN EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Puntaje: 2 (dos) / Profesora: Altieri Nahuel Horacio

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, lunes y jueves de 14.00 a 15:30 hs.

CONTENIDOS

Clase 1: Introducción a la Remuneración Laboral Definición de remuneración y su importancia en el contrato de trabajo. Tipos de remuneración: salario básico, adicionales, y comisiones. Comisión por tiempo, por unidad de obra (a destajo), participación en ganancias, etc Marco normativo: Constitución Nacional, ley 20.744, Tratado Internacionales, Convenios adoptado en la Organización Internacional del Trabajo, Convenios Colectivos de Trabajo. Clase 2: La Remuneración en la Ley de Contrato de Trabajo Las disposiciones sobre remuneración en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N.º 20.744). Derechos y obligaciones del empleador y del trabajador en relación a la remuneración. Remuneración mínima y salario mínimo vital y móvil. Definición. Clase 3: Componentes del Salario Los componentes del salario: horas extras, aguinaldo, bonos. Efectos de los convenios colectivos de trabajo sobre la remuneración. Ejemplos prácticos. La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia. Casos relevantes. Clase 4: Modificación de la Remuneración. Retenciones. Causas y procedimientos para la modificación de la remuneración. Limitaciones legales sobre la retención del salario. Análisis de casos de retenciones indebidas y sus consecuencias. Clase 5: Obligaciones Fiscales y Contribuciones Aspectos impositivos de la remuneración: retenciones, aportes y contribuciones. Responsabilidades del empleador en la gestión de las cargas sociales. La relación entre salario y jubilación. Clase 6: La Remuneración y el Desempleo Impacto de la remuneración en la estabilidad laboral. Análisis del seguro de desempleo y sus requisitos. Causas de despido y su relación con la remuneración. Clase 7: Protección de la remuneración Forma de pago, pago en especie, límites. Protección contra el empleador. Protección contra los acreedores. Decreto reglamentario. Privilegios ante la situación falencial de la empresa. Prescripción y plazos para reclamar. Clase 8: Perspectivas Futuras y Tendencias en la Remuneración Nuevas formas de remuneración: teletrabajo, trabajo a distancia, y economía colaborativa, criptomonedas y pago en especies Remuneraciones de altos ejecutivos.

Metodología: Clases teóricas presenciales con análisis de legislación y jurisprudencia. Discusiones grupales y estudios de caso.

Evaluación: Presentación de un caso práctico relacionado con la remuneración. Examen oral con recuperatorio. Participación activa en clase. 75% de asistencia.

OBJETIVOS, CONDICIONES DE REGULARIDAD: Consultar en el Departamento.

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Chedrese, María Virginia

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, lunes y jueves de 14.00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS: GENERALES: Los objetivos fundamentales son: Reflexionar sobre cuáles son los grupos más vulnerables a la discriminación, centrándonos especialmente en el análisis sensible de la cuestión de género, como un factor respecto del cual, pese a los enormes avances que se han logrado, todavía persisten innumerables situaciones de violación al derecho a un trato igualitario. Examinar cómo el género continúa siendo un factor determinante en la marginación y exclusión de ciertos grupos sociales, en el ámbito laboral, tanto al ingreso al puesto de trabajo, durante su vigencia o en el momento de la extinción del vínculo laboral. Distinguir las nociones de "no discriminación", "igualdad de trato" e "igualdad de oportunidades" y su recepción en la normativa nacional e internacional. Reducir las brechas y segmentaciones que componen la desigualdad estructural en el mundo del trabajo, el empleo y la producción desde una mirada inter- seccional y de Derechos Humanos. Destacar el papel de las organizaciones internacionales en la lucha contra la discriminación, especialmente en cuanto al género. Resaltar el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros actores sociales en la promoción de políticas y estándares para la igualdad de género en el ámbito laboral. Reflexionar respecto de la importancia que tienen estas iniciativas, dirigidas hacia la equidad de género y cómo contribuyen a la justicia social y al fortalecimiento del desarrollo socioeconómico a nivel global. Generar las capacidades y aptitudes suficientes para una comprensión global del concepto de discriminación y dignidad, para luego llevar estos conceptos al derecho del trabajo y analizar sus consecuencias e implicancias para las personas que trabajan. Examinar las implicancias y repercusiones de la discriminación en las personas que trabajan. Promover la igualdad y el respeto de los derechos humanos para todas las personas, sin importar su género, como parte fundamental de nuestro compromiso continuo con la justicia social. Resulta pertinente estructurar la enseñanza con un enfoque pragmático que incorpore el análisis de casos concretos, la recopilación de jurisprudencia tanto a nivel nacional como internacional, y la promoción del pensamiento crítico entre los estudiantes. ESPECÍFICOS: Desarrollar un conjunto de líneas de acción y articulaciones tendientes a: Reflexionar respecto del alcance de la prohibición de efectuar discriminaciones y la obligación de dar trato igualitario en el ámbito laboral; relacionar dichos postulados con los principios generales del Derecho del Trabajo. Fomentar el examen crítico de la legislación relacionada con la

discriminación y la violencia en el ámbito laboral, particularmente aquella experimentada por mujeres y diversos géneros. Distinguir las diferentes vías procesales a las que se puede recurrir ante una conducta discriminatoria, en particular, la acción de amparo, así como los alcances de la decisión judicial y el posible acceso a la jurisdicción supranacional e internacional. Analizar las dificultades inherentes a la presentación de pruebas en este contexto y revisar la jurisprudencia actual sobre el tema, incluida la aplicación de la teoría de las cargas dinámicas probatorias. Promover la conciencia acerca de la significativa importancia de la participación equitativa de mujeres y personas LGBTI+ en el ámbito laboral. ORGANIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS UNIDAD N°1 – EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y PANORAMA ACTUAL. La evolución histórica de la lucha contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades, en particular por razón de género. Consideraciones preliminares sobre los grupos en situación de vulnerabilidad. Reflexiones sobre ciertos prejuicios y estereotipos socialmente difundidos en el siglo XXI. Los patrones sociales de comportamiento. El lenguaje y su rol en la reproducción de los prejuicios y estereotipos. El rol de los medios de comunicación en la difusión de los modelos sociales. El principio de igualdad y no discriminación y el carácter indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Discriminación estructural, directa, indirecta, múltiple e inter- seccional. Distintas causales de discriminación: raza, nacionalidad, sexo, edad, religión, opiniones políticas, opiniones gremiales. Nuevas causas reconocidas (diabetes, epilepsia, HIV, preferencias sexuales, etc.). UNIDAD N°2 – EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL CONTEXTO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL Alcance del principio de igualdad y no discriminación en el derecho nacional. Evolución de la jurisprudencia de la C.S.J.N. en materia de actos y conductas discriminatorias. De “Ratto c/ Stani” a la actualidad. El derecho Internacional de los Derechos Humanos. La labor de los organismos internacionales en la lucha contra la discriminación. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Análisis de las normas internacionales en materia de discriminación: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también como la “Convención Belém do Pará”; Convenios Nro. 100 y 111 de la OIT; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, entre otras.

La mirada de la O.I.T. respecto del trabajo decente y el diálogo social y su influencia en la lucha contra la discriminación. La “igualdad real de oportunidades” desde la perspectiva de la OIT. Las políticas públicas. El camino hacia una redistribución igualitaria de las tareas de cuidado. El Convenio de la OIT Nro. 156: Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

El DNU 70/23 y la Ley “Bases”. Análisis de las reformas propuestas por el Poder Ejecutivo y sus implicancias en el Derecho laboral (reflexiones respecto a la eficacia del despido discriminatorio). UNIDAD N°3 – DISCRIMINACIÓN ANTES DE INICIAR EL VINCULO LABORAL La etapa precontractual. La selección del personal. La cuestión de la “imagen” o “buena presencia”, la “edad”, el “género”, y otras. Los casos “Freddo”, “Sisnero” y “Borda”. El cupo femenino en la negociación colectiva y la actividad sindical. UNIDAD N°4 – DISCRIMINACIÓN DURANTE LA VIGENCIA Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Deberes y obligaciones de las partes. El ius variandi y el poder de modificar ciertas condiciones de trabajo: sus límites. La dignidad de la persona trabajadora. Los controles personales y sus variantes por parte del empleador. Estabilidad en el puesto de trabajo. Normativa nacional e internacional. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. El Convenio Nro. 158 O.I.T. El despido discriminatorio y sus efectos. Su reparación. El daño moral. El lucro cesante. Evolución jurisprudencial: desde “Álvarez c/ Cencosud” hasta la actualidad. Supuestos particulares; el caso “Puig” de la CSJN. UNIDAD N°5 – ANALISIS DE CASOS ESPECIALES DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL AMBITO LABORAL. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. Acoso laboral: psicológico, moral, sexual. Consecuencias en la persona que trabaja y la empresa. Marco jurídico nacional e internacional. Los instrumentos internacionales incorporados a la Constitución Nacional (art. 75 inc. 22) y la jurisprudencia de la CIDH. La Ley de Contrato de Trabajo. La Ley 23.592 y la reparación del daño causado. Tendencias jurisprudenciales. La Ley 26.485, Ley de Protección Integral a las mujeres, y su reglamentación. El Convenio Nro. 190 de la OIT y su Recomendación Nro. 206, sobre la violencia y el acoso. UNIDAD N°6 – LA IGUALDAD DE TRATO EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO La libertad sindical. El principio de no discriminación en la vida interna sindical. La democracia interna y el principio de no discriminación. Los cupos femeninos de conformidad con la Ley 25.674 y su reglamentación. La participación de las minorías en los órganos deliberativos. El ejercicio del derecho de huelga y el principio de no discriminación. Las prácticas desleales. La acción de amparo sindical. UNIDAD N°7 – VÍAS PROCESALES Violencia, discriminación y acceso a la justicia. La tutela judicial efectiva. El derecho de acceso igualitario a la justicia. La debida diligencia, obligación de la justicia. La perspectiva de género en la labor judicial. Las medidas auto satisfactivas, la acción preventiva frente a las conductas discriminatorias. La carga de la prueba y la teoría de las cargas probatorias dinámicas. Normativa aplicable y tendencia jurisprudencial. La reparación integral. Normativa aplicable y tendencia jurisprudencial. Análisis de casos resueltos por la CSJN y la CIDH. METODOLOGÍA PEDAGÓGICA: A lo largo del cuatrimestre se imparten clases teóricas que sirven como base para el estudio, junto con el análisis de casos jurisprudenciales. Durante las clases teóricas se exponen los principales conceptos, seguidos de un análisis detallado de jurisprudencia tanto histórica como

contemporánea. Se promueve la participación activa de los estudiantes, mediante la elaboración de casos en grupos, y la interacción con el equipo docente, para fortalecer el proceso de aprendizaje. Además, se fomenta la comunicación continua con los alumnos, a través del uso de las herramientas digitales disponibles, para responder consultas y abordar cualquier tema de relevancia para la materia. REGIMEN DE REGULARIDAD Y PROMOCION: Para cumplir con los requisitos de regularización de la materia, los estudiantes deberán completar diversas actividades evaluativas. Esto incluye la realización de un trabajo práctico en grupo que consistirá en la resolución de casos concretos. Además, se administrarán dos exámenes parciales, con su respectivo recuperatorio, en caso de no llegar a la nota de aprobación. Para finalizar el curso se espera que los estudiantes completen un trabajo monográfico final, el cual será defendido oralmente. Aquellos estudiantes que alcancen un promedio mínimo de seis podrán ser promocionados en la materia. En caso contrario, se requerirá la entrega y aprobación de un examen y trabajo final adicional. BIBLIOGRAFIA:

Fernández Madrid, J. C.-Cabet, A. B., (2018). Leyes fundamentales del trabajo, ed. Errepar. Fernández Madrid, J.C., (2000 Y 2001). Tratado práctico de derecho del trabajo, Ed. La Ley, Tomos I y II, Bs. As. Oficina Internacional del Trabajo, (2003). La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del trabajo, 91º reunión, 2003, Ginebra. Argibay, C., (2007). Erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres, en Mujer contra la discriminación y la violencia por el desarrollo social, Documentos y reflexiones, Programa para el Fortalecimiento Institucional de Organismos vinculados con los derechos de la Mujer, UNFPA.

Barrancos, D., (2007). Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos, ed. Sudamericana, Bs. As. Gialdino, R. E., (2000). Los derechos sociales y el derecho internacional de los derechos humanos. Revista Doctrina Laboral, Nro. 182, Ed. Errepar, p. 857. Gialdino, R. E., (2013). Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Principios, Fuentes, Interpretación y Obligaciones, Ed. Abeledo Perrot, Bs. As. Saba, R. P., (1997). Discriminación, trato igual e inclusión. En La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales, CELS, Centro de Estudios Legales y Sociales, Editores del Puerto S.R.L., Bs. As. Saba, R. P., (2016). Más allá de la igualdad formal ante la ley, Ed. Siglo XXI, Buenos Aires. Arese, C., (2017), La efectividad del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Revista de Derecho Laboral, Ed. Rubinzal Culzoni, vol. 3. Oficina Internacional del Trabajo, (1996), Igualdad en el Empleo y la Ocupación, Conferencia Internacional del Trabajo, 83 sesión, Ginebra. Organización Internacional del Trabajo, O.I.T., (2017), Trabajo decente y equidad de Género en América Latina, Bs. As. Dobarro, V. M., (2003), Las medidas de acción positiva y la ley 25.674. La participación proporcional de las mujeres en la actividad sindical y en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos de trabajo, Revista Doctrina Laboral, nro. 216, ed. Errepar, pp. 734-754. Dobarro, V. M., (2008), La nulidad de los despidos discriminatorios en la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Revista Doctrina Laboral nro. 272, ed. Errepar, pp. 366-400. Fernández Madrid, J. C., (2003) Discriminación en los despidos, Revista Doctrina Laboral, nro. 216, ed. Errepar, pp. 729-733. Dobarro, V. M., (2008), La discriminación por razón de edad. Nota a fallo "Mendez, Raúl E. c/ Aerolíneas Argentinas S.A.", Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, nro. 12, ed. Errepar, pp. 1066-1072. Peyrano, J. W., (1991), Doctrina de las cargas probatorias dinámicas. Revista La Ley, Buenos Aires. Chedrese, M. V., (2022), Postpandemia y derechos de la mujer trabajadora. RDLSS 2022- pág. 5, 14. Henriques, M. R., (2021), Despido por causa de matrimonio. Breves reflexiones sobre el precedente "Puig" de la CSJN. Doctrina Laboral y Previsional N° 434, Ed. Errepar. Henriques, M. R., (2021), Hemos de pensar de nuevo... El fallo "Puig" de la Corte de Suprema de Justicia de la Nación. Revista digital Bonus Iuris Internacional, p. 160. Estudio General O.I.T. 2023 (Igualdad de género y no discriminación, responsabilidades familiares y protección de la maternidad). Lobato J., (2019), Ampliación de la matriz de igualdad en los tribunales ordinarios. El caso "Erica Borda" y la justicia laboral. Derecho y Ciencias Sociales N° 21. Págs. 214-240.

DISCRIMINACION Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Puntaje: 4 (Cuatro) / Profesor: Viviana Mariel Dobarro

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, de lunes y jueves 14:00 a 15:30 hs

OBJETIVOS: Revisar los principales hitos históricos en la lucha por la eliminación de la discriminación por razón de género, especialmente en sus diversas manifestaciones en el ámbito laboral. Detallar el plexo normativo que tutela los derechos fundamentales de la persona humana; particularmente las disposiciones que establecen el derecho a la igualdad de trato y sancionan las conductas discriminatorias; así como la evolución doctrinaria y jurisprudencial operada en la materia, tanto a nivel nacional como internacional, con particular referencia a las cuestiones de género. Analizar los alcances de la prohibición de efectuar discriminaciones y de la obligación de dispensar un trato igualitario en el ámbito laboral; relacionar dichos postulados con los principios generales del derecho del trabajo. Debatir sobre los supuestos de trato desigual que con más frecuencia se verifican en la contratación, en la selección del personal, en materia remuneratoria y de premios, en los ascensos y en los despidos; especialmente aquellos por causa de maternidad, matrimonio o de actividad sindical, en los que razones estrictamente vinculadas con el género fundamentan

la decisión empresarial. Examinar la violencia en el ámbito laboral y sus múltiples manifestaciones. Distinguir en las situaciones de acoso laboral, tanto el psicológico, el moral, como el sexual, las distintas consecuencias (físicas, psíquicas, morales y patrimoniales) que de tal violación a la dignidad de la persona humana y su privacidad se pueden derivar. Detallar las modificaciones operadas en el sistema normativo en lo referido a las medidas de acción positiva, en especial con relación a las mujeres y debatir sobre los alcances y eficacia de las medidas de acción positiva como mecanismo para corregir la "desigualdad de oportunidades" que afecta a los integrantes de ciertos grupos y, entre otros, les dificulta el acceso al empleo o el ejercicio de determinados cargos. Distinguir las diferentes vías procesales a las que se puede recurrir ante una conducta discriminatoria, en particular, la acción de amparo, así como los alcances de la decisión judicial y el posible acceso a la jurisdicción supranacional e internacional. Analizar pormenorizadamente las dificultades que en materia probatoria pueden presentarse en este tipo de situaciones y las nuevas tendencias en la materia, tal el caso de la aplicación de la teoría de las cargas dinámicas probatorias. Remarcar la importancia que, en la resolución de los conflictos vinculados con la discriminación y, en particular, por razón de género en el ámbito laboral, tiene el fomento de mecanismos de auto composición y la acción sindical, manifestada tanto a través de la negociación colectiva como del accionar cotidiano de los dirigentes sindicales, como agentes de difusión y asesoramiento frente a esta problemática.

CONTENIDOS: Unidad I: De discriminación, prejuicios y estereotipos: historia y panorama actual. La evolución histórica de la lucha contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades, en particular por razón de género. Patriarcado: evolución histórica y construcción cultural. El paso del ámbito "privado" a la vida "pública. La discriminación: grupos más vulnerables, prejuicios que encubre, conductas más frecuentes y daños que ocasiona. Los tradicionales motivos o causales de discriminación (raza, nacionalidad, sexo, edad, religión, opiniones políticas, opiniones gremiales, etc.) y los nuevos o de más reciente reconocimiento (diabetes, epilepsia, sida, ciertos caracteres físicos, preferencias sexuales, etc.). Análisis particular de ciertos prejuicios y estereotipos socialmente difundidos en el siglo XXI: la "imagen", la "condición socioeconómica", entre otros. La pobreza y la exclusión social. Los patrones sociales de comportamiento. El lenguaje y su rol en la reproducción de los prejuicios y estereotipos. Los medios de comunicación. Análisis particular de los estereotipos vinculados con el género y sus aristas prácticas en la vida familiar y laboral. El lenguaje sexista. El rol de los medios de comunicación y de la educación. La violencia simbólica contra la mujer. Unidad II: De la igualdad de trato a la igualdad de oportunidades en el derecho constitucional y en el derecho internacional. El derecho constitucional argentino frente a la discriminación. Evolución de la jurisprudencia de la C.S.J.N. en materia de normas, actos y conductas discriminatorias. De "Ratto c/ Stani" a "Álvarez c/ Cencosud". El derecho internacional de los derechos humanos frente a la discriminación. La labor de los organismos internacionales en la lucha contra la discriminación. Las obligaciones estatales. La persona humana como sujeto titular. La jurisdicción supranacional e internacional. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La acción de la O.I.T. y las normas internacionales en materia de discriminación, con especial referencia a las situaciones de género. Los convenios 100 y 111. La Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. El Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: La hora de la igualdad en el trabajo. La perspectiva de la O.I.T. respecto del trabajo decente y el diálogo social y su influencia en la lucha contra la discriminación. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores: interlocutores fundamentales para lograr la igualdad. La negociación colectiva ¿una vía hacia la igualdad? El Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la Recomendación 206. La "igualdad real de oportunidades" y las medidas correctivas o de fomento. Las acciones afirmativas y su recepción constitucional. Las medidas de acción positiva y el acceso al empleo. Las medidas de acción positiva o afirmativa en el derecho comparado. La cuestión desde la perspectiva de la O.I.T. Las políticas públicas. Unidad III. Practicas discriminatorias en el ingreso al puesto de trabajo. Perfiles actuales del trato desigual en el ingreso al puesto de trabajo. La etapa precontractual. El proceso de selección del personal. Alcances de la libertad de elección. Manifestaciones de la discriminación por razón de género en el ingreso al puesto de trabajo. La cuestión de la "imagen" o "buena presencia". La entrevista que invade el derecho a la intimidad. El caso "Freddo" y sus implicancias prácticas. El caso "Sisnero" y las chóferes de transporte de pasajeros en la Pcia.de Salta. El fomento de la contratación de quienes integran determinados grupos. Los cupos femeninos en la negociación colectiva y en la actividad sindical. Unidad IV. La vigencia del contrato de trabajo y los actos o conductas discriminatorias. El contrato de trabajo. Deberes y obligaciones de las partes: prestaciones básicas y deberes implícitos. Los poderes del empleador y el ejercicio abusivo de las facultades conferidas. El iusvariandi o poder de modificar ciertas condiciones de trabajo: límites. Sanciones frente al ejercicio abusivo del iusvariandi. El reestablecimiento de las condiciones de trabajo alteradas por vía cautelar. El otorgamiento o la quita de las horas extras y el principio de igualdad. El derecho de premiar y la obligación de dar igual tratamiento. La prueba de los méritos. Los salarios de convenio y el principio de no discriminación. Los acuerdos pluriindividuales y el trato discriminatorio. Las rebajas remuneratorias. Las gratificaciones y el principio de trato igual. La dignidad y la privacidad de la persona trabajadora. Los controles personales. El uso del correo electrónico en el ámbito laboral, su limitación y control por parte del empleador. La suspensión de ciertas prestaciones del contrato. El orden de antigüedad en las suspensiones.

Las facultades disciplinarias y los límites en su ejercicio. El uso de los poderes del empleador con fines persecutorios o discriminatorios. Unidad V. Las normas específicas de protección del trabajo de "mujeres". Normativa que protege especialmente la situación de las mujeres en el ámbito laboral. Alcances de las normas constitucionales, internacionales y legales. Normas especiales en materia de jornada y descanso. El "techo de cristal" o dificultades para acceder a ciertos cargos. La problemática del salario y las desigualdades que en identidad de circunstancias se verifican con relación a los trabajadores hombres. Protección de la maternidad. La garantía de estabilidad. Presunción legal. Licencia por maternidad. Situación de la mujer al finalizar su licencia. La excedencia. La lactancia. El despido por matrimonio. Presunción legal. El incremento indemnizatorio. Los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Alcances de la normativa de la O.I.T. Déficits del derecho interno. Supuestos no comprendidos. La situación de adopción, tratamientos de fertilización, abortos espontáneos, familias monoparentales, familias ensambladas, responsabilidades familiares que no se derivan de la maternidad, entre otras problemáticas: su tratamiento. Políticas públicas tendientes a eliminar la discriminación y violencia contra la mujer. Políticas públicas tendientes a la concientización en la materia. Políticas públicas tendientes a la democratización y reparto igualitario de las responsabilidades familiares. Campañas de concientización. El rol de la educación "formal" e "informal" en la materia. Unidad VI. La violencia laboral y, en particular, la violencia contra las mujeres. Acoso laboral: psicológico, moral y sexual. Diferencias conceptuales, objetivos y sujetos. Consecuencias en la persona trabajadora y en las empresas. El Marco jurídico nacional e internacional. La Constitución Nacional: el principio "alterum non laedere" y el derecho a la salud. Los Tratados internacionales: su operatividad. El Convenio 190 OIT y la Recomendación 206. La Ley de Contrato de Trabajo. La ley 23.592. La reparación del daño causado: distintos sistemas, el tarifado y la reparación integral. Tendencias jurisprudenciales en materia de violencia en las relaciones laborales. La ley 26.485 y su reglamentación. La violencia laboral contra la mujer: diferentes manifestaciones. La invisibilización y naturalización de la violencia contra la mujer. Sanciones. Aristas procesales. Unidad VII. La igualdad de trato en las relaciones colectivas del trabajo. La libertad sindical. El principio de no discriminación en la vida interna sindical. La libertad de constituir asociaciones sindicales. La libre afiliación y la prohibición de efectuar discriminaciones en la afiliación al sindicato. Las listas negras. Las cláusulas de exclusión sindical. La expulsión del sindicato. La democracia interna y el principio de no discriminación. El acceso a los órganos de conducción, dirección y administración del sindicato. Requisitos para la postulación. La situación de los extranjeros. Los cupos femeninos de conformidad con la ley 25.674 y su reglamentación. La participación de las minorías en los órganos deliberativos. La tutela del ejercicio de los derechos sindicales. Vías de reclamación. Los cupos femeninos en la negociación de los convenios colectivos de trabajo. La ley 25.674 y su reglamentación. El principio de igual trato en la empresa y la prohibición de efectuar discriminaciones frente al ejercicio de los derechos sindicales por parte de los trabajadores. El ejercicio del derecho de huelga y el principio de no discriminación. Las prácticas desleales. La acción de amparo sindical. Unidad VIII. La estabilidad en el puesto de trabajo y los despidos discriminatorios. La estabilidad en el puesto de trabajo y la normativa constitucional e internacional. Los instrumentos internacionales con jerarquía constitucional y la normativa de la O.I.T. El convenio Nro. 158 de la O.I.T. La estabilidad de los representantes sindicales. Las normas constitucionales e internacionales que tutelan a los representantes gremiales. Alcances de la protección. La licencia gremial y la reserva del puesto. La estabilidad sindical. Sujetos protegidos. Los activistas sindicales. Actos comprendidos. La situación de los candidatos. La acción de exclusión de tutela sindical. Competencia. Procedimiento. Medidas cautelares. La acción de reinstalación. Opciones para el trabajador afectado. Estabilidad en el puesto de trabajo de la mujer embarazada o que contrajo matrimonio. Normativa vigente, supuestos comprendidos, alcances, sanciones. El período de prueba y la situación de quienes tienen estabilidad especialmente garantizada, particularmente la maternidad. Los despidos discriminatorios. Su reparación. El daño moral. El lucro cesante. La pérdida de la chance. La reinstalación en el puesto de trabajo. Evolución jurisprudencial. El caso "Álvarez" de la C.S.J.N. El despido por causa de enfermedad o por estar afectado por sida, diabetes, epilepsia, entre otros. El despido de los huelguistas. Despidos y reincorporaciones parciales. Unidad IX: El principio de no discriminación y la igualdad efectiva de oportunidades frente a la clandestinidad laboral. La obligación de registrar el contrato de trabajo y la situación de quienes no están registrados o lo están en forma deficiente. Las sanciones establecidas por las leyes 24.013, 25.323 y 25.345. Trabajadores indocumentados. La situación de los inmigrantes. Talleres clandestinos. Regulación normativa. Sanciones. Mecanismos de contención. La situación de las trabajadoras domésticas. Régimen actual. Unidad X: La igualdad efectiva de oportunidades y las personas que integran ciertos grupos vulnerables. La diversidad sexual en el ámbito laboral. Normas tuitivas. La persona que trabaja y el derecho a la intimidad y a no ser discriminado por las íntimas elecciones. La particular situación de travestis, transexuales, entre otros, en el ámbito laboral. Trata de personas con fines de explotación sexual. Conceptualización. Instrumentos internacionales contra la trata de personas. Normativa interna. Asistencia a la víctima. Prevención. Discapacitados. El régimen de protección integral de las personas discapacitadas. Los cupos mínimos para su contratación laboral y para el acceso a los programas sociolaborales. Personas afectadas por HIV. La lucha contra el sida. La detección del virus. Los exámenes preocupacionales. El consentimiento. La notificación de los resultados. El deber de guardar secreto de la información y sus alcances. Sanciones. La discriminación en el acceso al puesto de trabajo del afectado por sida. El despido discriminatorio del afectado por Sida. Evolución jurisprudencial. Personas que

padecen diabetes o epilepsia. La diabetes y el ingreso laboral. Juntas médicas para determinar la incapacidad específica que origina. Invocación del carácter de diabético para negar, modificar o extinguir derechos del trabajador. La protección de las personas que padecen epilepsia. La prohibición de efectuar discriminaciones por padecer epilepsia. La epilepsia y el ingreso laboral. unidad XI: El rol de los sindicatos en materia de prevención de la discriminación y violencia de género y reparación de los daños derivados de tales prácticas. La prevención de la discriminación y la violencia laboral por razón de género. Campañas de concientización y difusión. Capacitación de miembros de comisión interna para el asesoramiento y denuncia de los casos de violencia y discriminación por razón de género. Los daños en la integridad psicofísica y moral de la persona que trabaja derivados de la discriminación y violencia laboral, su prevención y reparación. Unidad XII: Vías procesales frente a conductas discriminatorias o violencia de género en el ámbito laboral. El acceso a la justicia. La tutela judicial efectiva. Normativa constitucional e internacional. Sujeto tutelado. Alcances. La acción de amparo. Legitimación activa. El amparo colectivo. Las medidas autosatisfactivas y la tutela anticipada como vías idóneas frente a conductas discriminatorias. El procedimiento laboral. La carga de la prueba. La teoría de las cargas probatorias dinámicas. Alcances de la decisión judicial en casos de discriminación o violencia en el ámbito laboral. El cese de la conducta antidiscriminatoria y la reparación integral. Tendencias jurisprudenciales nacionales. La jurisdicción supranacional e internacional. Análisis de los casos "María Da Penha", "Campo Algodonero", "Duque" "Artavia Murillo" y "Atala Rizzo", entre otros.

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

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

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (interdepartamental)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Kleiman Pablo Darío

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, lunes y jueves de 14.00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

PROFUNDIZACIÓN DE LAS INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: María Roxana, HENRIQUES

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, Lunes y Jueves de 14:00 a 15:30hs.-

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Picone Javier

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, lunes y jueves de 14.00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE HUELGA

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

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, lunes y jueves de 15:30 a 17:00 hs.

CONTENIDOS: Unidad I: Libertad Sindical, Noción. Contenidos. Expresión Individual. Positiva y Negativa. Expresión Colectiva. Positiva y Negativa. La Libertad Sindical en las normas Internacionales. La O.I.T. y la Libertad Sindical. Convenios 87 y 98. Jerarquía. Órganos de Control. La Libertad Sindical en los instrumentos normativos internacionales sobre derechos humanos. Unidad II: Análisis de las relaciones colectivas de trabajo abordado desde sus tres ejes temáticos. Relaciones de Asociación y los Sujetos de las relaciones colectivas de trabajo. Relaciones de Negociación y Relaciones de Conflicto. Unidad III: Diseño del Sistema Sindical Argentino. La representación sindical. Criterios de determinación. Sistemas de unicidad y pluralidad sindical. El modelo argentino. Inscripción sindical. La personería gremial. Requisitos para la adquisición. Derechos exclusivos y excluyentes. La Libertad sindical y los derechos en juego. Posiciones de la doctrina y

la O.I.T. Unidad IV: Conflicto Colectivo de Trabajo. Teorías del consenso y de la coerción social. Tipos de conflicto: Económico, Político, Social y Cultural. Conflicto Colectivo de Trabajo. Concepto y encuadramiento. Fuentes de regulación. Constitución Nacional, Convenios y Recomendaciones de la O.I.T.. Elementos y Clasificación. Derecho e Intereses. Tipos. Individuales, Pluriindividuales y Colectivos. Unidad V: Medidas de Conflicto. Tipos. Medidas de acción directa de los trabajadores y sindicatos, con y sin suspensión de la prestación laboral. La Huelga. Medidas de acción directa de los empleadores. Medidas de presión, psicológica, económica y contractual. Lock-out. Modalidades. Unidad VI: La Huelga. Concepto. Clases. Fines. El estado ante la huelga. La garantía constitucional. Evolución histórica. La Huelga en los Convenios Internacionales. Titularidad y contenido. Teorías. Límites del derecho de Huelga. Circunstancias objetivas y subjetivas. Colisión entre el derecho de huelga y el interés público. Los derechos de unos y los derechos de todos. Unidad VII: Reglamentación del derecho de huelga. Controversias y Modalidades. Formas de regulación autónoma del ejercicio del derecho. Autodisciplina sindical y la autorregulación por convenios o pactos colectivos. Cláusulas de tregua o paz social. Fin de la huelga. La irrenunciabilidad del derecho de huelga. Regulación heterónoma. Fuentes. Unidad VIII: Servicios Esenciales para la comunidad. Fuente de determinación del concepto según la O.I.T., la doctrina y el derecho comparado. Estructura normativa vigente. Los valores en juego. Relaciones de los derechos constitucionales de los trabajadores y de los usuarios o consumidores. Evolución normativa de la regulación de los servicios esenciales. Concepto amplio y restrictivo. Enumeración. Autoridad de aplicación. Servicios Mínimos. Comisión de Garantías. Unidad IX: Solución de conflictos colectivos. Procedimientos de autocomposición y heterocomposición. Tipos. Arbitraje. Mediación y Conciliación. Forzosos o voluntarios. Análisis de la ley de conciliación obligatoria N° 14.786. Comparación con la derogada ley de arbitraje obligatorio N° 16.936 modificada por la ley 20.638.

BIBLIOGRAFIA:1.- Tratado de derecho del Trabajo. Director: Mario E. Ackerman. Coordinador: Diego M.Tosca. Tomo VII. Relaciones colectivas 1). Capítulo a cargo del Doctor Carlos Mariano Núñez. Sistema Sindical Argentino. Capacidad de representación. Capítulo a cargo del Doctor Mario Rozenberg, Sujetos de las Relaciones Colectivas de Trabajo. Capítulo a cargo del Doctor Mario E. Ackerman "Libertad Sindical. 2. Etala, Carlos Alberto. "Derecho Colectivo de Trabajo. Ed.Astrea. 3. Revista Derecho Laboral. Derecho Colectivo.Editorial Rubinzal-Culzoni. 4. Corte, Néstor "Regulación de la Huelga en los Servicios Esenciales., Ed. Rubinzal Culzoni. 5. Cassagne, Juan Carlos "La Huelga en los Servicios Esenciales", Ed. Cuadernos Civitas. Primera Edición. 6. Palomeque López. Derecho del Trabajo e Ideología. Ed. Tecnos. 7. Palomeque López. Derecho Sindical Español. Ed. Tecnos. 8. Montoya Melgar. Derecho del Trabajo. Ed.Tecnos. 9. Alonso Olea-Casas Baaamonde. Derecho del Trabajo. Ed. Civitas. 10. Baylos Grau, Antonio. Derecho de Huelga y Servicios Esenciales. 11. Ermida Uriarte, Oscar Apuntes sobre la Huelga. 12. Giugni, Gino Diritto Sindicale, Bari, 1981. 13 Tratado de derecho del Trabajo. Director: Mario E. Ackerman. Coordinador: Diego M.Tosca. Tomo VIII. Relaciones colectivas 2). Capítulo a cargo del Doctor Carlos Mariano Núñez. Medios de Presión. 14. Oliva Funes-Saracho Cornet. Conflictos Colectivos. Huelga y Emergencia Económica, Ed.Depalma. 15. La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 4ta.Edición. 16. Rodríguez Mancini Jorge. Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ed. Astrea. Artículos de Doctrina. Ackerman, Mario E. Abolición del arbitraje obligatorio y reglamentación de los servicios esenciales. Ackerman, Mario E. El derecho de huelga y el derecho de todos, Simón Julio La huelga en los servicios esenciales y el artículo 42 de la Constitución Nacional. Deveali, Mario. La Huelga y otras medidas de acción directa. Justo López. La Huelga como acto jurídico colectivo. Ramírez Gronda, Juan D. Los conflictos colectivos del trabajo y el derecho de huelga Altamira Gigena Raúl, La huelga como derecho y como hecho en la República Argentina. Ermida Uriarte, Oscar, La Huelga y la solución de los conflictos colectivos en los servicios esenciales Pankert, Alfred. Solución de conflictos colectivos de trabajo en los servicios esenciales. Ginebra vol.100. Dieguez Cuervo. Deducción y solución de los conflictos laborales de intereses. Jorge Guillermo Bermudez. Promoción y protección de la Libertad Sindical.

LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE HUELGA

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

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, lunes y jueves de 15:30 a 17:00 hs.

CONTENIDOS: Unidad I: Libertad Sindical, Noción. Contenidos. Expresión Individual. Positiva y Negativa. Expresión Colectiva. Positiva y Negativa. La Libertad Sindical en las normas Internacionales. La O.I.T. y la Libertad Sindical. Convenios 87 y 98. Jerarquía. Órganos de Control. La Libertad Sindical en los instrumentos normativos internacionales sobre derechos humanos. Unidad II: Análisis de las relaciones colectivas de trabajo abordado desde sus tres ejes temáticos. Relaciones de Asociación y los Sujetos de las relaciones colectivas de trabajo. Relaciones de Negociación y Relaciones de Conflicto. Unidad III: Diseño del Sistema Sindical Argentino. La representación sindical. Criterios de determinación. Sistemas de unicidad y pluralidad sindical. El modelo argentino. Inscripción sindical. La personería gremial. Requisitos para la adquisición. Derechos exclusivos y excluyentes. La Libertad sindical y los derechos en juego. Posiciones de la doctrina y la O.I.T. Unidad IV: Conflicto Colectivo de Trabajo. Teorías del consenso y de la coerción social. Tipos de

conflicto: Económico, Político, Social y Cultural. Conflicto Colectivo de Trabajo. Concepto y encuadramiento. Fuentes de regulación. Constitución Nacional, Convenios y Recomendaciones de la O.I.T.. Elementos y Clasificación. Derecho e Intereses. Tipos. Individuales, Pluriindividuales y Colectivos. Unidad V: Medidas de Conflicto. Tipos. Medidas de acción directa de los trabajadores y sindicatos, con y sin suspensión de la prestación laboral. La Huelga. Medidas de acción directa de los empleadores. Medidas de presión, psicológica, económica y contractual. Lock-out. Modalidades. Unidad VI: La Huelga. Concepto. Clases. Fines. El estado ante la huelga. La garantía constitucional. Evolución histórica. La Huelga en los Convenios Internacionales. Titularidad y contenido. Teorías. Límites del derecho de Huelga. Circunstancias objetivas y subjetivas. Colisión entre el derecho de huelga y el interés público. Los derechos de unos y los derechos de todos. Unidad VII: Reglamentación del derecho de huelga. Controversias y Modalidades. Formas de regulación autónoma del ejercicio del derecho. Autodisciplina sindical y la autorregulación por convenios o pactos colectivos. Cláusulas de tregua o paz social. Fin de la huelga. La irrenunciabilidad del derecho de huelga. Regulación heterónoma. Fuentes. Unidad VIII: Servicios Esenciales para la comunidad. Fuente de determinación del concepto según la O.I.T., la doctrina y el derecho comparado. Estructura normativa vigente. Los valores en juego. Relaciones de los derechos constitucionales de los trabajadores y de los usuarios o consumidores. Evolución normativa de la regulación de los servicios esenciales. Concepto amplio y restrictivo. Enumeración. Autoridad de aplicación. Servicios Mínimos. Comisión de Garantías. Unidad IX: Solución de conflictos colectivos. Procedimientos de autocomposición y heterocomposición. Tipos. Arbitraje. Mediación y Conciliación. Forzosos o voluntarios. Análisis de la ley de conciliación obligatoria N° 14.786. Comparación con la derogada ley de arbitraje obligatorio N° 16.936 modificada por la ley 20.638.

BIBLIOGRAFIA:1.- Tratado de derecho del Trabajo. Director: Mario E. Ackerman. Coordinador: Diego M.Tosca. Tomo VII. Relaciones colectivas 1). Capítulo a cargo del Doctor Carlos Mariano Núñez. Sistema Sindical Argentino. Capacidad de representación. Capítulo a cargo del Doctor Mario Rozenberg, Sujetos de las Relaciones Colectivas de Trabajo. Capítulo a cargo del Doctor Mario E. Ackerman "Libertad Sindical. 2. Etala, Carlos Alberto. "Derecho Colectivo de Trabajo. Ed.Astrea. 3. Revista Derecho Laboral. Derecho Colectivo.Editorial Rubinzal-Culzoni. 4. Corte, Néstor "Regulación de la Huelga en los Servicios Esenciales., Ed. Rubinzal Culzoni. 5. Cassagne, Juan Carlos "La Huelga en los Servicios Esenciales", Ed. Cuadernos Civitas. Primera Edición. 6. Palomeque López. Derecho del Trabajo e Ideología. Ed. Tecnos. 7. Palomeque López. Derecho Sindical Español. Ed. Tecnos. 8. Montoya Melgar. Derecho del Trabajo. Ed.Tecnos. 9. Alonso Olea-Casas Baaamonde. Derecho del Trabajo. Ed. Civitas. 10. Baylos Grau, Antonio. Derecho de Huelga y Servicios Eenciales. 11. Ermida Uriarte, Oscar Apuntes sobre la Huelga. 12 Giugni, Gino Diritto Sindicale, Bari, 1981. 13 Tratado de derecho del Trabajo. Director: Mario E. Ackerman. Coordinador: Diego M.Tosca. Tomo VIII. Relaciones colectivas 2). Capítulo a cargo del Doctor Carlos Mariano Núñez. Medios de Presión. 14. Oliva Funes-Saracho Cornet. Conflictos Colectivos. Huelga y Emergencia Económica, Ed.Depalma. 15. La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 4ta.Edición. 16. Rodríguez Mancini Jorge. Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ed. Astrea. Artículos de Doctrina. Ackerman, Mario E. Abolición del arbitraje obligatorio y reglamentación de los servicios esenciales. Ackerman, Mario E. El derecho de huelga y el derecho de todos, Simón Julio La huelga en los servicios esenciales y el artículo 42 de la Constitución Nacional. Deveali, Mario. La Huelga y otras medidas de acción directa. Justo López. La Huelga como acto jurídico colectivo. Ramírez Gronda, Juan D. Los conflictos colectivos del trabajo y el derecho de huelga Altamira Gigena Raúl, La huelga como derecho y como hecho en la República Argentina. Ermida Uriarte, Oscar, La Huelga y la solución de los conflictos colectivos en los servicios esenciales Pankert, Alfred. Solución de conflictos colectivos de trabajo en los servicios esenciales. Ginebra vol.100. Dieguez Cuervo. Deducción y solución de los conflictos laborales de intereses. Jorge Guillermo Bermudez. Promoción y protección de la Libertad Sindical.

TRABAJO DECENTE Y DIÁLOGO SOCIAL

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

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, lunes y jueves de 15:30 a 17:00 hs.

OBJETIVOS: El objetivo principal es despertar en los/las estudiantes el interés por la temática, y titularlos "embajadores/as y divultadores/as del trabajo decente" Se espera que los/las estudiantes logren conocer las herramientas y los instrumentos internacionales de protección en materia de Trabajo Decente y Derechos Humanos, así como también puedan relacionar su aplicación con la normativa nacional de las relaciones laborales. El desafío será que tomen contacto con bibliografía y documentos internacionales que no se transitan en el cursado de la carrera. En cuanto al área de habilidades: se espera que puedan interpretar tales instrumentos, a la hora de efectuar un diagnóstico de un caso concreto, además de propiciar una mirada holística de la problemática laboral cotidiana, desde la perspectiva que le toque interactuar (abogacía, magistratura, asesoramiento, funciones ejecutivas, consulturías, etc.).

CONTENIDOS: Dentro de los contenidos de la materia, se encuentra estudiar la conceptualización de Trabajo Decente desde diferentes líneas, abordando el estudio desde un enfoque de derechos humanos, centrado en

alcanzar los Objetivos del Desarrollo Sostenible, así como otros aspectos vinculados al trabajo decente y su tratamiento por parte de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). De este modo, se tratan los subtemas relacionados con empleo, acoso y violencia laboral, cuestiones de género, diversidades, libertad sindical, entre otros. No se requerirá repetir leyes ni sentencias nacionales. Cap. I. Trabajo Decente. Origen histórico. Concepto. Dimensiones. La O.I.T. Documentos internacionales. Relación con los Derechos Humanos y con el Derecho del Trabajo. Cap. II. Libertad. Las 3 dimensiones de la libertad: 1° libertad contractual y prohibición de trabajo forzoso. 2° Libertades civiles (de conciencia, de expresión, de culto, etc.). 3° Libertades laborales (Libertad de rescisión trabajadora, Erradicación del trabajo infantil, jornada y descansos, etc). Libertad sindical Cap. III. Seguridad. Principios del DTySS. Registro contractual. Seguridad Social. Acción Sindical. Estabilidad y protección contra el despido arbitrario. Protección contra riesgos laborales, seguro y reparación. Ajenidad en los riesgos empresariales. Descanso garantizado. Tutela judicial efectiva, justicia especializada e independiente. Cap. IV. Equidad. Etapas: Acceso al empleo; salario; otras condiciones laborales; despido. Causas: Género, Gremial, Política, Creencias religiosas, Raza, Sexo, discapacidad, Edad, Aspecto físico, nacionalidad, condición social. Cap. V. Dignidad. Trabajo no es mercancía. Erradicación de la Violencia laboral. Salario mínimo vital y móvil. Salario justo y valoración del trabajo. Derecho a la carrera. Límites a los controles patronales. Jornada limitada y descansos. pagos. Sustentabilidad con el ambiente. Cap. VI. Herramientas para proseguir el T.D. Diálogo Social. Derecho Internacional del Trabajo. Derecho Interno. Normas autónomas. Responsabilidad Social empresaria. El rol de los órganos de control de la O.I.T. Policía del Trabajo. Acción sindical. Tutela Judicial efectiva. Cap. VII. Diálogo Social: Concepto. "Relación dialógica entre actores". Fundamentos. Requisitos y elementos. Dimensiones cuantitativas y cualitativas. Del informe al acuerdo marco.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: La evaluación constará de dos partes. Primera parte: examen domiciliario: Un trabajo de entre 5 y 7 carillas que respondan los siguientes puntos: 1. Desarrolle un concepto de Trabajo Decente. 2. Explique qué son los Derechos Humanos. 3. Qué relación hay entre el Trabajo Decente y los Derechos Humanos? 4. Describa los aspectos vinculados al Trabajo Decente en la Declaración del Milenio de Naciones Unidas (Nueva York, del 6 al 8 de septiembre de 2000). 5. Haga una breve síntesis de Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Ginebra, 2019). Segunda parte: 4 preguntas de temas concretos, a desarrollar como examen domiciliario y repreguntas orales una semana después de haber entregado el examen. Los exámenes se entregan hasta el inicio de la cursada en el día señalado como vencimiento, por correo electrónico a la dirección del profesor adjunto a cargo de la materia.

TRABAJO DECENTE Y DIÁLOGO SOCIAL

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

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, lunes y jueves de 15:30 a 17:00 hs.

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

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

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

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

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

CONFLICTOS INDIVIDUALES

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Diego J. Tula

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, lunes y jueves de 15:30 a 17:00 hs.

OBJETIVOS

Objetivo general del curso: el objetivo principal de la asignatura consistirá en brindar al alumno un doble enfoque: Teórico sobre la identificación de los espacios de conflictos que se suscitan en la relaciones laborales en la etapa prejudicial –con individualización y estudio de las normas, reglas y principios que regulan este segmento temporal-; Práctico, analizando la proyección de las consecuencias jurídicas de dichos actos en la con-formación y comunicación de la injuria laboral. Objetivos particulares del curso: que el alumno adquiera las competencias necesarias para lograr: Reconocer los posibles espacios de conflictos individuales y pluri-individuales del trabajo que se susciten en una etapa prejudicial. Conocer las reglas de información y fijación de las posiciones jurídicas a asumir por las partes de frente al conflicto laboral. Identificar los actos u omisiones -de origen contractual o extracontractual- que pueden habilitar a una parte a activar el pacto comisorio implícito que tiene el contrato de trabajo: injuria y distracto. Comprender el estándar normativo de la injuria laboral en la Argentina, a partir de la identificación del bien jurídico protegido. Conocer los requisitos generales de los emplazamientos comunicacionales en el contrato de trabajo (forma de redacción, plazos, apercibimientos, etc.) a fin de que pueda evaluar sus eventuales consecuencias jurídicas en la lid judicial.

CONTENIDOS

Unidad n°1: CONFLICTOS INDIVIDUALES Y PLURIINDIVIDUALES DEL TRABAJO. LA ETAPA PREJUDICIAL. El conflicto como fenómeno social. Definición. Los conflictos individuales de trabajo. Introducción. Aproximación sociológica. Concepto y encuadramiento. Distinción con otro tipo de conflictos. Clasificación: en razón de los sujetos involucrados – en función de la naturaleza del conflicto – por el tipo de interés que afecta - Conflictos individuales del trabajo, controversias laborales y conflictividad laboral. Las relaciones individuales del trabajo y los posibles conflictos suscitados a partir de la existencia de un contrato de trabajo. Mecanismos de solución. El rol del Estado en la solución de los conflictos laborales y la autonomía de las partes. La prevención de los conflictos individuales del trabajo. Etapas y evolución del conflicto laboral. Ámbitos estatales y privados de solución del conflicto. Unidad 2: ASPECTOS GENERALES DE LAS COMUNICACIONES ¿Qué significa notificar? ¿Comunicar o notificar? ¿Qué significa notificar? ¿Comunicar o notificar? ¿Por qué notificar? ¿Cómo se compone el acto notificadorio? ¿Qué caracteres generales se presentan en el acto de notificación? ¿Qué elementos integran el acto notificadorio? ¿Cómo pueden clasificarse los actos notificadorios? ¿Qué instrumentos (medios) suelen utilizarse para efectuar las notificaciones? ¿Cuándo se perfecciona el acto notificadorio? ¿Qué servicios de comunicaciones y notificaciones brinda el CORREO ARGENTINO? ¿Cómo se creó e implementó el servicio de correo postal en Argentina? El telegrama colacionado laboral y la carta documento: ¿instrumentos o documentos? ¿Notificaciones telegráficas o postales? ¿Por qué notificar por telegrama colacionado y/o carta documento? ¿Qué es y cómo identificar una carta documento? ¿Cómo opera el mecanismo de envío de una carta documento? ¿Cómo se realiza el seguimiento digital de una carta documento? ¿Qué es, cómo identificar y cuál es el mecanismo de envío de un telegrama colacionado laboral? ¿Cómo se realiza el seguimiento de un telegrama colacionado laboral? Unidad 3: INSTRUMENTACIÓN COMUNICACIONAL PREJUDICIAL DEL CONFLICTO LABORAL. REGLAS. PRINCIPIOS. NORMAS. De las comunicaciones en general y del acto notificadorio en particular. Caracteres generales del acto notificadorio. Elementos. Clasificación. Las notificaciones en el Derecho del Trabajo. Normativa vigente de aplicación. Leyes, Decretos, Resoluciones (Encotel, Comisión Nacional de Comunicaciones y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación) y disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo. Principios Generales del Derecho y Principios Generales del Derecho del Trabajo involucrados. Principios específicos en material de notificación: responsabilidad por el medio elegido; teoría de la recepción; prioridad del primer emisor. El deber de obrar de buena fe. El principio de conservación del contrato de trabajo. El principio de irrenunciabilidad. Naturaleza jurídica de las cartas documentos y telegramas colacionados. Unidad 4: LEGITIMACIÓN ACTIVA. CUESTIONES RELACIONADAS CON LOS SUJETOS AUTORIZADOS AL ENVÍO DE TELEGRAMAS COLACIONADOS LABORALES Y CARTAS DOCUMENTOS. ¿Quiénes pueden enviar un TCL? ¿Cuáles son los estandartes de recepción y entrega de las piezas postales que fija el correo? ¿Cómo debe acreditar su identidad la persona que desea enviar una pieza postal? ¿Pueden utilizar el servicio postal de telegrama laboral gratuito las personas que no cuenten con Documento de Identidad? ¿Puede un familiar del trabajador enviar un TCL en nombre de aquel? ¿Cómo se debe proceder cuando la persona que envía una comunicación postal es una persona no vidente? Cuando el remitente es una persona jurídica, ¿quiénes se encuentran legitimados para efectuar las notificaciones al trabajador? ¿Qué exige el Correo a los fines de acreditar identidad y personería de aquellas personas que invoquen el ejercicio de un mandato? ¿Cómo debe proceder el empleador en aquellos casos donde el sujeto que realiza la comunicación de la denuncia del contrato carece de legitimación suficiente? ¿Puede estar destinado el envío postal a más de una persona? En su caso, ¿puede estar firmado el documento por más de una persona? ¿Puede omitirse consignar el nombre y apellido del destinatario? Unidad 5: DOMICILIOS. CLASES. EFICACIA COMUNICACIONAL. ¿Qué eficacia presentan las

comunicaciones dirigidas al domicilio constituido en el intercambio postal? ¿Qué eficacia presentan las comunicaciones dirigidas al domicilio legal estatutario de las sociedades en el intercambio telegráfico? ¿Es posible notificar las comunicaciones laborales en las sucursales de las sociedades? ¿Qué eficacia se le ha otorgado a la notificación devuelta con la atestación “REHUSADO Y/O RECHAZADO”? ¿Qué eficacia se le ha otorgado a la notificación devuelta con la atestación “DOMICILIO CERRADO CON O SIN AVISO DE VISITA”? ¿Qué eficacia se le ha otorgado a la comunicación devuelta con la indicación “SE MUDO” o “DESTINATARIO DESCONOCIDO”? ¿Qué ocurre cuando el Correo informa “DESTINO SIN REPARTO”? ¿El trabajador debe ser notificado siempre a su domicilio real? ¿Qué eficacia tiene la notificación efectuada en el domicilio consignado por el trabajador en su legajo personal? ¿Cómo inciden los errores o fracasos en las comunicaciones laborales imputables a la empresa postal? ¿Es eficaz la comunicación recibida por una persona diferente a la consignada en la pieza postal como destinatario/a? ¿Es válido el desconocimiento del nombre del remitente que pudiera efectuar el destinatario de un despacho telegráfico fundado en diferencias en la consignación del nombre, apellido y/o razón social? ¿Para qué se exige el aviso de visita que deja el Correo cuando el destinatario no recibe la comunicación? En su caso, ¿quién puede retirar el documento de la oficina de Correo?

Unidad 6: LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN Y SU INSERCIÓN EN LA ESFERA COMUNICACIONAL DEL CONFLICTO LABORAL. ¿A qué se denomina Tecnologías de la Comunicación y la Información (TICS)? ¿Qué nuevos medios de notificación se utilizan en las comunicaciones laborales? En general, ¿cuáles son las vías procesales adecuadas para lograr acreditar la autenticidad, contenido, envío y/o recepción de esas comunicaciones? ¿Qué son los archivos digitales o de evidencia informática y cómo se puede acreditar su autenticidad? ¿Cómo se prueba la autenticidad de los correos electrónicos utilizados para las comunicaciones entre las partes del contrato de trabajo? En su caso, ¿qué eficacia tienen? ¿Cómo operan las comunicaciones efectuadas mediante sitios de internet y/o portales web? En su caso, ¿cómo se prueban? ¿Qué eficacia posee la comunicación efectuada mediante un mensaje de texto? En su caso ¿cómo se prueba su autenticidad? ¿Qué eficacia tienen las comunicaciones efectuadas mediante Fax? ¿Qué otros medios resultan eficaces en las comunicaciones laborales entre las partes?

Unidad 7: PLAZOS – CARGAS DE COMUNICACIÓN. ¿Cuál es el plazo genérico que establece la legislación laboral para contestar las intimaciones cursadas por las partes? ¿Cómo se computan los plazos a los efectos del art. 57 de la L.C.T.? ¿Son válidas las intimaciones que otorgan plazos de 24 horas para dar respuesta? ¿Qué cargas de comunicación existen para el empleador? ¿Qué cargas de comunicación existen para el trabajador? ¿Qué consecuencia acarrea el silencio del empleador guardado frente a un requerimiento fehaciente del trabajador? ¿Cómo opera el silencio del trabajador frente a un requerimiento comunicado fehacientemente por el empleador?

Unidad n°8: INTIMACIONES PREVIAS A LA EXTINCIÓN POR JUSTA CAUSA DEL CONTRATO DE TRA-BAJO. EXIGENCIAS. ¿Es necesario que el trabajador curse a su empleador una intimación en forma previa a la ruptura del vínculo? En su caso, ¿debe consignarse el apercibimiento bajo el cual se efectúa el emplazamiento? ¿En qué supuestos el trabajador estaría dispensado de realizar una intimación previa a los fines de disolver el contrato de trabajo con causa? En un emplazamiento por pago de salarios, ¿deben necesariamente precisarse y/o individualizarse los conceptos exigidos? En un requerimiento fehaciente de pago de horas extras trabajadas y no abonadas, ¿debe precisarse el horario denunciado? En las intimaciones por cese de conductas discriminatorias, ¿se le exige al trabajador una precisión de las circunstancias fácticas del requerimiento? ¿Es necesario que el empleador intime al trabajador en forma previa a proceder a la extinción causada del vínculo? ¿Tiene obligación el trabajador de impugnar mediante despacho telegráfico la causal de despido comunicada por su empleador?

UNIDAD 9: CONFIGURACIÓN DE LA INJURIA EN GENERAL. ¿Qué es la denuncia del contrato de trabajo? ¿Cuándo se perfecciona extinción del contrato de trabajo? ¿Qué se entiende por INJURIA? ¿Qué elementos componen la injuria laboral (o la reacción frente a la injuria) con aptitud extintiva? ¿Qué se entiende por “gravedad” de la injuria? ¿Puede pactarse la gravedad de la falta? ¿Es necesario que la injuria produzca un daño? A los fines de determinar la entidad de la falta cometida y sus consecuencias posibles ¿cómo debe realizarse el cotejo entre la conducta deseada y la conducta reprochada? ¿Por qué la injuria laboral es de conformación casuística? ¿Quiénes pueden ser sindicados como autores de la injuria? ¿Qué informa el principio de la CAUSALIDAD entre la falta cometida y la comunicación del despido? ¿Qué informa el principio de PROPORCIONALIDAD? ¿Qué informa el principio de OPORTUNIDAD? En función del principio de oportunidad, ¿cómo deben considerarse los antecedentes del trabajador a los fines de la configuración de la injuria? ¿Cómo opera la regla “NON BIS IN ÍDEM”? **UNIDAD 10: COMUNICACIÓN DEL ACTO DE DENUNCIA POR JUSTA CAUSA DEL CONTRATO DE TRABAJO** ¿Por qué comunicar la reacción frente a la injuria? A los fines de justificar la denuncia motivada del contrato de trabajo ¿qué debe entenderse por “justa causa”? ¿Qué exige la L.C.T. al momento de comunicar la ruptura con justa causa del vínculo laboral (directa o indirecta)? ¿Cuál es el alcance de la exigencia de la “forma escrita” establecida en el art. 243 de la L.C.T.? ¿Cuál es el fundamento de esa imposición? ¿A qué se refiere el art. 243 de la L.C.T. cuando exige “expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato de trabajo”? ¿Es válida la denuncia causada del contrato de trabajo cuando, no obstante la falta de autosuficiencia en la causal de injuria o injurias invocadas por el empleador, el trabajador no podía desconocer los hechos a él imputados? ¿Qué se entiende por INVARIABILIDAD DE LA CAUSA DE DESPIDO? Cuando el injuriado alega varias causales de injuria para romper el contrato de trabajo de manera causada, ¿debe probar cada una de ellas? ¿Qué elementos permiten

inferir que el texto consignado en una pieza postal no obedece a las formas exigidas por el art. 243 de la L.C.T.? ¿Puede el trabajador solicitar que se aclaren las imputaciones genéricas que el empleador eventualmente le formule para justificar una denuncia causada del contrato de trabajo? ¿Pueden alegarse hechos posteriores a la notificación del despido para justificar la decisión rupturista del contrato? ¿Implica ello una vulneración de la regla de invariabilidad de la causa de despido? ¿Es necesaria la instrumentación de un sumario administrativo en forma previa a la comunicación de la denuncia por justa causa del contrato de trabajo? En aquellos casos donde el trabajador recibe la comunicación de la denuncia causada del contrato de trabajo, ¿es necesario que –además de rechazarla- intime y posteriormente se colo-que en situación de despido indirecto? ¿Debe notificarse por escrito el preaviso? ¿Puede retractarse el (preaviso del) despido? ¿Se exige la comunicación por escrito de las suspensiones del contrato de trabajo? UNIDAD 11: DESPIDO VERBAL – INTIMACIONES PARA LA PROCEDENCIA DE INDEMNIZACIONES, MULTAS Y SANCIONES. IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL (LEY DE BASES) DESDE EL ENFOQUE DEL DERECHO DE DAÑOS LABORALES. ¿Tiene eficacia rupturista el despido verbal? ¿Qué eficacia tiene el “despido verbal” cuando pretenda invocarse una causa de injuria? Requisito y eficacia de las intimaciones exigidas para la procedencia de: ley 24.013, art. 80 L.C.T., art. 132 bis L.C.T., ley 25.323. Derogación normativa. Reclamo fehaciente de los daños y perjuicios por incumplimientos patronales. UNIDAD 12: INJURIA LABORAL Y DELITO PENAL. ¿Es necesario que el empleador o trabajador -frente a la posible comisión de un delito penal de la contraparte- le impute dicha causal al momento de comunicar el despido y, al mismo tiempo, formule la denuncia penal per-tinente? La absolución o condena del trabajador en el juicio penal, ¿condiciona la apreciación en sede laboral respecto a si el mismo acto configura injuria laboral? UNIDAD 13: RENUNCIA AL EMPLEO. COMUNICACIÓN. INEFICACIA DEL ACTO DE DENUNCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO. VICIOS DE LA VOLUNTAD. ¿Qué es la renuncia al empleo y por qué la admite el ordenamiento laboral? ¿Cuáles son las condiciones exigidas por la normativa laboral para que la renuncia al empleo se perfeccione y, por consiguiente, sea eficaz? ¿Puede retractarse la renuncia al empleo? ¿Qué sucede si la renuncia y su retractación son comunicadas al empleador en forma simultánea? La renuncia al empleo ¿puede someterse al cumplimiento de condiciones? El acto de denuncia del contrato de trabajo, ¿puede ser objeto de nulidad y, por consiguiente, ineficaz? UNIDAD 14: ASPECTOS PROCESALES. ¿Cuál es el período de guarda por el correo de los telegramas laborales? ¿Qué recepción jurisprudencial ha tenido la prueba informativa anticipatoria al Correo Argentino? ¿Qué naturaleza jurídica poseen los instrumentos postales de comunicación? ¿Qué sucede si no se acompañan los ejemplares de los despachos telegráficos mencionados en los escritos constitutivos del proceso? Si el remitente extravió las piezas postales originales, pero conserva fotocopia de las mismas: ¿puede requerir del Correo –en forma prejudicial- la certificación de las mismas? En aquellos casos donde el trabajador omitió notificar a alguno de los deudores solidarios ¿Qué eficacia tienen aquellas comunicaciones cursadas restantes deudores solidarios? BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía general: -Ackerman, Mario (Dir): Tratado de derecho del trabajo, T. IV, “La relación individual del Trabajo”, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008. -Ackerman, Mario (Dir): La extinción de la relación laboral, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008. -Ackerman, Mario (Dir): La relación de trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2009. -Ackerman, Mario y Maza, Miguel A. (Directores), Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2017. -Maza, Miguel (Dir): Régimen de contrato de trabajo comentado, T. III, La Ley, Buenos Aires, 2012. -Goldín, Adrián, El Derecho del Trabajo, Ediar, Buenos Aires, 2014. -Tula, Diego J., Intercambio Telegráfico en el Contrato de Trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2017. Bibliografía particular: La bibliografía sobre comunicación es extensa y compleja. Daremos una visión genérica sobre las publicaciones relacionadas con ella: -Maravall, José María “Trabajo y conflicto social”, p. 15 y sigtes., Edicusa, Madrid, 1968. -Coser, Lewis A. “Las funciones del conflicto social”, p. 138, Ed. Fondo de Cultura Económica -México, 1961. -Cabanellas, Guillermo “Derecho de los conflictos laborales”, p. 44, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966. -Guibourg, Ricardo A., Gighiliani, Alejandro M. y Guarinoni, Ricardo V., “Introducción al conocimiento jurídico”, p. 55, Ed. Astrea, 1984. -Revista de Derecho Laboral, 2000-1, “Extinción del Contrato de Trabajo-I”, Rubinzal-Culzoni. -Revista de Derecho Laboral, 2000-2 “Extinción del Contrato de Trabajo-II”, Rubinzal-Culzoni. -Revista de Derecho laboral, 2011-1 “Extinción del Contrato de Trabajo-III”, Rubinzal-Culzoni. -Revista de Derecho Laboral, 2011-2 “Extinción del Contrato de Trabajo-IV”, Rubinzal-Culzoni. -Guirado, Diego, Telegramas y otras formas de comunicación entre partes (Boletín Jurisprudencial de la editorial Rubinzal-Culzoni). -Ackerman, Mario E. y De Virgilis, Miguel Angel, Configuración de la injuria laboral, en L.T. XXX-682. -Gabet, Emiliano A., Formalidades de la comunicación del despido con causa, en D.T., Febrero de 2014. -Guerrero, Agustín, Comunicaciones telegráficas en el contrato de trabajo, D.T. 2007-A, p. 269. -Herrera, Enrique, Exigencias formales de la denuncia causada del contrato de trabajo, en L.T. XXXIII. -José Ramón Ferrándiz, Gabriel, Perfección, sustantividad y eficacia de la declaración de voluntad recepticia, en Revista Jurídica de Catalunya, Barcelona, 1986, Año LXXXV, N° 1 - Livellara, Carlos Alberto, El uso indebido de instrumentos informáticos suministrados por las empresas y deberes del trabajador, en Revista de Derecho Laboral, N° 2008-2, Actualidad, Rubinzal-Culzoni. -Montoro Gil, Gonzalo V., Guarda por el correo de los telegramas gratuitos para los empleados. Contradicción legal. Normas aplicables, en elDial.com – DC1919. -Moreno, Jorge R., La comunicación de las causas de despido, en L.T. XXV-1087. -Pose, Carlos, La gravedad de la causal rupturista en los supuestos de despido indirecto, en Lexis Nexis Laboral, 2014, fasc. 16. -Santos, Silvia S. y Yasin, Omar N., El intercambio telegráfico en la

desvinculación del trabajador. La forma del despido con justa causa, D.T. mayo 2008. -Serrano Alou, Sebastián, Validez del domicilio legal constituido por el trabajador en el intercambio postal, en D.T., Agosto 2013. -Toselli, Carlos A., Control de las comunicaciones electrónicas: ¿ejercicio razonable de la facultad de control empresarial o violación del derecho a la intimidad del trabajador?, en Revista de Derecho Laboral, N° 2008-1, Actualidad, Rubinzal Culzoni. -Tula, Diego J., Notas de actualidad sobre la eficacia jurídica del intercambio telegráfico en el derecho del trabajo. Análisis normativo, doctrinario y jurisprudencial, en RDL, Actualidad, 2014-2, pág. 343, Rubinzal-Culzoni.

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y DE APRENDIZAJE

La metodología de enseñanza y aprendizaje: es teórica y práctica. Para realizar el abordaje teórico el aula contará con los materiales didácticos pertinentes, tales como bibliografía digitalizada, video clases, materiales complementarios, páginas web, entre otros. En las actividades prácticas el alumno tendrá que ejercitarse en diferentes roles (función judicial o ejercicio de la profesión), a fin de llevar adelante la resolución de distintos casos prácticos que se propondrán. Preguntas, consultas con los compañeros de curso y con los profesores, como así también la búsqueda de bibliografía especializada, guiado por el cuerpo docente, le permitirán adquirir el aprendizaje básico, buscar los argumentos y desarrollar un nuevo conocimiento pertinente para proponer soluciones alternativas. Las clases virtuales, la literatura jurídica especializada, la comunicación directa y personal con el cuerpo docente en los encuentros sincrónicos les permitirá a los alumnos formar criterios, agudizar las apreciaciones, ver diferencias y oportunidades de mejora. Certezas y dudas, cambios posibles y desafíos culturales formarán parte de la evaluación constante que se realizará en cada participación conjunta. Enseñanza y aprendizaje son dos puntas de un intercambio enriquecedor para ambos. Se promoverá la participación activa de los participantes en el foro (estudio de casos) con el fin de que realicen aportes significativos para la gestión de la enseñanza y del aprendizaje en entornos virtuales. La interacción del docente y el alumno se realizará mediante comunicación asincrónica en el aula virtual y encuentros por zoom. Allí se desarrollarán temas a profundizar o temas que no fueron desarrollados en las video clases, también se realizarán instancia de retroalimentación y devolución de las distintas experiencias a la hora de llevar la teoría a la práctica. Se realizarán dos ZOOM por semana, en los días y horarios del cursado de la materia. Mecanismos de seguimiento de los aprendizajes en la unidad curricular El acompañamiento del aprendizaje de los alumnos se podrá reflejar tanto en los encuentros sincrónicos como en la participación en el aula virtual (resolución de casos), donde se promoverá la intervención de los alumnos a través de preguntas y de contar experiencias ocurridas durante las actividades prácticas. También se promoverá instancias de comunicación sincrónica mediante el uso del chat profundizar temas de interés y realizar devoluciones grupales. Las actividades prácticas realizadas mediante la herramienta "documentos" o "resolución de casos" permitirán al docente efectuar un seguimiento individual de los alumnos permitiendo darle devoluciones personalizadas y determinar los niveles de producción en el aprendizaje tales como: demuestra comprensión básica, analiza una situación incorporando distintos argumentos, desarrolla un nuevo conocimiento pertinente o propone soluciones alternativas, etc.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y DE APROBACIÓN

Criterios de evaluación: -Capacidad reflexiva y análisis crítico en la experiencia de las actividades prácticas presentadas. -Participación activa y constructiva en los encuentros sincrónicos y aula virtual. Instrumentos: -Actividad debate y de participación obligatoria u optativa en el aula virtual. -Actividad práctica obligatoria de presentación. -Examen final. Evaluación formativa: Para llevar a cabo la evaluación formativa se tomarán en cuenta las actividades que impliquen participación en el aula virtual, como en las actividades que requieran la presentación de producciones escritas. Evaluación sumativa: Evaluación múltiple choice. Condiciones para aprobar la materia Participaciones obligatorias en foros de debates/ reflexión/otros. Trabajos prácticos obligatorios aprobados. Aprobar la evaluación final de la asignatura con 4 (cuatro) o más.

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Viviana Mariel DOBARRO

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, Lunes y Jueves de 17:00 a 18:30hs.-

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Rodríguez Horacio

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, lunes y jueves de 17:00 a 18:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Segura, Juan Martín

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, lunes y jueves de 17:00 a 18:30 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (interdepartamental)

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, lunes y jueves de 18:30 a 20:00 hs

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

CONDICIONES DE REGULARIDAD: Concurrir al 75% de las clases en forma obligatoria. Aprobar dos trabajos prácticos. Aprobar con un mínimo de 4 puntos de calificación dos parciales y un examen final o, promocionar la materia con un promedio de 6 puntos en las calificaciones de los dos parciales.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Se evaluará mediante dos exámenes parciales y un examen final, además de la presentación de trabajos prácticos semanales relacionados con: presentación ante el SECLO, demanda y contestación, y búsqueda de jurisprudencia.

CONTENIDOS:

Actuación ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio. Cuestiones de Competencia Demanda Laboral.

Contestación de demanda Laboral. Prueba. Alegatos. Recursos procesales. Ejecución de Sentencia

MATERIA: DERECHO PROCESAL LABORAL PROGRAMA GENERAL. UNIDAD 1 ORGANIZACIÓN

JUDICIAL ARGENTINA 1. La constitución nacional y la organización judicial – 2. La justicia Nacional de

Trabajo - Ley 18.345 y sus modificatorias - 3. Normas procesales aplicables. 4. El Ministerio Público.

5. Órganos administrativos con competencia en materia laboral. Instancia previa de conciliación. - a) El

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de La Nación. - a) Cuestiones de derecho individual del

trabajo - Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio (SECLO). - 1) Supuestos de competencia del SECLO

- 2) Supuestos de incompetencia del SECLO. - a) La interposición de acciones de amparo y medidas

cautelares. - b) Las diligencias preliminares y pruebas anticipada. - c) Cuando el reclamo individual o

plurindividual haya sido objeto de las acciones previstas en los procedimientos preventivo de reestructuración

obligatoria previstas en las leyes 24.013 y 14.786. - d) Las demandas contra empleados concursados o

quebrados. - e) Las demandas contra el Estado nacional, provincial y municipal. - f) Las acciones

promovidas por menores que requieran la intervención del Ministerio Público. - g) Inicio ejecutivo y apremio.

- h) Desalojo. - i) Las acciones derivadas de infortunios laborales. – 6) Procedimiento conciliatorio ante

el SECLO - a) El reclamo. - b) La gestión conciliatoria. - c) El acuerdo conciliatorio. 7) Otras facultades

del SECLO. - a) Servicio optativo de arbitraje. - b) Servicio optativo habilitado por la negociación colectiva.

- c) Acuerdos espontáneos. UNIDAD 2 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCEDIMIENTO ANTE LA

JUSTICIA NACIONAL DEL TRABAJO. 1. Concepto. 2. Principio dispositivo limitado. - a) Impulso procesal

de Oficio. - b) Posibilidad de fallar "ultra petita". - c) Producción de pruebas "de Oficio". - d) Control

judicial del desistimiento de la acción y del derecho y de la conciliación. 3. Contradicción bilateralidad o

controversia - 4. Publicidad. - 5. Preclusión. - 6. Economía Procesal. - 7. Adquisición. - 8. Mediación. - 9.

Legalidad en las formas. 10. Gratuidad. - 11. Rol del principio protectorio en el procedimiento laboral. UNIDAD

3 COMPETENCIA DE LA JUSTICIA NACIONAL DEL TRABAJO 1. Caracteres de la competencia en el

procedimiento laboral. a) Improrrogable. b) Indelegable. - c) Opcional. 2. Competencia en razón de la

materia. 3. Competencia en razón del territorio. 4. Competencia en razón del grado. 5. Casos especiales de

competencia en razón de los sujetos. a) Personal contratado por embajadas o por sujetos supranacionales.

b) Personal contratado por personas jurídicas de carácter público provincial. 6. Competencia exclusiva de los

Jueces de primera Instancia. 7. Competencia exclusiva de la Cámara. 8. Juicios Universales. 9. Conflictos y

cuestiones de competencia. - a) Declinatoria. - b) Inhibitoria. 10. Ley 27.348 – normas procesales que se

aplican en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. UNIDAD 4 SUJETOS DEL PROCESO 1. El

juez. a) Incompatibilidades. b) Garantías. c) Deberes y facultades. d) Deberes y Facultades ordenatorias

e) Facultades conminatorias. f) Potestades disciplinarias. g) Recusación y excusación.

2. Las partes. a) Capacidad para ser parte y capacidad procesal. b) Los menores. c) Muerte o incapacidad.

1) Personas físicas. 2) Personas Jurídicas o de existencia ideal. Domicilio. 1) Real. 2) Legal. 3)

Denunciado. 4) Constituido. 3. Acumulación subjetiva de acciones. a) Litisconsorcio facultativo. a.1)

Motivación sustantiva. a.2) Cantidad límite de litisconsortes, Facultades del juez. a.3) Efectos de los

actos procesales desplegados por cada uno de los litisconsortes respecto de los restantes. b) Litisconsorcio

necesario. b.1) Fundamento de la institución. b.2) Supuestos involucrados. b.3) Efectos de los actos

procesales desplegados por cada uno de los litisconsortes respecto de los restantes. 4. Representación en

juicio. 4.a) Representación convencional y procesal. Supuestos y Acreditación. 4.b) Representación legal.

Distintos supuestos. Acreditación. 4.c) Efectos de la presentación del poder. Obligaciones del apoderado . Alvances, Responsabilidad por las costas. Cesación de la representación. 4.d) Oportunidad para acreditar la personería. 4.e) Casos de urgencia Configuración. Consecuencias 1) Urgencia. 2) Justificación de la personería o ratificación de lo actuado. 9. Unificación y revocación de la personería. a) Requisitos para su procedencia. b) Oportunidad. c) Trámite. d) Actuación del representante único. 10. Patrocinio letrado. UNIDAD 5 ACTOS Y CONTINGENCIAS PROCESALES 1. Actos Procesales. Concepto, Modos de expresión. 2. Escritos. Requisitos para su presentación. Cargo. 3. El tiempo en los actos procesales. - a) Tiempo hábil. 1) Habilitación expresa. - 2) Habilitación táctica. b) Plazos. Vistas y traslados. 4. Notificaciones. Distintos tipos. a) Personal. b) Por cédula. c) Por Ministerio de la ley. d) Tácita. e) Notificación fuera de la jurisdicción. f) Edictos. g) Otros medios de difusión masiva . 5. Acumulación objetiva de acciones. UNIDAD 6 INCIDENTES E INCIDENCIAS PROCESALES 1. Incidentes. a) Clases. b) Facultades del Juez. c) Sustanciación. d) Requisitos. e) Costas . 2. Beneficio de litigar sin gasto. a) Beneficiarios. b) Requisitos para su obtención y efectos del pedido. c) Oportunidad y Efectos. d) Carácter de la resolución. e) Defensa del beneficiario. f) Extensión a otra parte. g) Cesación. La mejora de fortuna. 3. Diligencias preliminares . Medidas preparatorias y de prueba anticipada.. a) Requisitos. b) Medidas preparatorias. c) Medidas Conservatorias o de prueba anticipada.. Medidas Cautelares. a) Carácteres. b) Presupuestos. 1) Verosimilitud del derecho invocado como fundamento de la pretensión principal. 2) Peligro en la demora ("periculum in mora"). c) Responsabilidad y Contracautela. d) Caducidad. e) Recursos. f) Especies. 1) Embargo preventivo. a) Supuestos en los que procede. b) Forma de la traba del embargo preventivo. c) Requisitos del mandamiento. d) Suspensión. e) Depósito y obligaciones del depositario. f) Prioridad del primer embargante. g) Bienes inembargables. h) Facultad del Ministerio Público para solicitar medidas cautelares. 2) Secuestro. a) Diferencias con el embargo. b) Procedencia. c) Depositario. 3) Intervención Judicial. 4) Inhibición General de Bienes. a) Requisitos. b) Prelación 5) Anotación de Litis. 6) Prohibición de innovar. 7) Prohibición de Contratar 8) Medidas Cautelares genéricas o innominadas. 9) Medidas Cautelares vinculadas a la ley de asociaciones Sindicales.- 10). Ejecución anticipada de créditos laborales. UNIDAD 7 JUICIO ORDINARIO A) PROCEDIMIENTO DE PRIMERA INSTANCIA 1. Demanda. a) La demanda laboral, Requisitos. 1) Nombre y domicilio del demandante y del demandado art. 65 inc. 3ª , LO) 2) Designación de la cosa demandada con precisión (art. 65 inc. 3, LO) 3) Explicación clara de los hechos en los que se funda la demanda (Art. 65. inc. 4 LO) 4) Exposición sucinta del derecho (art. 65 Inc. 5 LO) 5) La petición en términos claros y positivos (art. 65, inc. 6, LO) 6) El monto (art. 65. inc. 6ª, LO) 7) Constancia del trámite previo de conciliación (art. 65 inc. 7, LO) 8) Otras indicaciones. b) Modificación y ampliación de la demanda. c) Intimación previa. d) Efectos de la interpretación de la demanda respecto de la prescripción.- e) Enderazamiento de la demanda.- 2. Contestación de demanda, El traslado, Alcance , Plazo. a) Concepto, requisito, Posibles actitudes del demandado. b) El traslado de la contestación. c) La "rebeldía" 1) La declaración de "rebeldía" Sus efectos. 2) Notificación de la resolución en la que se declara "rebelde" al demandado 3) Apelación. 3. Reconvención. a) Requisitos. b) Trámite. 4. Excepciones. a) Trámite. - b) Las excepciones en particular 1) Incompetencia 2) Falta de personería 3) Litispendencia 4) Cosa Juzgada 5) Transacción 6) Prescripción 5. Ofrecimiento de prueba. Medios de prueba. a) Carga de la prueba b) Medios de prueba . Producción dentro y fuera del radio del Juzgado - c) Plazo para ofrecer la prueba. d) Apreciación de la prueba 6. Hechos y documentos nuevos a) Requisitos. b) Trámite Recursos 7. Apertura a prueba y audiencia de conciliación a) Audiencia de conciliación. b) Créditos reconocidos y firmes. c) Medidas para mejor proveer. 8. Prueba instrumental y expedientes judiciales y administrativos a) Ofrecimiento de la prueba instrumental , Oportunidad para reconocerla o desconocerla.- b) Exhibición de documentos. c) Expedientes administrativos o judiciales. 9 Prueba Confesional. a) Sujetos de la absolución de posiciones. - b) Citación, Plazo, forma y apercibimiento. - c) La audiencia de absolución de las posiciones . Efectos para el ponente. Facultad del juez.- 2) Constestación de las posiciones . Forma y contenido. Negativo o evasiva a responder. Posición impertinente. 3) Preguntas recíprocas. d) Prueba confesional de los entes públicos. e) La incomparencia a la audiencia. Justifica e injustificada. Consecuencia f) El pliego de posiciones. Su relevancia en el proceso laboral ante la Justicia Nacional de Trabajo g) Efectos de la prueba confesional 1) Confesión expresa 2) Confesión ficta h) La confesión extrajudicial 10. Prueba testimonial. - a) Testigo excluido. - b) Ofrecimiento de la prueba testimonial. 1) Modo en el que debe ser ofrecida la prueba. 2) Cantidad de testigos 3) Testigos domiciliados fuera de la jurisdicción. recaudos específicos. Apercibimiento 4) Ofrecimiento de testigos exceptuados de comparecer - a) La prueba testimonial " de oficio" - b) Citación de los testigos. Designación de la audiencia. - c) Deberes del testigo. 1) Deber " de comparecer". 2) Deber " de declarar" 3) Deber "de decir verdad" f) Producción de la prueba testimonial - 1) Juramento 2) Generales de la Ley 3) Interrogatorio. Oposición de los letrados. 4) Forma de las respuestas. 5) Sanciones a quienes obstruyen la prueba testimonial. 6) Careo. 7) Reconocimiento de lugares. 8) Cierre de la audiencia. g) Impugnación de la prueba. h) Apreciación 11.- Prueba Informativa a) Sujetos a los que puede ser requerida. b) Procedimiento. 1) Ofrecimiento 2) Forma en la que se realiza la prueba informativa 3) Obligaciones de los sujetos informantes . Recepción de oficio, obligación de contestar, plazo, retardo 4) Caducidad a) Impugnación b) Prescindencia de la prueba de informes 12. Prueba pericial a) Ofrecimiento de la prueba b) Procedimiento 1) Peritos de la Administración Pública 2) La pericia 3) Medidas complementarias c) Impugnación de la Pericia d) Valoración de la prueba Pericial 13. Reconocimiento judicial. Su relevancia en el procedimiento laboral 14. Oficios y

exhortos 15. Clausura de la etapa de conocimiento y alegatos. Oportunidad para su presentación. 16 Sentencia de primera Instancia. Plazo y contenido a) Contenido de la sentencia. b) Las costas c) Honorarios 17. Recursos a) Recepción o revocatoria . Resoluciones ante las cuales procede 1) Plazo y forma de interposición del recurso. Trámite. 2) Revocatoria de oficio 3) Efectos de la resolución b) Aclaratoria 1) Plazo y forma de interposición del recurso. Trámite 2) La aclaratoria "de oficio" 3) Plazo para revolver la aclaratoria 4) Apelación de la resolución aclaratoria 5) Errores aritméticos y de nombres o calidades c) Apelación y nulidad 1) Trámite 2) Resoluciones inapelables por razón del monto.- d) Queja por apelación denegada e) Recursos en la etapa de ejecución 18. Modos anormales de terminación del proceso a) Desistimiento 1) Desistimiento de la acción (o del proceso) 2) Desistimiento del derecho (o de la acción y derecho) b) Allanamiento c) Conciliación B) PROCEDIMIENTO ANTE LA CÁMARA DE APELACIONES 1. Hechos nuevos en segunda instancia 2. Recepción de prueba por la Cámara 3. Sentencia de Cámara 4. Revocación o anulación de la sentencia de primera instancia 5. Revisión de actos administrativos 6. Recurso de inaplicabilidad de ley. Convocatoria a plenario a) Trámite b) Efectos 7. Recurso extraordinario de apelación federal a) Requisitos comunes b) Requisitos propios c) Requisitos de lugar, tiempo y forma d) Efectos de su concesión en la ejecución de la sentencia e) Recurso extraordinario y sentencia arbitraria f) Recurso extraordinario y la "gravedad institucional" 8. Recurso de queja por denegatoria del recurso extraordinario a) Requisitos b) La interposición del recurso de queja y efectos de su concesión durante el proceso de ejecución de sentencia.- C) EJECUCION DE SENTENCIA 1. Liquidación e intimación de pago 2. Excepciones admisibles en la ejecución de sentencia 3. Condena de hacer 4. Embargo y remate 5. Subasta judicial BIBLIOGRAFÍA: Manual de derecho procesal del trabajo de Miguel Ángel Pirolo. Ley 18345 Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo. Ley 24635 Conciliación Obligatoria previa, Coordinador Alejandro Sudera, AAVV, Editorial Rubinzal-Culzoni. Ley 27.348

TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Carugo, Agustín

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, lunes y jueves de 18:30 a 20:00 hs.

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

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

integración del sistema de fuentes. Las fuentes en particular. Fuentes del ámbito público. La constitución nacional. Las garantías constitucionales. La ley. Las constituciones provinciales. La jurisprudencia. Normas de derecho interno de elaboración mixta. Fuentes del ámbito privado. El convenio colectivo de trabajo. El contrato individual. Los laudos arbitrales. Los usos y las costumbres. La doctrina. Fuentes del ámbito internacional. El proceso de universalización del derecho del trabajo. Tratados de derechos humanos. Tratados bilaterales y multilaterales. Derecho de integración regional. Convenios y principios fundamentales de la oit. Los principios que forman parte del sistema de fuentes del derecho. Los principios de justicia social. La equidad. La buena fe. La estructura desde una perspectiva sistémica-funcional. Unidad v: los principios del derecho del trabajo: los principios del derecho del trabajo; aspectos introductorios. Principio de protección. Fundamentos. Su incorporación al derecho positivo. Reglas específicas. Principios derivados. La irrenunciabilidad de derechos (o la preservación de la integridad y la vigencia del ordenamiento). Justificación. Consagración en el ordenamiento positivo. Su interpretación: doctrina y jurisprudencia. Excepciones. Continuidad (o la preservación del vínculo en el tiempo). Sus manifestaciones. Primacía de la realidad. Justificación. Razones de su reconocimiento. Gratuidad de los procedimientos (sobre el modo de asegurar al trabajador la posibilidad de interponer sus reclamos). Igualdad de trato y oportunidades (no discriminación arbitraria) ordenamiento regulatorio específico. Referencia jurisprudencial. Unidad VI: las técnicas del derecho del trabajo: 1. Desigualdad, intervención estatal y autonomía colectiva. 2. Otros posibles destinatarios de la protección. 3. El trabajador dependiente: tradicional destinatario de la protección. 4. Técnicas limitativas de la autonomía de la voluntad. 5. Reglas de interpretación y aplicación del derecho del trabajo. 6. Promoción de la autotutela del trabajador. 7. Disuasión del fraude laboral. 8. Limitación de los poderes del empleador. 9. Técnicas de protección de los créditos del trabajador. 10. La tarificación. 11. Preferencia por el contrato de tiempo indeterminado. 12. La presencia del sindicato en los lugares de trabajo. 13. Inspección del trabajo. 14. Técnicas de composición de conflictos. 15. Técnicas de facilitación de acceso a la justicia y/o administración. Evasión de normas laborales: incumplimiento directo. Evasión: fraude a la ley y simulación ilícita. Algunos ejemplos significativos de estas figuras. La simulación ilícita. El fraude a la ley. Unidad VII: interpretación y aplicación del derecho del trabajo: reglas de interpretación y aplicación proporcionadas por la teoría general del derecho. La exteriorización del principio protectorio: directivas específicas para la interpretación y aplicación de las normas laborales. Regla de interpretación de normas laborales. In dubio pro operario. Reglas de aplicación de normas laborales. La norma más favorable. Su ámbito de aplicación el deslinde de la unidad de comparación. La condición más beneficiosa. Su ámbito de aplicación la condición más beneficiosa de origen legal y convencional. Unidad VIII: algunas tendencias de transformación del derecho del trabajo: un derecho en proceso de transformación. Planteo de la cuestión. La hipótesis de la redefinición compleja del derecho del trabajo. Enunciación de las tendencias. Evolución en las funciones del derecho del trabajo. Redefinición del centro de imputación subjetiva (o quién es el sujeto amparado). La dependencia laboral y el debilitamiento de su faceta jurídica. Una categoría puesta a prueba. Una hipótesis acerca de su validez relativa. Subordinación jurídica; dependencia económica. Nuevas formas de ejercicio del poder y otras transformaciones de la contratación laboral. Heterogeneidad creciente del centro de imputación. Desestandarización. La "otra" heterogeneidad; la dualización y segmentación del mercado. Hacia la protección del trabajo autónomo. Pérdida de "representatividad" del concepto de dependencia. El sistema de fuentes: evolución del sistema de fuentes "procedimentalización" del derecho del trabajo. CONDICIONES DE REGULARIDAD: Para la aprobación del curso es necesario, en primer lugar, acreditar una asistencia no menor al 75 % de las clases.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Clases teórico-prácticas.

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

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, lunes y jueves de 18:30 a 20:00 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Golcman Martín Federico

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, lunes y jueves de 18:30 a 20:00 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

EL DERECHO LABORAL EN LA EMPRESA

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

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, lunes y jueves 20:00 a 21:30 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

EL DERECHO LABORAL EN LA EMPRESA

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

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, lunes y jueves 20:00 a 21:30 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

REINSERCIÓN SOCIAL Y TRABAJO EN CONTEXTO DE ENCIERRO (interdepartamental)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Porta, Elsa

Período Lectivo: marzo-junio, lunes y jueves de 20:00 a 21:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

DISCAPACIDAD Y DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Seda Juan Antonio.

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, lunes y jueves 20 a 21:30 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

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

Período Lectivo: marzo-junio, lunes y jueves de 20:00 a 21:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

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

Período Lectivo: marzo-junio, lunes y jueves de 20:00 a 21:30 hs

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

CONTENIDOS: Unidad 1. El derecho del trabajo. Tema 1. Concepto y caracteres. Tema 2. Contenido: a) Derecho de fondo: a.1) parte general; a.2) relaciones individuales; a.3) relaciones colectivas. b) Derecho

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

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

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

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

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

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

Tema 2. Los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T. (convenios ratificados por nuestro país). La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Tema 3. La Declaración Socio Laboral del Mercosur. Tema 4. Los derechos fundamentales y su proyección a las relaciones entre particulares: eficacia directa y eficacia mediata. Concurrencia de derechos fundamentales: métodos de solución para las contiendas judiciales. El test de proporcionalidad: idoneidad, necesidad y proporcionalidad stricto sensu. Especial análisis del tema en el ámbito de la relación de trabajo: derecho del trabajador al honor, a la intimidad, a la propia imagen, y derechos del empleador a trabajar, ejercer toda industria y a comerciar. Unidad 7. Fuentes del derecho del trabajo (segunda parte). Tema 1. Ley, convenio colectivo y contrato

individual (orden jerárquico y orden de prelación). La relación ley-ley. La relación ley-convenio colectivo (La posibilidad de derogación de un convenio colectivo por medio de una fuente heterónoma posterior: evolución de la jurisprudencia de la CSJN). La relación ley-contrato individual. Orden público general. Orden público laboral y regla de norma mínima. Tema 2. Decretos. Tipos: a) de ejecución; b) autónomos; c) delegados.

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

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

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

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

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

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

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

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

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Salpeter Pablo

Período Lectivo: marzo-junio, lunes y jueves 20 a 21:30 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

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

Período Lectivo: marzo-junio, martes y viernes de 7:00 a 8:30 hs.

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

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

PRERREQUISITOS EXIGIDOS: Teoría General del Derecho del Trabajo.

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases teóricas prácticas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia obligatoria.

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

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. RÉGIMEN PREVISIONAL ARGENTINO

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Arcaro, Silvina V.

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, martes y viernes de 08:30 a 10:00 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. RÉGIMEN PREVISIONAL ARGENTINO

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Arcaro, Silvina V.

Período Lectivo: mayo-junio, martes y viernes de 08:30 a 10:00 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

RÉGIMEN LEGAL DE OBRAS SOCIALES Y PREPAGAS

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

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, martes y viernes de 08:30 a 10:00 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS. Consultar en el Departamento.

PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

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

Período Lectivo: mayo-junio, martes y viernes de 10:00 a 11:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS. Consultar en el Departamento.

TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes de 10:00 a 11:30 hs.

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

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

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

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

DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes de 10:00 a 11:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Tribuzio José

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes de 10:00 a 11:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

JUBILACIONES Y PENSIONES

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Brasburg, Marcelo.

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, martes y viernes de 11:30 a 13:00 hs.

OBJETIVOS DEL CURSO: Conocimiento Profundo de las Instituciones del Derecho de la Previsión Social: Comprender el marco legal que rige la seguridad social y el sistema jubilatorio en particular, y las instituciones que regulan el sistema previsional en Argentina. Analizar las normativas vigentes, como la Ley 24.241, y su aplicación práctica en casos reales. Profundización del Sistema Previsional Argentino: Comprender la estructura y funcionamiento del sistema de jubilaciones y pensiones en Argentina, incluyendo el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Examinar las reformas y cambios históricos, tales como la eliminación de las AFJP en 2008, y su impacto en el sistema previsional.

Capacitación para Resolver Problemas Derivados de Contingencias: Preparar para identificar y ofrecer soluciones a problemas de invalidez, vejez y fallecimiento. Desarrollar habilidades para asesorar sobre derechos y beneficios previsionales. Vinculación del Estado con el Desarrollo del Derecho Previsional: Analizar el rol del Estado en la génesis y evolución del sistema previsional. Explorar la participación de entidades privadas en la gestión de la seguridad social. Analizar el futuro de la previsión argentina y mundial.

CONTENIDOS DEL CURSO: Introducción y Evolución Histórica de la Seguridad Social: Definición y principios de la seguridad social. Historia y evolución de la seguridad social en Argentina y el mundo. Fases de la Seguridad Social Sistema propuesto por Otto Von Bismarck: Sistema de Seguros. Reporte Beveridge: Universalización de la Seguridad Social. Cobertura, Financiamiento. Crisis de los sistemas de la Seguridad Social: La crisis del petróleo y problemáticas actuales de los sistemas de Seguridad Social. Contingencias cubiertas. Concepto de Contingencia. Clasificación de las Contingencias. Evolución Histórica del concepto de contingencia y su cobertura. Principios y Fuentes del Derecho de la Seguridad Social: Principios fundamentales del derecho previsional. Fuentes normativas y doctrinas principales. Estructura del Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS): Análisis del SUSS y su cuadro estructural. Introducción a los Sistemas Jubilatorios y Reciprocidad Jubilatoria: Tipos de sistemas jubilatorios en Argentina. Concepto y aplicación de la reciprocidad jubilatoria. Convenios de Reciprocidad Vigentes en la Argentina. Reciprocidad Internacional. Tratados suscriptos por el país. Financiamiento del Sistema Previsional: Mecanismos de financiamiento. Contribuciones obligatorias y voluntarias. Sistemas de Reparto. Sistemas de Capitalización. Evolución Histórica. Situación actual en Argentina y en el mundo. Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y su Reforma Histórica: Antecedentes. Sanción Ley 24.241. Leyes anteriores Estructura y funcionamiento del SIPA. Historia y reformas del SIPA. Jurisprudencia. Eliminación de las AFJP y Jurisprudencia Relacionada: Historia y motivos de la eliminación de las AFJP. Prestaciones que otorgada el régimen. Consecuencias de la derogación. Fondos Voluntarios y Obligatorios. Consecuencias de la derogación para las diferentes prestaciones del régimen (RVP, Retiro Programado, Retiro Fraccionario) Fondo de Garantía de Sustentabilidad. Antecedentes. Características. Situación Actual. Prestaciones por Vejez y Tareas de Cuidado: Detalles de las prestaciones por vejez. Impacto de las tareas de cuidado en las prestaciones. Antecedentes. Legislación Comparada. Consecuencia de las Tareas de Cuidado. Decreto 475/2021. Reconocimiento de Servicios por Cuidado. Estado de Excedencia. Cobertura de la contingencia Vejez. Prestación Básica Universal. Concepto, historia y situación actual. Determinación del Haber. Prestación Compensatoria (PC) y Adicional por Permanencia (PAP). Concepto, finalidad, modificación ley 26.222. Prestación Por Edad Avanzada. Evolución. Antecedentes. Casos. Requisitos. Determinación del Haber. Haber Mínimo Jubilatorio. Fundamento, antecedentes, diferentes prestaciones mínimas. Prestación Universal para Adultos Mayores. Normativa. Características. Determinación del Haber. Prestaciones por Fallecimiento y a la Vejez: Tipos y características de las prestaciones por fallecimiento. Pensión Derivada y Directa. Pensión por Fallecimiento. Requisitos. Regularidad de Aportes. Determinación del Haber. Jurisprudencia. Prestación por Fallecimiento en Edad Avanzada. Características. Requisitos, Determinación del Haber. Causahabientes previsionales. Diferentes situaciones. Beneficiarios de pensión. Casos Prácticos. Jurisprudencia. Retiro por

Invalidez: Requisitos y procedimientos para el retiro por invalidez. Cobertura de la contingencia de Invalidez
Diferentes prestaciones por Invalidez. Retiro Transitorio por Invalidez
Prestación por Invalidez en Edad Avanzada. Requisitos. Regularidad de Aportes. Determinación del Haber
Casos Prácticos. Jurisprudencia. Regularidad y Litigiosidad en Materia de Pensiones: Análisis de la regularidad en la obtención de pensiones. Litigiosidad y jurisprudencia relevante (Decreto 460/99). Cálculo de Prestaciones por Vejez: Métodos y casos prácticos de cálculo de prestaciones. Determinación del Haber
Prestación Básica Universal. Cálculo servicios autónomos y relación de dependencia. Trabajadores Autónomos y Nociones Breves: Régimen previsional para trabajadores autónomos. Antecedentes. Recaudación. Monotributo. Reajustes de Haberes Jubilatorios y Movilidad: Mecanismos de reajuste y movilidad de las prestaciones. Jurisprudencia sobre reajustes. Trabajadores en Relación de Dependencia. Fallo "Elliff" Trabajadores Autónomos. Fallos "Volonté", "Rodríguez Emilio", "Makler".
Tope de prestaciones y remuneraciones. Movilidad: Fallo "Badaro" Plan de Reparación Histórica para Jubilados y Pensionados. Ley 27.260 Características.
Acuerdos. Consecuencias. PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases Teórico-Prácticas: Combinación de exposiciones teóricas con análisis de casos prácticos y de jurisprudencia. Participación activa de los alumnos a través de debates y resolución de ejercicios. CONDICIONES DE REGULARIDAD: Asistencia: Se requiere un 75% de asistencia para mantener la regularidad en la materia. Sistema de Evaluación y Promoción
Primera Instancia de Evaluación: Evaluación escrita domiciliaria basada en un caso ficticio. El trabajo deberá analizar el caso planteado utilizando todo el contenido de la materia y representará a una de las partes en un proceso (actora o demandada). Segunda Instancia de Evaluación: Evaluación oral para defender el trabajo escrito. Dos personas representarán las partes contrarias frente al docente, quien actuará como juez. Los criterios de evaluación incluirán el nivel de desarrollo, la investigación sobre el tema y la defensa de la posición asignada. En ambas instancias se evaluará la aplicación del contenido de la materia al caso propuesto, la investigación sobre la temática y la calidad de la argumentación jurídica, tanto en el desarrollo escrito como en la exposición oral. La nota será única y comprensiva del trabajo escrito y la exposición y defensa oral.
Recuperatorio: Quienes obtengan una calificación insatisfactoria en la evaluación (trabajo escrito y defensa oral) podrán rendir un recuperatorio oral. Lo mismo aplicará para quienes no hayan presentado el trabajo escrito y/o no hayan podido presentarse a la evaluación oral. Bibliografía Sugerida. Payá Fernando Horacio (H) y Yañez María Teresa Martín. "Régimen de Jubilaciones y Pensiones.". Editorial Abeledo Perrot Gómez Paz José Benjamín. "Derecho de la Seguridad Social". Editorial Astrea. Chirinos Bernabé Lino. "Tratado de derecho de la seguridad social". Editorial La Ley

JUBILACIONES Y PENSIONES

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Brasburg, Marcelo.

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, martes y viernes de 11:30 a 13:00 hs.

OBJETIVOS DEL CURSO: Conocimiento Profundo de las Instituciones del Derecho de la Previsión Social: Comprender el marco legal que rige la seguridad social y el sistema jubilatorio en particular, y las instituciones que regulan el sistema previsional en Argentina. Analizar las normativas vigentes, como la Ley 24.241, y su aplicación práctica en casos reales. Profundización del Sistema Previsional Argentino: Comprender la estructura y funcionamiento del sistema de jubilaciones y pensiones en Argentina, incluyendo el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Examinar las reformas y cambios históricos, tales como la eliminación de las AFJP en 2008, y su impacto en el sistema previsional.

Capacitación para Resolver Problemas Derivados de Contingencias: Preparar para identificar y ofrecer soluciones a problemas de invalidez, vejez y fallecimiento. Desarrollar habilidades para asesorar sobre derechos y beneficios previsionales. Vinculación del Estado con el Desarrollo del Derecho Previsional: Analizar el rol del Estado en la génesis y evolución del sistema previsional. Explorar la participación de entidades privadas en la gestión de la seguridad social. Analizar el futuro de la previsión argentina y mundial. CONTENIDOS DEL CURSO: Introducción y Evolución Histórica de la Seguridad Social: Definición y principios de la seguridad social. Historia y evolución de la seguridad social en Argentina y el mundo. Fases de la Seguridad Social Sistema propuesto por Otto Von Bismarck: Sistema de Seguros. Reporte Beveridge: Universalización de la Seguridad Social. Cobertura, Financiamiento. Crisis de los sistemas de la Seguridad Social: La crisis del petróleo y problemáticas actuales de los sistemas de Seguridad Social. Contingencias cubiertas. Concepto de Contingencia. Clasificación de las Contingencias. Evolución Histórica del concepto de contingencia y su cobertura. Principios y Fuentes del Derecho de la Seguridad Social: Principios fundamentales del derecho previsional. Fuentes normativas y doctrinas principales. Estructura del Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS): Análisis del SUSS y su cuadro estructural. Introducción a los Sistemas Jubilatorios y Reciprocidad Jubilatoria: Tipos de sistemas jubilatorios en Argentina. Concepto y aplicación de la reciprocidad jubilatoria. Convenios de Reciprocidad Vigentes en la Argentina. Reciprocidad Internacional. Tratados suscriptos por el país. Financiamiento del Sistema Previsional: Mecanismos de financiamiento. Contribuciones obligatorias y voluntarias. Sistemas de Reparto. Sistemas de Capitalización. Evolución Histórica. Situación actual en Argentina y en el mundo. Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y su

Reforma Histórica: Antecedentes. Sanción Ley 24.241. Leyes anteriores Estructura y funcionamiento del SIPA. Historia y reformas del SIPA. Jurisprudencia. Eliminación de las AFJP y Jurisprudencia Relacionada: Historia y motivos de la eliminación de las AFJP. Prestaciones que otorgada el régimen. Consecuencias de la derogación. Fondos Voluntarios y Obligatorios. Consecuencias de la derogación para las diferentes prestaciones del régimen (RVP, Retiro Programado, Retiro Fraccionario) Fondo de Garantía de Sustentabilidad. Antecedentes. Características. Situación Actual. Prestaciones por Vejez y Tareas de Cuidado: Detalles de las prestaciones por vejez. Impacto de las tareas de cuidado en las prestaciones. Antecedentes. Legislación Comparada. Consecuencia de las Tareas de Cuidado. Decreto 475/2021. Reconocimiento de Servicios por Cuidado. Estado de Excedencia. Cobertura de la contingencia Vejez. Prestación Básica Universal. Concepto, historia y situación actual. Determinación del Haber. Prestación Compensatoria (PC) y Adicional por Permanencia (PAP). Concepto, finalidad, modificación ley 26.222. Prestación Por Edad Avanzada. Evolución. Antecedentes. Casos. Requisitos. Determinación del Haber. Haber Mínimo Jubilatorio. Fundamento, antecedentes, diferentes prestaciones mínimas. Prestación Universal para Adultos Mayores. Normativa. Características. Determinación del Haber. Prestaciones por Fallecimiento y a la Vejez: Tipos y características de las prestaciones por fallecimiento. Pensión Derivada y Directa. Pensión por Fallecimiento. Requisitos. Regularidad de Aportes. Determinación del Haber. Jurisprudencia. Prestación por Fallecimiento en Edad Avanzada. Características. Requisitos, Determinación del Haber. Causahabientes previsionales. Diferentes situaciones. Beneficiarios de pensión. Casos Prácticos. Jurisprudencia. Retiro por Invalidez: Requisitos y procedimientos para el retiro por invalidez. Cobertura de la contingencia de Invalidez Diferentes prestaciones por Invalidez. Retiro Transitorio por Invalidez. Prestación por Invalidez en Edad Avanzada. Requisitos. Regularidad de Aportes. Determinación del Haber Casos Prácticos. Jurisprudencia. Regularidad y Litigiosidad en Materia de Pensiones: Análisis de la regularidad en la obtención de pensiones. Litigiosidad y jurisprudencia relevante (Decreto 460/99). Cálculo de Prestaciones por Vejez: Métodos y casos prácticos de cálculo de prestaciones. Determinación del Haber Prestación Básica Universal. Cálculo servicios autónomos y relación de dependencia. Trabajadores Autónomos y Nociones Breves: Régimen previsional para trabajadores autónomos. Antecedentes. Recaudación. Monotributo. Reajustes de Haberes Jubilatorios y Movilidad: Mecanismos de reajuste y movilidad de las prestaciones. Jurisprudencia sobre reajustes. Trabajadores en Relación de Dependencia. Fallo "Elliff" Trabajadores Autónomos. Fallos "Volonté", "Rodríguez Emilio", "Makler". Tope de prestaciones y remuneraciones. Movilidad: Fallo "Badaro" Plan de Reparación Histórica para Jubilados y Pensionados. Ley 27.260 Características. Acuerdos. Consecuencias. PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases Teórico-Prácticas: Combinación de exposiciones teóricas con análisis de casos prácticos y de jurisprudencia. Participación activa de los alumnos a través de debates y resolución de ejercicios. CONDICIONES DE REGULARIDAD: Asistencia: Se requiere un 75% de asistencia para mantener la regularidad en la materia. Sistema de Evaluación y Promoción Primera Instancia de Evaluación: Evaluación escrita domiciliaria basada en un caso ficticio. El trabajo deberá analizar el caso planteado utilizando todo el contenido de la materia y representará a una de las partes en un proceso (actora o demandada). Segunda Instancia de Evaluación: Evaluación oral para defender el trabajo escrito. Dos personas representarán las partes contrarias frente al docente, quien actuará como juez. Los criterios de evaluación incluirán el nivel de desarrollo, la investigación sobre el tema y la defensa de la posición asignada. En ambas instancias se evaluará la aplicación del contenido de la materia al caso propuesto, la investigación sobre la temática y la calidad de la argumentación jurídica, tanto en el desarrollo escrito como en la exposición oral. La nota será única y comprensiva del trabajo escrito y la exposición y defensa oral. Recuperatorio: Quienes obtengan una calificación insatisfactoria en la evaluación (trabajo escrito y defensa oral) podrán rendir un recuperatorio oral. Lo mismo aplicará para quienes no hayan presentado el trabajo escrito y/o no hayan podido presentarse a la evaluación oral. Bibliografía Sugerida. Payá Fernando Horacio (H) y Yañez María Teresa Martín. "Régimen de Jubilaciones y Pensiones.". Editorial Abeledo Perrot Gómez Paz José Benjamín. "Derecho de la Seguridad Social". Editorial Astrea. Chirinos Bernabé Lino. "Tratado de derecho de la seguridad social". Editorial La Ley

NORMAS Y ORGANIZACIONES INTERNACIONALES QUE GARANTIZAN EL DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL (Interdepartamental)

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes de 14: 00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS: Se presenta como un Curso Optativo del Ciclo Profesional Orientado de duración cuatrimestral, a realizarse en colaboración con el Departamento de Derecho Público II, en el marco de los contenidos de la materia Derechos Humanos y Garantías de ese Departamento, dentro de la temática propia del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El Curso versará sobre los contenidos de las relaciones internacionales, tanto en sus aspectos institucionales, como en cuanto a los recursos disponibles cuando el orden interno no cumple adecuadamente con las garantías que asegura la propia Constitución Nacional o las organizaciones internacionales de las que nuestro país es miembro.

CONTENIDOS: Núcleos temáticos que despliegan los contenidos y el impacto en el derecho interno de las organizaciones internacionales o regionales que permiten consolidar derechos y tienen efecto sobre la vida interna de nuestro país: Unidad I.- 1.-LA CONSTITUCIÓN NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NORMATIVA DE RANGO LEGAL O SUPRALEGAL. 2.- ORGANIZACIONES INTERNACIONALES DE LAS QUE NUESTRO PAÍS ES MIEMBRO. 3 CLASES

Unidad II.- 1.- LAS NACIONES UNIDAS Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.2.- La influencia de los órganos de Naciones Unidas en los fallos internos 3.- El Consejo Económico y Social 4.- AGENDA 2030 3 CLASES Unidad III 1.-El ESPACIO AMERICANO Y SU ÓRGANO JURISDICCIONAL 2.- OEA. La Corte Interamericana de Derechos Humanos. 3.- La temática de la protección de las mujeres 4.- La libertad sindical

5 CLASES Unidad IV 1.- LAS NORMAS DE LA OIT Y SU SISTEMA DE CONTROL. 2.- Casos de progreso en DDHH, derechos fundamentales, condiciones del trabajo y seguridad social 3.- Incumplimiento de la República Argentina en materia de Normas Internacionales del trabajo. 4.- Quejas y reclamaciones SEIS CLASES Unidad V .- El ESPACIO REGIONAL 2.- El MERCADO COMÚN DEL SUR 3.- Su influencia sobre los derechos fundamentales 4.- Su producto más genuino en materia previsional 3 CLASES

Unidad VI 1.- UN NUEVO ESCENARIO NECESARIO FRENTE A LA REALIDAD INTERNACIONAL Y LA GLOBALIZACIÓN 2.- La negociación internacional en materia laboral con representación de empresas multinacionales y organizaciones sindicales internacionales 3 CLASES Evaluación: 2 CLASES Recuperatorio oral: 1 clase Plan y modalidad de trabajo. Las clases se dictarán por la profesora a cargo incluyéndose profesores invitados por su vinculación con el tema. Será de modalidad presencial. En horario de 14 a 15,30 hrs., los martes y viernes. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Los alumnos presentarán, en cada tema, fallos jurisprudenciales, preferentemente de la Corte Suprema de Justicia, que reciban la influencia de la acción de los Organismos Internacionales y su normativa. Se plantearán también casos prácticos para diseñar vías de acceso a los organismos internacionales Cada alumno presentará un Trabajo final monográfico defendido presencialmente cuya nota se promediará con el desempeño en la clase y la presentación de los fallos.

Si la nota obtenida no permitiera la promoción del alumno, se dispondrá de una instancia de recuperatorio oral. BIBLIOGRAFÍA Y LINKS DE REFERENCIA:

Derecho Internacional del trabajo. Selección sistematizada de normas y documentos. Oscar Hermida Uriarte y Octavio Carlos Racciatti Fundación de cultura Universitaria. Montevideo Uruguay. 2003 Derechos fundamentales y relaciones laborales. Jorge Rodríguez Mancini. Editorial Astrea. Buenos Aires. Argentina . 2004 La Relación de Trabajo. Coordinadores Mario Ackerman y Alejandro Sudera. Editorial Rubinzal Culzoni. Santa Fe. 2009 Derecho del Trabajo y descentralización productiva. Coordinador Jorge Rodríguez Mancini. Editorial La Ley, Buenos Aires, Argentina, 2010 Fuentes del Derecho del Trabajo. Coordinador: Jorge Rodríguez Mancini .Editorial Astrea. Buenos Aires. Argentina. 2012.

DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes de 14:00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS, CONTENIDOS, PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO, CONDICIONES DE REGULARIDAD, SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: Consultar en el Departamento. -

RÉGIMEN INDEMNIZATORIO LABORAL

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes de 14:00 a 15:30 hs.

CONTENIDOS Y OBJETIVOS: Consultar en el Departamento. -

CASOS EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

Período Lectivo: MAYO-JUNIO, martes y viernes 14:00 a 15:30 hs.

Objetivos y contenidos: Consultar en el Departamento.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y ALGORITMOS Y DERECHO DEL TRABAJO, EMPLEO DEL FUTURO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Velesquen Sáenz, Gustavo

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes de 14: 00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes de 14:00 a 15:30 hs.

OBJETIVOS: Proporcionar al alumno una formación adecuada- inspirada y sustentada en el principio que el trabajo no es una mercancía- para conocer los institutos del derecho individual del trabajo. Puntualizar que los derechos fundamentales del trabajo son universales y deben ser respetados a todas las personas. Acrecentar en los alumnos el sentido de compromiso con la sociedad. Destacar que a partir de la reforma constitucional del año 1994 integran nuestro ordenamiento laboral con jerarquía constitucional los Tratados Internacionales incorporados en el inciso 22 del art. 75 de Nuestra Carta Magna y en especial, con jerarquía supra legal, las normas contenidas en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Advertir la necesidad de adecuar la legislación nacional a dichos preceptos, afirmando que es imprescindible la plena vigencia y operatividad de tales Convenios. Propiciar el seguimiento de los fallos dictados por los Tribunales Internacionales y la Corte Suprema de la Nación relacionados con la materia. Proveer material e información en orden a las tendencias jurisprudenciales actuales de la 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 alcanzaren 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.

TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes de 14:00 a 15:30 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.

TRABAJO Y GENERO

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Rocio De Hernandez

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, martes y viernes 15:30 a 17:00 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes 15:30 a 17:00 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, martes y viernes 15:30 a 17:00 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Almejún, Fernando.

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes 17:00 a 18:30 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes de 17:00 a 18:30 hs.

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

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

PLAN Y MODALIDADES DE TRABAJO: Clases teórico – prácticas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia.

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

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Rodríguez, Andrea.

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes 18:30 a 20:00 hs

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (Interdepartamental)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Murray, Cecilia M.

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes 20:00 a 21:30 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (Interdepartamental)

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes de 20:00 a 21:30 hs.

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

CONTENIDOS: Título I: Procedimientos en la Provincia de Buenos Aires y en la Nación. Clasificación: oral, escrito prevalentemente escrito, prevalentemente oral. Procedimientos Derecho Comparado. Ventajas y defectos. Competencia. Sus reglas en la Nación y en la Provincia. Fuero de Atracción. Concursos, Quiebras Sucesiones. Título II: Sujetos del Proceso Actor: capacidad para ser parte, Representación Promiscua de los Menores adultos e impúberes. Emancipados, normas procesales para estar en juicio, Ley de Contrato de Trabajo y Ley 18.345 modif. Por la Ley 24.635. Representación en juicio. Carta Poder. Representantes Personería Apoderados. Representación ante el Ministerio de Trabajo. En el Concurso Beneficio de pobreza, su distinción con el de litigar sin gastos. Demandados: Empleador, Personas Jurídicas: distintos tipos de sociedades. Conciliador Laboral. Procedimiento ante la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos

Aires. Gestor de Negocios. Jueces. Fiscales. Recusación y Excusación. Causales. Prejuzgamiento. Ministerio Público. Cámara de Apelaciones. Corte Suprema. Peritos. Sujetos auxiliares. Auxiliares. Tribunales de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Incompatibilidades. Litisconsorciros 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. Confesionales requisitos. Testimoniales requisitos. Pericial. Informativa. Documental. Vistas y traslados. Exhortos. Alegatos. Valoración de la prueba a fin de producirlo. Carga dinámica de la prueba. Presunciones. Procedimiento en la Provincia de Buenos Aires. Vista de causa. Título VI: Medidas para mejor proveer. Sentencias. Requisitos su legalidad. Resoluciones. Interlocutorias definitivas y simples o de mero trámite. Recursos. Condiciones de su concesión. En relación y libremente. Aclaratoria. Revocatoria. Apelación. Resoluciones contra las que proceden, plazos. Requisitos. Acordadas reglamentarias. Resoluciones apelables e inapelables. Honorarios. Recurso de nulidad. Expresión de agravios. Requisitos. Plazo y traslado. Recurso de inaplicabilidad de ley. Recurso extraordinario. Recurso de hecho ante la Corte Suprema. - Recurso de hecho ante la Cámara de Apelaciones. Título VII: Procedimiento en segunda instancia. Prueba en segunda instancia. Sentencia. Obligatoriedad de los Plenarios para el Juez en el proceso de la Ley 18.345. Valoración de la Jurisprudencia de la Corte Suprema de la Nación en el proceso capitalino. Obligatoriedad de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires en los procesos de la ley 11.653. Revocación de la sentencia de primera instancia. Anulación de la sentencia de primera instancia. Supletoriedad de las normas del procedimiento civil. Título VIII: Ejecución de sentencia. Liquidaciones. Intimación de pago y embargo. Embargo de bienes muebles e inmuebles. Otros embargos. Inhibición General de Bienes. Remate de bienes muebles. Remate de bienes inmuebles. Otros remates. Medidas cautelares. 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.

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, martes y viernes de 21:30 a 23:00 hs.-

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

interpretar, razonar y relacionar los temas estudiados, tales como el fomento de debates (con estudio previo del tema a debatir), “tormenta de ideas”, juegos de roles, resolución de casos concretos, trabajos de campo, visitas guiadas, entre otras.

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

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

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

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

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

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

Concepto de trabajador. El contrato de trabajo de grupo o por equipo; salario pactado en forma colectiva, distribución proporcional; sustitución de integrantes; colaboradores incorporados por el empleador; distinción con el “trabajo por equipos” o turnos rotativos. La descentralización productiva. Interposición, intermediación, representación y segmentación del empleador. El empleador aparente. Las empresas de servicios eventuales; su régimen jurídico, solidaridad. Agencias de colocación y oficinas de selección de personal. La cesión del establecimiento o explotación y la subcontratación de trabajos o servicios; régimen general; jurisprudencia. La transferencia de la empresa o del establecimiento, transferencia del fondo de comercio. Responsabilidad solidaria. La cesión de personal. La quiebra y la continuidad de la empresa. Empresas multinacionales. Las cooperativas de trabajo. Las sociedades de trabajadores. Nuevos contratos comerciales: “franchising”, suministro de mercaderías, “engineering”, distribución, concesión. Régimen especial para pequeñas empresas (ley 24.467). UNIDAD IV. Derechos y deberes de las partes del contrato de trabajo. Obligación genérica de las partes. Buena Fe. Derechos del empleador: Poder de organización y dirección; *ius variandi*, concepto; condiciones para su ejercicio; uso abusivo; reforma de la ley 23.088. Poder disciplinario. Poder de control, concepto, requisitos. Control Médico del personal; Preferencia en la explotación de los inventos del trabajador. Deberes del empleador: Dar ocupación efectiva y adecuada; Pago de la remuneración; Cumplimiento de los demás deberes legales; Deber de seguridad y protección; Deber de diligencia; No discriminación e igualdad de trato; Obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social, entrega del certificado de trabajo. Derechos del trabajador: A recibir ocupación efectiva. Respeto de su dignidad como persona. Libertad de expresión; Seguridad y condiciones dignas de labor; Percepción de daños sufridos; Cobro de remuneración; No ser objeto de discriminación arbitraria; A obtener certificados; Propiedad de Inventiones y descubrimientos del trabajador. Deberes del trabajador: Poner su capacidad laborativa a disposición del empleador; Deber de diligencia y colaboración. Fidelidad; obediencia, cumplimiento de órdenes e instrucciones del empleador; Custodia de herramientas de trabajo, responsabilidad por daños; No concurrencia. UNIDAD V. La remuneración. Concepto. Convenio 95, OIT, art. 103, LCT. Características básicas del salario. Formas de determinar la remuneración: por tiempo, rendimiento, comisiones, gratificaciones, premios. Salario en especie. Viáticos. Propinas. Prestaciones complementarias. Adicionales. SAC, reforma al art. 122 por la ley 27.073. Salario Mínimo Vital y Móvil, Consejo del SMVM, funciones. La tutela del salario. Oportunidad de pago. Lugar y forma de pago. Retenciones. Impuesto a las ganancias, jurisp. CSJN, “Negri c. AFIP”; Participación en las ganancias, caso “Gentini”; caso de empleados bancarios: acuerdo paritario 2015; caso de empleados telefónicos: proyecto de ley. *Stock options*, “bonus”. Plenarios “Tulosa” y “Medina c. Telecom”. Beneficios sociales. Concepto y crítica, normativa, carácter taxativo. Ley 26.341. Sumas

“no remunerativas”. Jurisp. CSJN: “Pérez c. Disco”, “González c. Polimat”, “Díaz c. Cervecería Quilmes” y “ATE y otro c. Ciudad de Salta”.

Participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas. Art. 14 bis CN. Operatividad de la cláusula constitucional. Proyectos legislativos y convenios colectivos de trabajo. UNIDAD VI. La regulación de la relación de trabajo en función del tiempo Modalidades contractuales: 1. Contrato a plazo fijo: Duración del contrato. El preaviso en el contrato de plazo fijo. Conversión del contrato. Extinción y vencimiento del plazo. Ruptura *ante tempus*. Contrato eventual: Requisitos. Reglamentación. Conversión del contrato. Extinción del contrato eventual. Contrato de temporada: Caracterización. Derecho de permanencia del trabajador. Despido durante el período de actividad y de receso. Cómputo de antigüedad del trabajador de temporada. Obligaciones de las partes al comienzo de la temporada. Notificación a cargo del empleador. Obligación de dar respuesta del trabajador. Omisión. UNIDAD VII. La jornada de trabajo. Jornada de trabajo: antecedentes históricos. Tratamiento en la CN y los pactos internacionales: Convenios de la OIT (1, 30, 47). La legislación argentina (ley 11.544 y dto. 16.115/33; arts. 196 a 203, LCT). Las normas internacionales sobre jornada de trabajo. Tendencias actuales; la corriente de flexibilización y la jornada de trabajo; el cómputo anual de la jornada. La reducción del tiempo de trabajo: la experiencia francesa y su contrarreforma. Sistemas para la determinación de la jornada. Jornada reducida: supuestos; jornada promedio flexible. Jornada en trabajo nocturno. Jornada en trabajo insalubre: procedimiento de declaración de insalubridad. Jornada mixta. Excepciones a los límites de la ley 11.544. Ley 26.474 (modificación ley 26.597). Horas suplementarias: definición, prohibición, topes, “plenario D’Aloi”.

Descansos: finalidad. Descansos durante la jornada, entre jornadas y semanal (sábado, domingo, feriado); salarios compensatorios. Vacaciones (régimen general). UNIDAD VIII. Trabajo de mujeres y adolescentes. Prohibición del trabajo infantil. Trabajo de mujeres. Su protección y el principio de igualdad; capacidad. Jornada y trabajos prohibidos. Trato no discriminatorio. Protección de la maternidad y el embarazo, excedencia. No discriminación, doctrina y jurisprudencia: fallos “Freddo” y, CSJN, “Sisnero c. Tadelva”. Ley 26.847: protección del trabajo de adolescentes. Prohibición y penalización del trabajo infantil: convenios de la OIT. UNIDAD IX. Las suspensiones de la prestación de trabajo. Requisitos (art. 218, LCT). Causales: a) Por voluntad del empleador (causas disciplinarias; Preventiva o cautelar. Causas económicas: fuerza mayor y falta o disminución de trabajo no imputable, Procedimiento Preventivo de Crisis); *Lock out*). b) Por voluntad del trabajador: licencia por maternidad o adopción; desempeño de cargos políticos o sindicales. Excepción de incumplimiento contractual; huelga. Por causas ajenas a la voluntad de las partes: licencia por enfermedad o accidente de trabajo; licencia por enfermedad o accidente inculpable. Quiebra del empleador. Por voluntad concurrente de las partes. UNIDAD X. Riesgos del Trabajo. Deber de seguridad e indemnidad. Art. 75 LCT. Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Nº 19.587): ámbito de aplicación, normas reglamentarias; responsabilidades derivadas de su incumplimiento. La Ley de Riesgos del Trabajo, nº 24.557, y su reforma por la ley 26.773. Antecedentes: leyes 9.688 y 24.028. Características del sistema. Ámbito de aplicación. Sujetos. Deber de prevención y otras obligaciones. Cobertura. Determinación de accidentes y enfermedades profesionales. Prestaciones en especie y dinerarias. Art. 39.1, limitación de la responsabilidad del empleador. Competencia administrativa y judicial. Las Comisiones Médicas. Inconstitucionalidad de la federalización de la competencia (fallos “Castillo”, “Venialgo”, “Marchetti” y “Obregón”). Situación luego de la reforma de la ley 26.773. Pago de indemnizaciones en forma de renta (fallo “Milone”).

El listado de enfermedades; jurisprudencia: fallo “Silva c. Unilever”; ampliación por decreto 49/2014. La responsabilidad civil del empleador; reparación integral del daño (fallos “Gorosito”, “Aquino” y “Díaz”). Cúmulo de acciones (fallos “Llosco” y “Cachambí”). Opción con renuncia (ley 26.773). Responsabilidad de las ART: a) en la medida del aseguramiento (fallos “Cura c. Riosma” y “Galván c. Electroquímica”); b) Inconstitucionalidad de la tarifa indemnizatoria (fallo “Lucca de Hoz”); c) Responsabilidad civil de las ART (“Torrillo c. Gulf Oil”). UNIDAD XI. Régimen de Estabilidad y extinción de la relación de trabajo. La protección contra el despido arbitrario desde la óptica constitucional y el principio protectorio. Tratados internacionales: PIDESC, Protocolo de San Salvador, Convenio nº OIT de la 158. La jurisprudencia de la Corte Suprema en materia de estabilidad: “De Luca c. Bco. Francés”, “Figueroa”, Empleo público, casos “Madorrán”, “Sánchez” y “Ramos”. Extinción de la relación de trabajo. Los supuestos y su clasificación: por causas económicas, por decisión unilateral de las partes, por causas biológicas. Despido con causa, Injuria laboral. Preaviso. Despido sin causa. Régimen indemnizatorio en la LCT. Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT), tarifa: remuneración base de cálculo, topes mínimo y máximo. Análisis de la jurisprudencia de la CSJN en “Villarreal c. Roemmers” y otros fallos hasta “Vizzoti c. AMSA”. Remuneraciones variables. Plenario “Tulosa”. Preaviso. Integración del mes de despido. Agravamientos indemnizatorios: Multas de las leyes 24.013, 25.323 y 25.345. Intimación; acumulación. Documentación art. 80. Ley 26.476 (de “Blanqueo”). Plenario “Vásquez c. Telefónica”. Inoponibilidad de la personería jurídica y extensión de responsabilidad a socios: Arts. 54, 274 y 279, ley 19550. Doctrina y Jurisprudencia: casos “Aybar c. Pizzería Viturro”, “Duquelsy c. Fuar”, “Delgadillo Linares c. Shatell”. Doctrina sentada por la CSJN en “Palomeque”. Prescripciones del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. UNIDAD XII. El despido y la tutela sindical. La protección a los representantes sindicales prevista en la ley 23.551. Los Convenios nº 87 y 98 de la OIT. Jurisprudencia de la Corte Suprema: los casos “ATE”, “Ross” y “Arecco c. Praxair”. Leyes 23.592 y 25.013: casos “Sendoya”, “Stafforini” y “Pellicori”. Despido discriminatorio antisindical: “Balaguer”, “Greppi”, “Parra Vera”, “Pellejero”, “Álvarez c. Cencosud”.

(Sala II y CSJN), “Camusso”. Nuevos fallos de la Corte: “*Avanzato c. Metrovías*”. UNIDAD XIII. Las relaciones de trabajo de carácter especial. Viajantes de comercio, ley 14.546. Ámbito de aplicación. Aplicación preferente (art. 3º). Régimen remuneratorio. Indemnización especial por “cartera de clientes”. Encargados de casas de renta y propiedad horizontal, Ley 12.981. Derechos y obligaciones. Enfermedades y accidentes. Estabilidad, causas de extinción y preaviso. Modificaciones del nuevo Código Civil y Comercial a la Propiedad Horizontal y en materia de despido. Trabajadores de la industria de la construcción, ley 22.250. ámbito de aplicación. Particularidades, Jornada. Remuneración. Registro, IERIC. Derechos y deberes de las partes. Régimen de estabilidad, Fondo de Cese Laboral. Trabajadores de Casas Particulares, Ley 26.844. Notas tipificantes. Inclusiones y exclusiones respecto de la LCT. Aplicación supletoria condicionada. Clasificación del personal. Remuneración. Jornada y descansos. Licencias. Extinción de la relación, indemnizaciones. Procedimiento administrativo y judicial para la solución de conflictos individuales. Régimen de la seguridad social. Aspectos constitucionales. Principio de Progresividad, Conv. Americana de DD.HH. PIDESC. Convenio 189 OIT. Régimen de trabajo de las personas privadas de la libertad ambulatoria. Ley 24.660. Decreto 303/96. Objetivos del trabajo en el marco de la pena privativa de la libertad. Naturaleza jurídica del vínculo laboral. Normativa aplicable. Derechos y deberes de las partes. Competencia. Derechos sindicales de las personas privadas de la libertad, fallo de la Cámara de Casación Penal “*Képych Yúriy Tibériyevich*”.

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

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (Interdepartamental)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Natale, Mariano

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, miércoles de 8:30 a 11:30 hs.

OBJETIVOS: Es una de las líneas directrices del curso que se propone el darle herramientas de fondo, forma y práctica al estudiante que decide cursar la materia. En tal sentido se intenta evitar ese desencuentro común que tiene el estudiante avanzado de abogacía con el abogado/a recién recibido en la praxis profesional. Así se propone analizar y estudiar los institutos centrales del derecho procesal, su relación e independencia con el derecho del trabajo, el acomodamiento del derecho procesal civil y comercial al derecho del trabajo, las distintas formas de solucionar conflictos y como tener herramientas para llegar a eso, con el norte que el/la estudiante sepa preparar una demanda, una contestación de demanda, producir una prueba, un alegato y efectuar un recurso. El derecho procesal del trabajo no puede separarse de las bases teóricas del derecho el trabajo y de la Constitución Nacional y los Tratados internacionales, en tal sentido el primero constituye uno de los instrumentos por excelencia para el logro de estos últimos. Así también se propone el análisis práctico de los procedimientos judiciales del trabajo nacional y de la provincia de Buenos Aires. Darle y preparar ahora los estudiantes para que en un futuro cercano ya en su calidad de jóvenes abogados puedan recibir a los ciudadanos que le confiarán sus intereses y así puedan representarlos de la mejor forma. De esta forma, se pretende preparar al estudiante que en breve será abogado, ya que tendrá una importante tarea que desarrollar, ya sea en la cátedra, asesorando, como magistrados, como funcionarios públicos, como políticos o desde su rol que la vida le ponga adelante poder defender intereses, mejorar sistemas todos en la defensa de la búsqueda de la verdad. **PAUTAS DEL CURSO.** Desarrollo de las clases.- Se procurará permanentemente la participación activa de los alumnos valorándose sus inquietudes y aportes al curso.- En cada clase el docente dará una explicación del tema correspondiente para que los alumnos profundicen los temas tratados de la bibliografía que libremente elijan. Las explicaciones rondarán sobre el tema visto desde el plano teórico y desde el plano práctico. En las clases subsiguientes los alumnos harán una síntesis de la clase anterior para que el docente pueda evaluar como se está desarrollando el proceso de aprendizaje. Luego el profesor expondrá la parte del programa que corresponda a la clase de que se trate.- Se efectuarán audiencias preliminar y audiencia de vista de causa teatralizadas durante el desarrollo del curso. Se comentarán las novedades que se produzcan en el ámbito político, social, económico, jurídico y judicial.- Promoción. Cumplir con el régimen de asistencia y regularidad que establece la reglamentación (75%). Aprobar los parciales escritos u orales y haber efectuado los trabajos prácticos que se indiquen y que se basarán en la búsqueda y comentario de jurisprudencia, legislación comparada, material procesal, índices y estadísticas nacionales e internacionales, utilizando para ello distintas herramientas incluida la informática.- En caso de no haber podido obtener una calificación que le permita promocionar, el alumno deberá rendir un examen final de la materia.-

CONTENIDOS: Unidad 1. Creación del fuero social del trabajo en la Nación y la Provincia de Buenos Aires. La creación del fuero social del trabajo. Las jurisdicciones. Las facultades constitucionales reservadas a las provincias. Entender porque existe un fuero del trabajo y como se crearon los mismos, tanto a nivel nacional como en la provincia de Buenos Aires. Teoría del conflicto. La solución del conflicto en el derecho del trabajo. La autotutela. La composición inter partes. La conciliación y la mediación. Las etapas prejudiciales. La solución por decisión de un tercero. Unidad 2. La matriculación obligatoria. El Juez. Régimen de presentaciones y notificaciones electrónicas. El estudio jurídico. La matriculación obligatoria en la jurisdicción para el ejercicio profesional del abogado. Incompatibilidades. El Colegio Público de Abogados de la Capital Federal. El Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires (Colproba). La Caja de Abogados de la Provincia de Bs. As. El estudio jurídico. Estudio jurídico referenciado y estudio jurídico público. La consulta con el cliente. La procuración en tribunales. Las presentaciones y notificaciones electrónicas. Régimen en Nación y Prov. Bs. As. de presentaciones electrónicas. Empleados de estudios jurídicos. Unidad 3. El Poder Judicial Nacional y de la Provincia de Buenos Aires. Estructura y organización del Poder Judicial Nacional y de la Provincia de Buenos Aires. Constitución Nacional y de la Prov. Bs. As. Juzgados unipersonales y Cámara Apelación. Tribunal del Trabajo. Suprema Corte de Justicia. Secretaría Laboral. El magistrado. Los funcionarios judiciales. Los empleados judiciales. Peritos y auxiliares de la Justicia. Los departamentos judiciales. El Consejo de la Magistratura. Unidad 4. El intercambio telegráfico. Raigambre constitucional. Invariabilidad de la causa de despido. El derecho de defensa en juicio y el debido proceso. Supuestos de comunicaciones fehacientes. Suspensión y dispensa de la prescripción. Normativa de emergencia y su incidencia en el intercambio telegráfico. El domicilio. Principio general sobre domicilios de las personas físicas y jurídicas. La voluntad recepticia. Casos prácticos. Precedentes jurisprudenciales. La incorporación de las nuevas tecnologías. Comunicaciones laborales por mensajería instantánea (whatsapp, etc). Recepción judicial de las nuevas tecnologías en el fuero nacional y provincia de Bs. As. Unidad 5. Los intentos de soluciones preprocesales. El intento de conciliación prejudicial obligatoria. Ley 24.635. Seclo. El proceso de conciliación obligatoria. Audiencias. La figura del conciliador laboral. La negociación. El acuerdo. La homologación por el Seclo. El cierre sin acuerdo. La vía judicial expedita. Reapertura. Acuerdos espontáneos. Requisitos. Homologación. Honorarios y pacto de cuota Litis. La Secretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.- Unidad 6. Los intentos de soluciones preprocesales en los accidentes y enfermedades del trabajo y el acceso a la justicia. La restricción del derecho humano de acceso a la justicia por la legislación laboral. Ley 27.348. Fallo Pogonza CSJN. El tránsito obligatorio, previo y excluyente de otras vías por las comisiones médicas jurisdiccionales. La Res. 20/21 SRT. La demanda administrativa. La audiencia médica. Alegatos. Recursos administrativos de aclaratoria y revocatoria. Audiencia de acuerdo ante el Servicio de Homologación. Acuerdo. Homologación en los términos del art. 15 LCT. Acto de Clausura. Vencimiento del plazo administrativo de 60 días. Acción judicial expedita. El recurso de revisión judicial. Interposición y trámite del mismo en el fuero nacional del trabajo. Unidad 7. Los intentos de soluciones preprocesales en los accidentes y enfermedades del trabajo y el acceso a la justicia en la provincia de Buenos Aires. Ley de adhesión 14.997. Ley 15057 artículos 2 inciso J y 103. Resolución 3199/19 SCBA. La notificación del acto de clausura SRT. La acción laboral ordinaria. Constitucionalidad de los 90 días hábiles judiciales para su interposición. El mal llamado silencio de la administración. Agotamiento de la vía administrativa. Competencia territorial de la acción laboral ordinaria. Precedentes SCBA. Apelación ante la Comisión Médica Central. Recurso contra la resolución de la Comisión Médica Central (art. 103 ley 15057). Cosa Juzgada administrativa y judicial. Ofrecimiento de prueba en la acción laboral ordinaria. Precedentes de los tribunales del trabajo. Unidad 8. Principios y fuentes informadoras del Proceso Laboral. Principio de economía procesal, principio de buena fe procesal, principio de contradicción, principio de concentración, principio de inmediación, principio de oralidad, principio de adquisición, principio de escritura, principio de preclusión, principio de saneamiento, principio de impulso procesal, principio de publicidad, principio de legalidad, principio de gratuidad. Acordadas judiciales. Resoluciones Judiciales. Costumbre. Doctrina. Jurisprudencia. Leyes procesales. Reglamentos. Unidad 9. Sujetos y competencia. El justiciable laboral. Actor. Demandado. Tercero jurídicamente vinculado. El/la abogado/a. El/la gestor/a. El/la Juez/a. El/la secretario/a. Consejo de la Magistratura. Jurisdicción. Competencia. Clases de competencia. Modos de dirimir la competencia. En razón de: materia, del grado, del territorio o del valor. Pérdida de competencia por parte del Juez. Excusación. Recusación. Facultades. Unidad 10. Impulso procesal. El orden público y el impulso de oficio. El impulso de parte. El impulso por el Ministerio Público. La caducidad de instancia. Efectos. Responsabilidad profesional. Vistas y traslados. Hechos nuevos. Unidad 11. Demanda y contestación de demanda. La demanda. Concepto. Contenido. Documentos que deben acompañarse. Personería. Carta poder. Beneficio de pobreza. Beneficio de litigar sin gastos. Leyes 12.200 y 15057 prov. Bs. As. Ofrecimiento de prueba. Acuerdos homologatorios. Contestación de demanda. Personería. Poder general judicial y ley 15057. Excepciones. Ofrecimiento de prueba. Traba de la Litis. Traslado de la contestación de demanda. Reconvención. Traslado y traslado. Rebeldía. Efectos. Inconstestación de demanda. Hechos nuevos y nuevos hechos. Unidad 12. Audiencia preliminar. Prueba. Audiencia preliminar en la ley 15057 y audiencia de conciliación con simplificación de pruebas. Resolución de excepciones. Audiencia de conciliación en la L.O. Admisibilidad de la prueba. Carga de la prueba. Plazos. Declaración de puro derecho. Apertura a prueba. Producción de la prueba. Prueba confesional. Prueba testimonial. Prueba documental. Prueba informativa. Prueba de reconocimiento judicial. Prueba Pericial.

Responsabilidad de los peritos. El nuevo medio de prueba tecnológico en la ley 15057 (arts. 47 y 48). Juramento. Teatralización de la audiencia preliminar y conciliación. Unidad 13. Recepción de prueba oral. Audiencia de vista de causa. Audiencias en la L.O. y alegatos. Sentencia. El proceso mixto. Importancia de la prueba oral en el juicio laboral. Audiencia de vista de causa en las leyes 11653 y 15057 de la Prov. Bs. As. Videograbación de las audiencias. Producción de la prueba oral en la audiencia de vista de causa. Alegatos. Veredicto y sentencia. Métodos de valoración de la prueba. La prueba oral en el juicio nacional. Audiencia y declaraciones del testigo. Producción de la prueba confesional en el fuero nacional. Alegatos. Sentencia. Cosa Juzgada. Liquidación. Tipos de interés aplicables en Nación y Prov. Bs. As. Ley 14.399. Precedentes SCBA. Teatralización de la audiencia de vista de causa. Unidad 14. Recursos ordinarios y extraordinarios. Aclaratoria. Revocatoria. Apelación. Queja. Concepto. Admisibilidad. Rechazo. Nulidad. Expresión de agravios. Contestación. Forma de interposición del recurso. Nación y Prov. Bs. As. Recursos extraordinarios ante la Suprema Corte de Justicia. Doctrina legal y casación. Recursos extraordinarios ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Unidad 15. Procedimiento en segunda instancia. Recepción del expediente en la Sala. Audiencia de conciliación. Producción de prueba. Hechos nuevos. Alegato en segunda instancia en la prov. Bs. As. (ley 15057). Sentencia de Cámara. Recursos. Unidad 16. Ejecución de sentencias. Cosa juzgada. Competencia. Cese del impulso de oficio. Embargo. Excepciones. Citación de venta. Sentencia de trance y remate. Subasta judicial. Unidad 17. Juicios especiales y juicios urgentes. Medidas cautelares y autosatisfactivas. Juicios especiales y juicios urgentes. Concepto. Tipos. Medidas cautelares. Concepto. Tipos. Medidas Autosatisfactivas. Concepto. Tipos. Plazos. Desalojo. Exclusión de la tutela sindical. Unidad 18. Honorarios profesionales. Régimen legal en Nación y Prov. Bs. As. Concepto y naturaleza jurídica del Honorio. Acuerdo por honorarios. Regulación por honorarios. Mora en el pago. Actualización de honorarios. Juicio por regulación y cobro de honorarios devengados en actuaciones extra o pre judiciales. Pacto de cuota Litis. Juicios en los que se prohíbe el pacto de cuota Litis. Jurisprudencia que declara inconstitucional dicha prohibición.

DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y ARTE PICTÓRICO (Interdepartamental)

Puntaje: 2 (dos) / Profesora: Alí Pini, Cecilia V.

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

OBJETIVOS: En un mundo globalizado y teniendo en cuenta el contexto tecnológico actual, el aprendizaje del Derecho Internacional del Trabajo (DIT) inmerso en el Derecho Internacional Público (DIP), atravesados ambos por la legitimación y universalización de los derechos humanos, brinda herramientas jurídicas más allá de la legislación nacional. Es decir, contribuye al conocimiento sin límites geográficos y a la transformación de las personas hacia un pensamiento global, con capacidad para utilizar distintos de puntos de vista para contextualizar problemas, identificar oportunidades, metas y medios. En el siglo XXI es necesario que las personas que estudian desarrollen habilidades humanísticas entre las cuales se incluye adquirir y evaluar el conocimiento de distintas tendencias globales, que se traducen en ámbitos diversos. Uno de esos ámbitos es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia especializada de la Organización de Naciones Unidas (ONU), cuyas normas, estructura, objetivos, misión y actividades serán el eje principal de estudio del curso con una visión interdisciplinaria para un aprendizaje profundo y global. En tal sentido, este curso propone el estudio de los sistemas normativos de protección internacional de los derechos humanos fundamentales en el mundo del trabajo que, como consecuencia de la globalización económica y jurídica, provocan una intensa circulación de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT). A partir de allí, se profundizará en la jerarquización de la normativa internacional referida en el derecho interno y su aplicación por los tribunales nacionales e internacionales, en este último caso con especial énfasis en la Corte Internacional de Justicia (CIJ) y los órganos de control de la OIT. Dentro de los contenidos descriptos se analizarán específicamente los convenios fundamentales de la OIT y todos los temas estarán atravesados transversalmente por la perspectiva de género. Por su parte, el arte pictórico brinda una mirada totalizante, entrelazando distintas dimensiones de la realidad y nos encamina hacia el pensamiento relacionado a la multiplicidad. La pintura permite pensar un valor o problema en su totalidad, tomando conciencia que las mutaciones sociales, las transformaciones subjetivas y todo lo que atañe a las percepciones, los sentimientos y las ideas, entre otras cuestiones. Ese valor o problema para ser comprendido implica que se tomen en cuenta todos los componentes posibles. Es allí donde reside el poder del arte pictórico para desarrollar disposiciones de pensamiento complejo y estratégico, trabajar con lo heterogéneo, de manera interdisciplinaria e integral al espíritu. A partir de los objetivos propuestos, consideramos apropiado introducir en el curso al Arte Pictórico como dispositivo pedagógico, debido a sus condiciones de: (i) revelador de significados diversos, (ii) analizador de aquello que en su interior se revela, y (iii) provocador de conocimiento, pensamientos, reflexiones, imaginación, conciencia de lo político y procesos dialécticos, estos últimos por la empatía que se genera cuando contemplamos una obra, democratizando y humanizando al derecho. Las obras pictóricas muestran con belleza la injusticia, el dolor, el trabajo o su ausencia, la tragedia, para generar empatía y en base a ella permite la concientización y necesidad de transformación de la problemática contenida en las NIT, especialmente la referida a los derechos humanos fundamentales en el mundo del trabajo. Las emociones

que genera el componente estético de las pinturas impactan la experiencia, la traspasan y asumen un rol central en su culminación. Es por ello que la experiencia estética posee relevancia epistémica pues contribuye a focalizar la atención, al discernimiento perceptivo y a la reflexión. Sobre esta base, el Arte Pictórico constituye un lenguaje valioso en la enseñanza del DIT, para apreciar las condiciones de contexto en que se adopta y acercar su aplicación práctica, ya que no despierta mayor interés porque no es tan conocido y se lo vincula a cuestiones desconectadas de la problemática laboral de nuestro país. A tal fin, la pintura es poderosa porque vuelve concreto a algo abstracto o lejano como puede considerarse a esta disciplina, contribuyendo a generar proximidad con temas cotidianos y concretos. Además, contribuye al aprendizaje interdisciplinario - como integradora de diversos contextos- y a la formación en valores. Ayuda a ordenar lo complejo, estimular la estructuración de pensamiento crítico, afianzar una mirada de comunidad internacional y valorizar las distintas visiones. Ello toda vez que los diversos modos de estructuración y aplicación del DIT se relacionan con la multiplicidad de culturas y en ello son semejantes a las experiencias artísticas y las obras pictóricas. Con ese propósito, las obras son analizadas junto a las biografías de los/as artistas y considerando qué quisieron expresar o transformar a través de ellas. De este modo, en los contenidos del programa del curso se introduce la estética del derecho, integrada por manifestaciones visuales y plásticas, como fuente no formal de derecho. En definitiva, a través de obras pictóricas se integra y sintetiza lo estudiado en relación con cada tema, desde una mirada totalizadora. Previa lectura de los textos indicados para cada unidad, acompañadas de las respectivas guías de estudio, algunas clases comenzarán o finalizarán en el Museo Nacional de Bellas Artes (MNBA) que se convierte en una extensión del aula. Allí se contemplará una o más obras seleccionadas previamente y que nos conducirá al contenido de la unidad de la que se trate. Si la obra a analizar para el tema de la clase se encuentra en otro museo o en otro lugar, será contemplada de manera virtual –en el celular, laptop, tablet o cualquier otro dispositivo disponible– en el aula de la Facultad, acompañada de sonidos, música, aromas, entre otras posibilidades, a fin de lograr una experiencia estética similar a la que se vivencia durante la visita presencial al MNBA. La dinámica es la misma en ambas experiencias, adaptando la exposición dialogada y aplicando una rutina de pensamiento para explorar obras de arte del Proyecto Cero de la Universidad de Harvard, denominada “Ver, Pensar, Preguntarse”, que ayuda a realizar observaciones cuidadosas e interpretaciones pensantes, estimulando la curiosidad y preparando el terreno para la indagación. Junto a estas experiencias se realizarán trabajos grupales que consisten en la búsqueda de pinturas mediante las cuales se puedan establecer conexiones valiosas con los contenidos y generar un diálogo argumentativo. Todo ello para generar motivación, resumir y simbolizar cada uno de los temas abordados durante el curso. CONTENIDOS: Clase 1 Presentación del curso, y las pautas de trabajo. Unidad I. El Derecho Internacional Público: Concepto. Evolución histórica. Objeto. Fundamentos. Validez. Observancia. Sujetos. Las Naciones Unidas. Clase 2 Unidad I (continuación): conceptualización a través de lecturas previas- obligatorias y obras pictóricas. Trabajo grupal. Clase 3 Unidad II. La Organización Internacional del Trabajo. Antecedentes históricos. Creación, misión, naturaleza jurídica y funciones. Objetivos. Estructura orgánica. Tripartismo. La clase comienza en el MNBA contemplando una obra pictórica relativa al tema e indagando su contenido a través de preguntas con una breve exposición docente. Luego continuamos en el aula la conceptualización y exposición dialogada a través de otra pintura contemplada en forma virtual. Clase 4 Unidad III. Los derechos humanos fundamentales en el mundo del trabajo. Contextualización, globalización económica y jurídica. Mecanismos de protección. Fuentes del Derecho Internacional del Trabajo. Derecho de los Tratados. Concepto y clasificación de los Tratados. Normas Internacionales del Trabajo. Convenios, recomendaciones y protocolos. Características. Convenios fundamentales y prioritarios. Declaraciones. Normas Internacionales en el orden jurídico interno. Control de constitucionalidad y convencionalidad. La clase comienza en el aula, con la conceptualización y exposición dialogada basadas en la guía de estudio previa. Se contempla una obra pictórica que conduce a la aplicación de las NIT en el derecho interno. Clase 5 Unidad III (continuación): la primera parte de clase se desarrolla en el MNBA para la conceptualización durante un recorrido en el cual se contemplan distintas obras pictóricas, acompañada de una exposición dialogada incluyendo las lecturas previas y obligatorias. La segunda parte de la clase se desarrolla en el aula, realizando un trabajo grupal. Clase 6 Unidad IV. Proceso de adopción de las NIT, vigencia objetiva y subjetiva, ratificación, denuncia y revisión. Unidad V. Procedimientos de control regular y especial de la OIT. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Comisión de Aplicación de Normas. Comité de Libertad Sindical. Interpretación de los convenios y recomendaciones. La Corte Internacional de Justicia. Opinión consultiva sobre la interpretación del Convenio 87 en relación con el derecho de huelga. Durante la clase se contemplan obras pictóricas en forma virtual, para conceptualizar y realizar una exposición dialogada, en base a las lecturas previas y obligatorias. Clase 7 Unidad V (continuación). Trabajo grupal. La clase finaliza en el MNBA contemplando obras relativas al contenido de la Unidad V y a la conclusión del curso. Clase 8 Exposiciones orales del trabajo monográfico final. Clase 9 Recuperatorio oral. BIBLIOGRAFÍA: Bibliografía general BRONSTEIN, Arturo, Derecho internacional del trabajo, Buenos Aires-Bogotá, Astrea, 2013. OIT [en línea] <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm-idOrganizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo> OIT– Normlex [en línea] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::> OIT, Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo. Edición del Centenario, 2019[en línea] <https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and->

publications/publications/WCMS_672554/lang-es/index.htm MUSEO NACIONAL DE BELLAS ARTES, [en línea] <https://www.bellasartes.gob.ar/> b. Bibliografía específica Unidad I BUIS, Emiliano J., “El Derecho Internacional Público: Concepto, Características y Evolución Histórica”, en Lecciones de Derecho Internacional Público, en GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. (coord.), Buenos Aires, Errepar, 2015, pp. 1-21. GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. y Milton FELLAY, “Sujetos del Derecho Internacional”, en Lecciones de Derecho Internacional Público, GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. (coord.), Buenos Aires, Errepar, 2015, pp. 23-32 y 36-37. ROJO, Sergio A., “Las Naciones Unidas”, en Lecciones de Derecho Internacional Público, GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. (coord.), Buenos Aires, Errepar, 2015, pp. 53-54. Unidad III ERMIDA URIARTE, Oscar, Los derechos laborales como derechos humanos, Conferencia en el Postgrado “Trabajo y Derechos Fundamentales”, Universidad de Castilla – La Mancha, Campus de Toledo, enero de 2010. OIT, Centro Internacional de Formación, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, BEAUDONNET, Xavier (Dir.), Turín, 2010, pp. 103-120. GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. y Milton FELLAY, “Derecho de los Tratados (Primera Parte)”, en Lecciones de Derecho Internacional Público, GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. (coord.), Buenos Aires, Errepar, 2015, pp. 111-122. SAGÜÉS, Néstor Pedro, Categorización jurídica de los convenios de la OIT en el derecho constitucional argentino. Una visión sintética, Buenos Aires, El Derecho, 6 de junio de 2019, N° 14.645, AÑO LVII-ED 283, pp. 1-2. GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S., “Relaciones entre el Derecho Internacional y el Derecho Interno”, en Lecciones de Derecho Internacional Público, GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. (coord.), Buenos Aires, Errepar, 2015, pp. 227-301. VON POTOBSKY, Geraldo, “Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional”, en Les normes internationales du travail, un patrimoine pour l'avenir, Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, Ginebra: OIT, 2004. *Unidades IV y V OIT, Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, 2019 [en línea] https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_713126/lang-es/index.htm ACKERMAN, Mario E., “Carácter y eficacia de los pronunciamientos de la Comisión de Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT”, versión revisada y actualizada del artículo publicado en la Revista de Derecho Laboral, N° 2010-2, Normas Internacionales y Derecho Interno; Aplicación judicial de las normas internacionales de trabajo, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, pp. 125-143. ROJO, Sergio A., “Las Naciones Unidas”, en Lecciones de Derecho Internacional Público, en GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. (coord.), Buenos Aires, Errepar, 2015, pp. 71-72. PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Las clases se impartirán con la guía de la docente a cargo, incluyendo profesores/as invitados especialistas en el tema de la clase. La modalidad será presencial, con las características especiales antes indicadas en cada clase con motivo de las visitas al MNBA, que se convierte en una extensión del aula de la Facultad. Las clases se desarrollarán con la modalidad referida los días miércoles en el horario de 15:30 a 18:30 horas, teniendo en cuenta la programación de las visitas al MNBA. En subsidio, de no ser posible en ese horario de acuerdo con la oferta, el mismo será los miércoles de 14 a 17 horas. Criterios de evaluación: Instancias de evaluación Se prevén las siguientes instancias de evaluación: Un trabajo monográfico final, que deberá ser entregado por escrito una semana antes de la exposición oral que se realizará durante la clase 8° y, en caso de no alcanzar la nota de promoción, se realizará una instancia de recuperatorio oral. La participación y trabajos en las clases. Los trabajos especiales que se encomienden, sean de carácter individual o grupal.

DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y ARTE PICTÓRICO (Interdepartamental)

Puntaje: 2 (dos) / Profesora: Alí Pini, Cecilia V.

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

OBJETIVOS: En un mundo globalizado y teniendo en cuenta el contexto tecnológico actual, el aprendizaje del Derecho Internacional del Trabajo (DIT) inmerso en el Derecho Internacional Público (DIP), atravesados ambos por la legitimación y universalización de los derechos humanos, brinda herramientas jurídicas más allá de la legislación nacional. Es decir, contribuye al conocimiento sin límites geográficos y a la transformación de las personas hacia un pensamiento global, con capacidad para utilizar distintos de puntos de vista para contextualizar problemas, identificar oportunidades, metas y medios. En el siglo XXI es necesario que las personas que estudian desarrollen habilidades humanísticas entre las cuales se incluye adquirir y evaluar el conocimiento de distintas tendencias globales, que se traducen en ámbitos diversos. Uno de esos ámbitos es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia especializada de la Organización de Naciones Unidas (ONU), cuyas normas, estructura, objetivos, misión y actividades serán el eje principal de estudio del curso con una visión interdisciplinaria para un aprendizaje profundo y global. En tal sentido, este curso propone el estudio de los sistemas normativos de protección internacional de los derechos humanos fundamentales en el mundo del trabajo que, como consecuencia de la globalización económica y jurídica, provocan una intensa circulación de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT). A partir de allí, se profundizará en la jerarquización de la normativa internacional referida en el derecho interno y su aplicación por los tribunales nacionales e internacionales, en este último caso con especial énfasis en la Corte Internacional de Justicia (CIJ) y los órganos de control de la OIT. Dentro de los contenidos descriptos se analizarán específicamente

los convenios fundamentales de la OIT y todos los temas estarán atravesados transversalmente por la perspectiva de género. Por su parte, el arte pictórico brinda una mirada totalizante, entrelazando distintas dimensiones de la realidad y nos encamina hacia el pensamiento relacionado a la multiplicidad. La pintura permite pensar un valor o problema en su totalidad, tomando conciencia que las mutaciones sociales, las transformaciones subjetivas y todo lo que atañe a las percepciones, los sentimientos y las ideas, entre otras cuestiones. Ese valor o problema para ser comprendido implica que se tomen en cuenta todos los componentes posibles. Es allí donde reside el poder del arte pictórico para desarrollar disposiciones de pensamiento complejo y estratégico, trabajar con lo heterogéneo, de manera interdisciplinaria e integral al espíritu. A partir de los objetivos propuestos, consideramos apropiado introducir en el curso al Arte Pictórico como dispositivo pedagógico, debido a sus condiciones de: (i) revelador de significados diversos, (ii) analizador de aquello que en su interior se revela, y (iii) provocador de conocimiento, pensamientos, reflexiones, imaginación, conciencia de lo político y procesos dialécticos, estos últimos por la empatía que se genera cuando contemplamos una obra, democratizando y humanizando al derecho. Las obras pictóricas muestran con belleza la injusticia, el dolor, el trabajo o su ausencia, la tragedia, para generar empatía y en base a ella permite la concientización y necesidad de transformación de la problemática contenida en las NIT, especialmente la referida a los derechos humanos fundamentales en el mundo del trabajo. Las emociones que genera el componente estético de las pinturas impactan la experiencia, la traspasan y asumen un rol central en su culminación. Es por ello que la experiencia estética posee relevancia epistémica pues contribuye a focalizar la atención, al discernimiento perceptivo y a la reflexión. Sobre esta base, el Arte Pictórico constituye un lenguaje valioso en la enseñanza del DIT, para apreciar las condiciones de contexto en que se adopta y acercar su aplicación práctica, ya que no despierta mayor interés porque no es tan conocido y se lo vincula a cuestiones desconectadas de la problemática laboral de nuestro país. A tal fin, la pintura es poderosa porque vuelve concreto a algo abstracto o lejano como puede considerarse a esta disciplina, contribuyendo a generar proximidad con temas cotidianos y concretos. Además, contribuye al aprendizaje interdisciplinario - como integradora de diversos contextos- y a la formación en valores. Ayuda a ordenar lo complejo, estimular la estructuración de pensamiento crítico, afianzar una mirada de comunidad internacional y valorizar las distintas visiones. Ello toda vez que los diversos modos de estructuración y aplicación del DIT se relacionan con la multiplicidad de culturas y en ello son semejantes a las experiencias artísticas y las obras pictóricas. Con ese propósito, las obras son analizadas junto a las biografías de los/as artistas y considerando qué quisieron expresar o transformar a través de ellas. De este modo, en los contenidos del programa del curso se introduce la estética del derecho, integrada por manifestaciones visuales y plásticas, como fuente no formal de derecho. En definitiva, a través de obras pictóricas se integra y sintetiza lo estudiado en relación con cada tema, desde una mirada totalizadora. Previa lectura de los textos indicados para cada unidad, acompañadas de las respectivas guías de estudio, algunas clases comenzarán o finalizarán en el Museo Nacional de Bellas Artes (MNBA) que se convierte en una extensión del aula. Allí se contemplará una o más obras seleccionadas previamente y que nos conducirá al contenido de la unidad de la que se trate. Si la obra a analizar para el tema de la clase se encuentra en otro museo o en otro lugar, será contemplada de manera virtual –en el celular, laptop, tablet o cualquier otro dispositivo disponible- en el aula de la Facultad, acompañada de sonidos, música, aromas, entre otras posibilidades, a fin de lograr una experiencia estética similar a la que se vivencia durante la visita presencial al MNBA. La dinámica es la misma en ambas experiencias, adaptando la exposición dialogada y aplicando una rutina de pensamiento para explorar obras de arte del Proyecto Cero de la Universidad de Harvard, denominada “Ver, Pensar, Preguntarse”, que ayuda a realizar observaciones cuidadosas e interpretaciones pensantes, estimulando la curiosidad y preparando el terreno para la indagación. Junto a estas experiencias se realizarán trabajos grupales que consisten en la búsqueda de pinturas mediante las cuales se puedan establecer conexiones valiosas con los contenidos y generar un diálogo argumentativo. Todo ello para generar motivación, resumir y simbolizar cada uno de los temas abordados durante el curso.

CONTENIDOS: Clase 1 Presentación del curso, y las pautas de trabajo. Unidad I. El Derecho Internacional Público: Concepto. Evolución histórica. Objeto. Fundamentos. Validez. Observancia. Sujetos. Las Naciones Unidas. Clase 2 Unidad I (continuación): conceptualización a través de lecturas previas- obligatorias y obras pictóricas. Trabajo grupal. Clase 3 Unidad II. La Organización Internacional del Trabajo. Antecedentes históricos. Creación, misión, naturaleza jurídica y funciones. Objetivos. Estructura orgánica. Tripartismo. La clase comienza en el MNBA contemplando una obra pictórica relativa al tema e indagando su contenido a través de preguntas con una breve exposición docente. Luego continuamos en el aula la conceptualización y exposición dialogada a través de otra pintura contemplada en forma virtual. Clase 4 Unidad III. Los derechos humanos fundamentales en el mundo del trabajo. Contextualización, globalización económica y jurídica. Mecanismos de protección. Fuentes del Derecho Internacional del Trabajo. Derecho de los Tratados. Concepto y clasificación de los Tratados. Normas Internacionales del Trabajo. Convenios, recomendaciones y protocolos. Características. Convenios fundamentales y prioritarios. Declaraciones. Normas Internacionales en el orden jurídico interno. Control de constitucionalidad y convencionalidad. La clase comienza en el aula, con la conceptualización y exposición dialogada basadas en la guía de estudio previa. Se contempla una obra pictórica que conduce a la aplicación de las NIT en el derecho interno. Clase 5 Unidad III (continuación): la primera parte de clase se desarrolla en el MNBA para la conceptualización durante un recorrido en el cual se contemplan distintas obras pictóricas,

acompañada de una exposición dialogada incluyendo las lecturas previas y obligatorias. La segunda parte de la clase se desarrolla en el aula, realizando un trabajo grupal. Clase 6 Unidad IV. Proceso de adopción de las NIT, vigencia objetiva y subjetiva, ratificación, denuncia y revisión. Unidad V. Procedimientos de control regular y especial de la OIT. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Comisión de Aplicación de Normas. Comité de Libertad Sindical. Interpretación de los convenios y recomendaciones. La Corte Internacional de Justicia. Opinión consultiva sobre la interpretación del Convenio 87 en relación con el derecho de huelga. Durante la clase se contemplan obras pictóricas en forma virtual, para conceptualizar y realizar una exposición dialogada, en base a las lecturas previas y obligatorias. Clase 7 Unidad V (continuación). Trabajo grupal. La clase finaliza en el MNBA contemplando obras relativas al contenido de la Unidad V y a la conclusión del curso. Clase 8 Exposiciones orales del trabajo monográfico final. Clase 9 Recuperatorio oral. BIBLIOGRAFÍA: Bibliografía general BRONSTEIN, Arturo, Derecho internacional del trabajo, Buenos Aires-Bogotá, Astrea, 2013. OIT [en línea] <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm-idOrganizaci%C3%B3n+Internacional+del+Trabajo> OIT– Normlex [en línea] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::> OIT, Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo. Edición del Centenario, 2019[en línea] https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_672554/lang-es/index.htm MUSEO NACIONAL DE BELLAS ARTES, [en línea] <https://www.bellasartes.gob.ar/> b. Bibliografía específica Unidad I BUIS, Emiliano J., “El Derecho Internacional Público: Concepto, Características y Evolución Histórica”, en Lecciones de Derecho Internacional Público, en GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. (coord.), Buenos Aires, Errepar, 2015, pp. 1-21. GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. y Milton FELLAY, “Sujetos del Derecho Internacional”, en Lecciones de Derecho Internacional Público, GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. (coord.), Buenos Aires, Errepar, 2015, pp. 23-32 y 36-37. ROJO, Sergio A., “Las Naciones Unidas”, en Lecciones de Derecho Internacional Público, GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. (coord.), Buenos Aires, Errepar, 2015, pp. 53-54. Unidad III ERMIDA URIARTE, Oscar, Los derechos laborales como derechos humanos, Conferencia en el Postgrado “Trabajo y Derechos Fundamentales”, Universidad de Castilla – La Mancha, Campus de Toledo, enero de 2010. OIT, Centro Internacional de Formación, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, BEAUDONNET, Xavier (Dir.), Turín, 2010, pp. 103-120. GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. y Milton FELLAY, “Derecho de los Tratados (Primera Parte)”, en Lecciones de Derecho Internacional Público, GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. (coord.), Buenos Aires, Errepar, 2015, pp. 111-122. SAGÜÉS, Néstor Pedro, Categorización jurídica de los convenios de la OIT en el derecho constitucional argentino. Una visión sintética, Buenos Aires, El Derecho, 6 de junio de 2019, N° 14.645, AÑO LVII-ED 283, pp. 1-2. GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S., “Relaciones entre el Derecho Internacional y el Derecho Interno”, en Lecciones de Derecho Internacional Público, GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. (coord.), Buenos Aires, Errepar, 2015, pp. 227-301. VON POTOSKY, Geraldo, “Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional”, en Les normes internationales du travail, un patrimoine pour l'avenir, Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, Ginebra: OIT, 2004. *Unidades IV y V OIT, Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, 2019 [en línea] https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_713126/lang-es/index.htm ACKERMAN, Mario E., “Carácter y eficacia de los pronunciamientos de la Comisión de Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT”, versión revisada y actualizada del artículo publicado en la Revista de Derecho Laboral, N° 2010-2, Normas Internacionales y Derecho Interno; Aplicación judicial de las normas internacionales de trabajo, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, pp. 125-143. ROJO, Sergio A., “Las Naciones Unidas”, en Lecciones de Derecho Internacional Público, en GONZALEZ NAPOLITANO, Silvia S. (coord.), Buenos Aires, Errepar, 2015, pp. 71-72. PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Las clases se impartirán con la guía de la docente a cargo, incluyendo profesores/as invitados especialistas en el tema de la clase. La modalidad será presencial, con las características especiales antes indicadas en cada clase con motivo de las visitas al MNBA, que se convierte en una extensión del aula de la Facultad. Las clases se desarrollarán con la modalidad referida los días miércoles en el horario de 15:30 a 18:30 horas, teniendo en cuenta la programación de las visitas al MNBA. En subsidio, de no ser posible en ese horario de acuerdo con la oferta, el mismo será los miércoles de 14 a 17 horas. Criterios de evaluación: Instancias de evaluación Se prevén las siguientes instancias de evaluación: Un trabajo monográfico final, que deberá ser entregado por escrito una semana antes de la exposición oral que se realizará durante la clase 8° y, en caso de no alcanzar la nota de promoción, se realizará una instancia de recuperatorio oral. La participación y trabajos en las clases. Los trabajos especiales que se encomienden, sean de carácter individual o grupal.

LA MUJER Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 2 (dos) / Profesora: Mónica Pinotti

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

OBJETIVO: 1. Lograr que el estudiante adquiriera 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. 2. Capacitar al alumno a través de la resolución de casos prácticos para facilitar el paso de estudiante a ejercicio de la profesión.

CONTENIDOS: Los contenidos están distribuidos en unidades temáticas, las que fueron construidas considerando que la materia es bimestral, con una carga horaria de tres horas semanales, dos clases de una hora y media cada una.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: EXAMEN FINAL práctico y teórico en forma presencial.

CONTENIDOS: UNIDAD I. Introducción. Situación laboral de las mujeres. Concepto de discriminación. Concepto de igualdad de trato. Diferencia entre desigualdad de trato y discriminación. Diferencia entre represalia y discriminación. Las acciones positivas y la desigualdad positiva. Repercusión de la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidades Europeas. Interpretación de las acciones positivas por parte de la O.I.T. Los motivos de discriminación de la mujer en el ámbito laboral: a) El papel de la mujer en la sociedad. b) Los poderes del empleador. Despido discriminatorio: Consideraciones en general. La carga de la prueba en el despido por discriminación. Las consecuencias del despido por discriminación en el ámbito del derecho del trabajo: a) En la Ley de Contrato de Trabajo b) En la Ley 23592. c) En la ley 26485. UNIDAD II. Normas de protección en general a la mujer trabajadora. Introducción. 1) Convenios y recomendaciones internacionales: Trabajo nocturno Convenio 4 O.I.T.: 1919. Convenio nº89 O.I.T.: Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (revisado en 1948) Repercusiones del Convenio 89 en el ámbito internacional: el caso Stoeckel. Trabajo insalubre Convenio 45. 2) Legislación Nacional: Trabajo nocturno: El art. 26 de la Ley de Empleo. Descanso entre turnos. Trabajo a domicilio. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición. UNIDAD III. Normas de protección sobre maternidad: Introducción. 1) Internacionales, Convenios y recomendaciones internacionales. Convenios nº3 (1919); modificado por el C nº103 (1952). Convenio nº183 O.I.T. Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales. Convenio sobre La Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer. 2) Nacionales: Ley de Contrato de Trabajo

Art. 177 R.C.T. Resguardo de la maternidad. Aspectos generales. Necesidad de un descanso obligatorio. Descanso pre y post parto. ¿Licencia o prohibición? Oportunidad para presentar el certificado de embarazo. ¿En qué momento debe la trabajadora efectuar la opción de reducir el período de pre parto? Alteraciones en la duración de la licencia. Parto que ocurre antes de la fecha probable de parto estimada. Parto que ocurre con posterioridad a la fecha probable de parto. Parto que ocurre sin comunicación previa de gravidez. Interrupción del embarazo. Muerte del hijo posterior al parto o niño que nace muerto. Nacimiento múltiple. Comunicación del embarazo y control por el empleador. ¿Puede el empleador requerir la comprobación del embarazo mediante su propio médico cuando la mujer comunicó y acompañó el certificado médico? Estabilidad. 1) Introducción. 2) Carácter de la presunción. 3) Temporalidad del despido. 4) Supuestos de: aborto y de fallecimiento del hijo antes de nacer o recién nacido. 5) Notificación y prueba del embarazo. ¿A quien se debe notificar el embarazo en caso de solidaridad? Casos dudosos de estabilidad: 1) Despido indirecto. 2) Contratación a plazo o eventual. 3) Despido con justa causa. 4) Mujer que ingresa embarazada o que ingresa con posterioridad al parto. 5) Despido durante el período de prueba. 6) Situación de la madre adoptante. Indemnizaciones debidas a la mujer. Finalización de la licencia por maternidad: Art. 183 R.C.T. Introducción. Opciones: a) Continuación del trabajo en la empresa. b) Rescisión del contrato: b1) Inexigibilidad del preaviso. b.2) Compensación por tiempo de servicio. b.3) Monto de la compensación. c) Situación de excedencia: c.1) Concepto. c.2) La expresión "excedencia". c.3) Excedencia por maternidad. c.4) Requisitos para su goce. c.5) Extensión. c.6) Finalización. c.7) Repetición. c.8) Comunicación al empleador. c.9) Oportunidad de la notificación de la opción. c.10) Efectos. c.11) Muerte de la trabajadora durante la excedencia. c.12) Excedencia y vacaciones. c.13) Cuidado de hijo enfermo menor de edad a cargo. c.14) Concepto de "cuidado de hijo enfermo". c.15) Alcance de la expresión menor de edad a cargo. Requisitos comunes para las opciones establecidas en los incisos b) y c) Reingreso luego de la excedencia (art. 184 R.C.T.): 1) Introducción. 2) Condiciones de reingreso. 3) Caso en que el empleador no permita la readmisión. 4) Computo de tiempo de servicio. Requisito de antigüedad (art. 185 R.C.T.). Opción tácita (art. 186 R.C.T.): 1) Declaración tácita. 2) Omisión a reintegrarse. 3) Enfermedad inculpada. UNIDAD IV. Normas sobre responsabilidades familiares a) Internacionales. Convenio contra todas las formas de discriminación contra la mujer. Convenio 89 O.I.T. Recomendación 123 O.I.T. Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales. b) Nacionales: Ley de Contrato de Trabajo. Normas sobre alimentación del hijo. Art. 179, 1era. parte R.C.T. a) Introducción. b) Alimentación por medios artificiales. c) Oportunidad de su goce; Normas sobre el cuidado del hijo. Art. 179 segunda parte. a) Legislación nacional. Salas maternas y guarderías. Diferencia entre sala maternal y guardería. ¿Se puede exigir el cumplimiento de obligaciones que se encuentran sujetas a reglamentación?

Cuidado de hijo enfermo menor de edad a cargo. Concepto de “cuidado de hijo enfermo”. Alcance de la expresión menor de edad a cargo. UNIDAD V. Normas de Protección por matrimonio:

1) Internacionales. Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer. Pacto de Derechos Económicos y Culturales. 2) Nacionales: Ley de Contrato de Trabajo: Art. 180 R.C.T.: Finalidad de la norma. Personas comprendidas. Art. 181 R.C.T. Presunción: 1.) Necesidad de notificar al empleador. 2) Matrimonio no concretado. 3) Ley 26618: modificaciones al Código Civil en materia de matrimonio. Art. 182 R.C.T. Indemnización agravada. UNIDAD VI. 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 VII. Lagunas esenciales de la LCT y los colectivos LGTB. UNIDAD VIII. CASOS PRACTICOS: Análisis de cómo se calculan las indemnizaciones por despido. Diferentes Multas. Daño Moral. UNIDAD IX. 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 estos 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.

BIBLIOGRAFIA: Pinotti, Mónica Abuso, discriminación y otras cuestiones de género en ámbito laboral. Visión Jurídica Ediciones. Vera Arévalo. Ackerman, Mario Tratado de Derecho del Trabajo. La relación individual del trabajo IV. Tomo V. Rubinzal Culzoni (12-5-06); Ackerman, Mario Extinción de la relación laboral, capítulo V Indemnizaciones agravadas por Pablo Salpeter y Carlos Pepe, Rubinzal Culzoni, pág. 625 (2008). Mazza, Régimen del Contrato de Trabajo, Tomo II, La Ley. Fernández Madrid, Juan Carlos. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Tomo II. La ley (octubre de 2001); Alonso Olea, Manuel, “Resolución del contrato de trabajo en período de prueba y discriminación por razón de embarazo”, TySS, 1990-385. Carcavallo, Hugo, “La presunción del art. 178 de la L.C.T.”, TySS, 1990-213.-De La Fuente, Horacio, “Estabilidad de la mujer en estado de embarazo”, J.A. t.29, 1975, pág.886. Fragni, Jorge, “La indemnización especial del art. 178 de la L.C.T. en el supuesto de la muerte del hijo”, L.T.,1986 XXXIV-B,571. Goldin, Adrián, “El despido de la trabajadora embarazada en la Ley de Contrato de Trabajo”, TySS, 1975, pág.320. López Palomero, Eduardo, “Un olvido legislativo, la desprotección laboral del vínculo de adopción”, Doctrina Laboral, Errepar, 1997, pág. 821. Martínez Vivot, Julio, “Destinatario de la protección legal en los casos de despido por causa de matrimonio” (nota a fallo), TySS, 1987-598. Martínez Vivot, Julio, “La protección de la trabajadora. Aplicación de principios que impiden su discriminación”, TySS, 1990, 1065. Martínez Vivot, Julio, “Vigencia de la garantía de estabilidad cuando el hijo nace muerto”, TySS, 1996, pág.925. Murray, Cecilia, Pinotti Mónica “El accidente o enfermedad según la reforma de la Ley 26390” Doctrina Laboral 29 de abril de 2009-II, fascículo nº5. Petruzzo, Idelma, “Acoso moral en el ámbito laboral: Mobbing”, D.J. 2005-3,614. Pinotti Mónica “Aspectos generales de la discriminación” Doctrina laboral, Errepar, marzo 2001. Pinotti Mónica “Discriminación situación laboral de las mujeres” Doctrina Laboral, Errepar, junio 2001. Pinotti Mónica “¿Qué papel juegan los convenios colectivos en la discriminación laboral de la mujer? Doctrina Laboral, Errepar, noviembre 2001. Rodríguez Manzini “Como sancionar los despidos discriminatorios” Ramírez, Luis, “Las implicancias jurídicas del mobbing”, Ley Online. Vázquez Vialard, Antonio, “Despido por causa de matrimonio. Matrimonio no concretado” TySS, 1992,805. Vázquez, María Cristina, “La protección de la maternidad no biológica” Doctrina Laboral Errepar, 2000, pág.873. Tratado de Géneros, Derechos y Justicia, Marisa Herrera – Silvia Fernández, Natalia de la Torre, Capítulo Lagunas esenciales, pág.101 a 121, Rubinzal Culzoni

LA MUJER Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 2 (dos) / Profesora: Mónica Pinotti

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

OBJETIVO: 1. Lograr que el estudiante adquiriera 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. 2. Capacitar al alumno a través de la resolución de casos prácticos para facilitar el paso de estudiante a ejercicio de la profesión.

CONTENIDOS: Los contenidos están distribuidos en unidades temáticas, las que fueron construidas considerando que la materia es bimestral, con una carga horaria de tres horas semanales, dos clases de una hora y media cada una.

CONDICIONES DE REGULARIDAD: 75% de asistencia.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN: EXAMEN FINAL práctico y teórico en forma presencial.

CONTENIDOS: UNIDAD I. Introducción. Situación laboral de las mujeres. Concepto de discriminación. Concepto de igualdad de trato. Diferencia entre desigualdad de trato y discriminación. Diferencia entre represalia y discriminación. Las acciones positivas y la desigualdad positiva. Repercusión de la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidades Europeas. Interpretación de las acciones positivas por parte de la O.I.T. Los motivos de discriminación de la mujer en el ámbito laboral: a) El papel de la mujer en la sociedad. b) Los poderes del empleador. Despido discriminatorio: Consideraciones en general. La carga de la prueba en el despido por discriminación. Las consecuencias del despido por discriminación en el ámbito del derecho del trabajo: a) En la Ley de Contrato de Trabajo b) En la Ley 23592. c) En la ley 26485. UNIDAD II. Normas de protección en general a la mujer trabajadora. Introducción. 1) Convenios y recomendaciones internacionales: Trabajo nocturno Convenio 4 O.I.T.: 1919. Convenio nº89 O.I.T.: Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (revisado en 1948) Repercusiones del Convenio 89 en el ámbito internacional: el caso Stoeckel. Trabajo insalubre Convenio 45. 2) Legislación Nacional: Trabajo nocturno: El art. 26 de la Ley de Empleo. Descanso entre turnos. Trabajo a domicilio. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición. UNIDAD III. Normas de protección sobre maternidad: Introducción. 1) Internacionales, Convenios y recomendaciones internacionales. Convenios nº3 (1919); modificado por el C nº103 (1952). Convenio nº183 O.I.T. Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales. Convenio sobre La Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer. 2) Nacionales: Ley de Contrato de Trabajo

Art. 177 R.C.T. Resguardo de la maternidad. Aspectos generales. Necesidad de un descanso obligatorio. Descanso pre y post parto. ¿Licencia o prohibición? Oportunidad para presentar el certificado de embarazo. ¿En qué momento debe la trabajadora efectuar la opción de reducir el período de pre parto? Alteraciones en la duración de la licencia. Parto que ocurre antes de la fecha probable de parto estimada. Parto que ocurre con posterioridad a la fecha probable de parto. Parto que ocurre sin comunicación previa de gravidez. Interrupción del embarazo. Muerte del hijo posterior al parto o niño que nace muerto. Nacimiento múltiple. Comunicación del embarazo y control por el empleador. ¿Puede el empleador requerir la comprobación del embarazo mediante su propio médico cuando la mujer comunicó y acompañó el certificado médico? Estabilidad.1) Introducción.2) Carácter de la presunción.3) Temporalidad del despido.4) Supuestos de: aborto y de fallecimiento del hijo antes de nacer o recién nacido.5) Notificación y prueba del embarazo. ¿A quien se debe notificar el embarazo en caso de solidaridad? Casos dudosos de estabilidad:1) Despido indirecto. 2) Contratación a plazo o eventual.3) Despido con justa causa.4) Mujer que ingresa embarazada o que ingresa con posterioridad al parto.5) Despido durante el período de prueba. 6) Situación de la madre adoptante. Indemnizaciones debidas a la mujer. Finalización de la licencia por maternidad: Art. 183 R.C.T. Introducción. Opciones: a) Continuación del trabajo en la empresa. b) Rescisión del contrato: b.1) Inexigibilidad del preaviso. b.2) Compensación por tiempo de servicio. b.3) Monto de la compensación. c) Situación de excedencia: c.1) Concepto.c.2) La expresión "excedencia".c.3) Excedencia por maternidad.c.4) Requisitos para su goce.c.5) Extensión.c.6) Finalización.c.7) Repetición.c.8) Comunicación al empleador.c.9) Oportunidad de la notificación de la opción..c.10) Efectos.c.11) Muerte de la trabajadora durante la excedencia.c.12) Excedencia y vacaciones.c.13) Cuidado de hijo enfermo menor de edad a cargo. c.14) Concepto de "cuidado de hijo enfermo". c.15) Alcance de la expresión menor de edad a cargo. Requisitos comunes para las opciones establecidas en los incisos b) y c) Reingreso luego de la excedencia (art. 184 R.C.T.): 1) Introducción.2) Condiciones de reingreso.3) Caso en que el empleador no permita la readmisión.4) Computo de tiempo de servicio. Requisito de antigüedad (art. 185 R.C.T.). Opción tácita (art. 186 R.C.T.): 1) Declaración tácita. 2) Omisión a reintegrarse. 3) Enfermedad inculpable. UNIDAD IV. Normas sobre responsabilidades familiares a) Internacionales. Convenio contra todas las formas de discriminación contra la mujer. Convenio 89 O.I.T. Recomendación 123 O.I.T. Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales. b) Nacionales: Ley de Contrato de Trabajo. Normas sobre alimentación del hijo. Art. 179, 1era. parte R.C.T a) Introducción. b) Alimentación por medios artificiales. c) Oportunidad de su goce; Normas sobre el cuidado del hijo. Art. 179 segunda parte. a) Legislación nacional. Salas maternas y guarderías. Diferencia entre sala maternal y guardería. ¿Se puede exigir el cumplimiento de obligaciones que se encuentran sujetas a reglamentación? Cuidado de hijo enfermo menor de edad a cargo. Concepto de "cuidado de hijo enfermo". Alcance de la expresión menor de edad a cargo. UNIDAD V. Normas de Protección por matrimonio:

1) Internacionales. Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer. Pacto de Derechos Económicos y Culturales. 2) Nacionales: Ley de Contrato de Trabajo: Art. 180 R.C.T.: Finalidad de la norma. Personas comprendidas. Art. 181 R.C.T. Presunción: 1.) Necesidad de notificar al empleador. 2) Matrimonio no concretado. 3) Ley 26618: modificaciones al Código Civil en materia de matrimonio. Art. 182 R.C.T. Indemnización agravada. UNIDAD VI. 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 VII. Lagunas esenciales de la LCT y los colectivos LGTB. UNIDAD VIII. CASOS PRACTICOS: Análisis de cómo se calculan las indemnizaciones por despido. Diferentes Multas. Daño Moral. UNIDAD IX. 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 estos 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.

BIBLIOGRAFIA: Pinotti, Mónica Abuso, discriminación y otras cuestiones de género en ámbito laboral. Visión Jurídica Ediciones. Vera Arévalo. Ackerman, Mario Tratado de Derecho del Trabajo. La relación individual del trabajo IV. Tomo V. Rubinzal Culzoni (12-5-06); Ackerman, Mario Extinción de la relación laboral, capítulo V Indemnizaciones agravadas por Pablo Salpeter y Carlos Pepe, Rubinzal Culzoni, pág. 625 (2008). Mazza, Régimen del Contrato de Trabajo, Tomo II, La Ley. Fernández Madrid, Juan Carlos. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Tomo II. La ley (octubre de 2001); Alonso Olea, Manuel, "Resolución del contrato de trabajo en período de prueba y discriminación por razón de embarazo", TySS, 1990-385. Carcavallo, Hugo, "La presunción del art. 178 de la L.C.T.", TySS, 1990-213. -De La Fuente, Horacio, "Estabilidad de la mujer en estado de embarazo", J.A. t.29, 1975, pág.886. Fragni, Jorge, "La indemnización especial del art. 178 de la L.C.T. en el supuesto de la muerte del hijo", L.T.,1986 XXXIV-B,571. Goldin, Adrián, "El despido de la trabajadora embarazada en la Ley de Contrato de Trabajo", TySS, 1975, pág.320. López Palomero, Eduardo, "Un olvido legislativo, la desprotección laboral del vínculo de adopción", Doctrina Laboral, Errepar, 1997, pág. 821. Martínez Vivot, Julio, "Destinatario de la protección legal en los casos de despido por causa de matrimonio" (nota a fallo), TySS, 1987-598. Martínez Vivot, Julio, "La protección de la trabajadora. Aplicación de principios que impiden su discriminación", TySS, 1990, 1065. Martínez Vivot, Julio, "Vigencia de la garantía de estabilidad cuando el hijo nace muerto", TySS, 1996, pág.925. Murray, Cecilia, Pinotti Mónica "El accidente o enfermedad según la reforma de la Ley 26390" Doctrina Laboral 29 de abril de 2009-II, fascículo nº5. Petruzzo, Idelma, "Acoso moral en el ámbito laboral: Mobbing", D.J. 2005-3,614. Pinotti Mónica "Aspectos generales de la discriminación" Doctrina laboral, Errepar, marzo 2001. Pinotti Mónica "Discriminación situación laboral de las mujeres" Doctrina Laboral, Errepar, junio 2001. Pinotti Mónica "¿Qué papel juegan los convenios colectivos en la discriminación laboral de la mujer?" Doctrina Laboral, Errepar, noviembre 2001. Rodríguez Manzini "Como sancionar los despidos discriminatorios" Ramírez, Luis, "Las implicancias jurídicas del mobbing", Ley Online. Vázquez Vialard, Antonio, "Despido por causa de matrimonio. Matrimonio no concretado" TySS, 1992,805. Vázquez, María Cristina, "La protección de la maternidad no biológica" Doctrina Laboral Errepar, 2000, pág.873. Tratado de Géneros, Derechos y Justicia, Marisa Herrera – Silvia Fernández, Natalia de la Torre, Capítulo Lagunas esenciales, pág.101 a 121, Rubinzal Culzoni

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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

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

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

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

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

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

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

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Santos, Juan Manuel

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

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

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

Período Lectivo: MARZO-JUNIO, miércoles 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.

ASPECTOS JURÍDICOS Y PRÁCTICOS DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE

Puntaje: 2 (dos) / Profesora: Litterio, Liliana Hebe

Período Lectivo: MARZO-ABRIL, miércoles 15:30 a 18:30 hs.

OBJETIVOS: Objetivo general. El objetivo prioritario del presente curso es el de poner en conocimiento de los alumnos el trabajo infantil prohibido y adolescente irregular, en tanto constituye una problemática compleja que permanece sin resolver en la Argentina y en otros países. Atento a que es un tema que tiene un profundo contenido humano, social y jurídico y que, cuando se les otorga la oportunidad, los alumnos se interesan, es fundamental que adquieran los conocimientos necesarios tanto de la regulación jurídica, como de lo que sucede en la realidad diaria en los diferentes lugares de nuestro país. Objetivos específicos Profundizar y ampliar los contenidos vistos en “Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, que normalmente son muy escasos en lo que se refiere al tema objeto del curso propuesto. Fomentar la participación de los alumnos a través de técnicas de investigación de la realidad. Estimular a los alumnos a realizar un ejercicio comparativo entre los hechos que descubran y las normas nacionales e internacionales en juego. Promover la formulación de propuestas por parte de los alumnos, que puedan ayudar a cambiar la realidad desde los distintos frentes de acción. CONTENIDOS: Aclaración inicial: cada uno de los temas será abordado desde las normas y la realidad y se indicarán las posibles medidas a adoptar. Unidad I. Introducción general al trabajo infantil y adolescente. Las formas más visibles, menos visibles, invisibles. La inspección del trabajo. Unidad II. La edad mínima para empezar a trabajar. El Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima. Regla general. Excepciones puntuales: Trabajos familiares o ligeros. Trabajos artísticos, influencers, youtubers, streamers gamers. Unidad III. El trabajo adolescente. Las reglas de la Ley de Contrato de Trabajo: Jornada de trabajo. Exámenes médicos. Tareas prohibidas. Regulación de algunos estatutos especiales. Unidad IV. El trabajo doméstico. La regulación de la ley 26.844. El trabajo infantil y adolescente doméstico peligroso. Unidad V. El trabajo deportivo. El trabajo deportivo en general. El fútbol en particular: nacional e internacional. Las reglas internacionales sobre transferencias. Unidad VI. El trabajo agrario. El Régimen Nacional de Trabajo Agrario: reglas. El “mito” relativo al trabajo infantil en el agro y los espacios de cuidado. Unidad VII. El trabajo minero. El trabajo en canteras y minas. Las leyes de minería. Unidad VIII. Consecuencias del trabajo infantil y adolescente prohibidos. Consecuencias en la salud física y psíquica. Consecuencias en la escolaridad. Unidad IX. Las peores formas de trabajo infantil y adolescente. El Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas del trabajo infantil. La ratificación “universal” del convenio. La explotación infantil en actividades delictivas. Unidad X. El trabajo peligroso. Conceptualización. Los trabajos peligrosos en el Convenio 182 de la OIT. Los trabajos peligrosos en el decreto 1.117/2016. Unidad XI. Penalización del trabajo infantil prohibido. El art. 148 bis del Código Penal: Alcances. Limitaciones en razón de las personas. Unidad XII. El abordaje desde la autonomía colectiva. El trabajo infantil y adolescente en el ejercicio de la autonomía colectiva. Convenios colectivos de trabajo relativos al tema. Unidad XIII. El abordaje desde las instituciones del sistema de Seguridad Social La Seguridad Social como estrategia para

prevenir el trabajo infantil. La edad mínima para empezar a cotizar a los subsistemas de Seguridad Social. EVALUACIÓN: Los alumnos serán evaluados con un examen escrito y tendrán derecho a rendir una evaluación complementaria en aquellos casos en los cuales no alcancen los cuatro (4) puntos en la evaluación de la materia. Bibliografía General: ETALA, Carlos A.: Contrato de Trabajo. 2 tomos, Astrea. LITTERIO, Liliana Hebe, directora, Autores varios (profesores de la cátedra): Los múltiples aspectos del trabajo infantil y adolescente. Enfoques jurídico y pragmático, La Ley, 2024. LITTERIO, Liliana Hebe: El trabajo infantil y adolescente en la Argentina. Las normas y la realidad. Errepar, 2010. PLA RODRIGUEZ, Américo: Los principios del derecho del trabajo. 3a ed. Depalma, 1998. VAZQUEZ VIALARD, Antonio L.R: El trabajo humano. EUDEBA. 1970. También se proporcionarán a los alumnos artículos de doctrina y estudios de la OIT sobre los distintos temas.

RELACIONES LABORALES DE EMPLEO PÚBLICO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Lanchini, Matías Francisco
Período Lectivo: MARZO-JUNIO, miércoles de 17:00 a 20:00 hs.

OBJETIVOS

El empleo público es un espacio de las relaciones laborales que vive en permanente tensión. Es demasiado administrativista para la doctrina laboral, al tiempo que es demasiado social para las categorías del derecho administrativo. Es una rama enmarañada por diferentes tendencias de dos disciplinas del derecho que a priori son contradictorias. Se aplican los principios generales del Derecho del Trabajo al tiempo que deben cumplirse ciertos recaudos administrativos como el agotamiento de la vía antes de iniciar demanda judicial. En algunos casos la competencia es de la justicia laboral, en otros es del fuero contencioso administrativo. Una rama del derecho compleja, incluso en materia de relaciones colectivas donde la pluralidad sindical es un evidente contrapunto a la lógica del modelo sindical argentino de “unidad promocionada”.

En ese marco, el Curso propuesto sobre “Relaciones Laborales de Empleo Público” buscará brindar herramientas teóricas y prácticas para que los alumnos puedan aprehender las bases fundamentales vinculadas a la dinámica de las relaciones laborales del sector público. Para dicho fin se analizará la normativa y jurisprudencia consolidada de cada uno de los institutos, tanto del Estado Nacional como del Estado del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en sus dimensiones individual y colectiva, respectivamente.

Es para ello que se propone un estudio detallado sobre los aspectos esenciales de las normas que regulan el empleo público nacional (Ley 25.164) y local (Ley 471), con particular hincapié en la jurisprudencia, para desentrañar las similitudes y diferencias del empleo estatal de ambas jurisdicciones. Ello a fin construir herramientas que permitan comprender los interrogantes fundamentales del empleo público y, de esta forma, incorporar una capa de conocimiento sólida para que se constituyan en futuros profesionales con capacidad de asesorar, diseñar política pública o bien tomar decisiones en materia de empleo público, para cualquiera de los actores sociales involucrados: Estado, sindicatos, Poder Judicial, Poder Legislativo, etc.

CONTENIDOS:

Teoría general del Empleo Público. Nociones básicas del Derecho Administrativo. Teoría del Estado. Repaso histórico. Naturaleza jurídica. Concepciones estatutarias. Progresiva Laboralización del empleo público. Distinción entre funcionarios y empleados. Derecho Constitucional del Trabajo. La estabilidad. Ingreso al régimen de carrera. Procedimiento de designación. Periodo de prueba. Modalidades contractuales. Contratados transitorios. Contratados de obra o servicios. Criterios de la C.S.J.N en torno al derecho a la estabilidad y a las contrataciones temporarias. Desarrollo de la carrera administrativa. Derechos y deberes del trabajador público. Incompatibilidades. Jornada. Modalidades operativas. Facultad del Estado de modificar la prestación. Disponibilidad. Violencia Laboral. Cupos especiales: discapacidad, transgenero. Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias. Adscripción. Comisión de Servicios. Transferencia. Régimen disciplinario. Procedimiento de Sumarios. Extinción de la relación de empleo público. Cesantía y exoneración. Recursos administrativos y judiciales ante despidos. Cuestiones de competencia judicial. Empleados públicos en la órbita de la L.C.T, su constitucionalidad según la C.S.J.N. Tercerizaciones. Responsabilidad solidaria del Estado por subcontratar trabajadores. Regímenes especiales. Subsector Docente y subsector Salud. Régimen previsional del sector público. Jubilaciones en regímenes especiales. Derecho Colectivo. Convenio 151 OIT. Pluralidad sindical. Negociación colectiva en el sector público. . Conformación de la voluntad del sector sindical. Métodos para medir representatividad proporcional. Articulación convencional. Ultratractividad. Contribuciones Solidarias en el sector público. Representación directa de los trabajadores en los organismos públicos. Desdoblamiento de la representación. Cuestiones de tutela sindical. Discriminación sindical y política. Conflictos colectivos. Huelga en los servicios esenciales. Criterios de los órganos de control de la OIT. Diferencia entre huelga en servicio público y servicio esencial. Huelga docente. Huelga en el sector Salud. Huelga política. Métodos de autocomposición de conflictos colectivos en el ámbito público. Derecho comparado. Sistemas de relaciones laborales del empleo público en Europa y América Latina. III.- Descripción de los contenidos por unidades temáticas. Unidad temática N° 1: Teoría General del Empleo Público. Nociones Básicas. 1.- ¿Qué es el Estado? División de Poderes. Sistema democrático y republicano de

Gobierno. Federalismo y autonomía provincial. 2.- Diferencia entre política y administración pública. 3.- Estructura del Estado y de la administración. Teoría del Órgano. 4.- Repaso histórico del empleo público en diferentes momentos: La consolidación del Estado Nacional. Estado autoritario burocrático. Ley Sáenz Peña. El Gobierno de Yrigoyen. El "Fraude Patriótico". El peronismo. Golpes de Estado y democracias imperfectas. La dictadura del 1976-1983. La consolidación de la democracia. Las deudas pendientes en materia de empleo público. 5.- El Empleo Público en la Constitución Nacional, en las constitucionales provinciales y en los tratados internacionales de Derechos Humanos. Derecho comparado. Sistemas de relaciones laborales en el sector estatal de Europa y América Latina. Unidad temática N° 2: naturaleza jurídica del Empleo Público. 1.- Concepciones estatutarias vs. concepciones contractualistas. 2.- Laborización progresiva del empleo público. El rol de los sindicatos y de la autonomía colectiva. Derechos de sindicalización del trabajador público. 3.- El Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo. La negociación colectiva como instrumento de democratización de las relaciones laborales. 4.- Materias excluidas de la negociación colectiva: La estructura del Estado, las facultades del estado empleador y la idoneidad como requisito de ingreso a la función pública. 5.- Distinción entre funcionarios y empleados públicos. La frontera difusa entre ambas figuras. La posibilidad de dictar normas de carácter general del funcionario. El personal jerárquico de empresas del estado. Su carácter de dependientes. Unidad temática N° 3: Derecho Constitucional. 1.- El constitucionalismo social. Superación del constitucionalismo clásico. Equilibrio entre las lógicas liberal y social. 2.- El art. 14 bis de la C.N. Su déficit de origen. Cuestión política no justiciable. Convalidación en la reforma constitucional de 1994. Clausulas operativas u programáticas. La reglamentación del principio protectorio. 3.- El empleo público en el art. 14 bis. La cuestión de la estabilidad. Antecedentes del derecho a la estabilidad. Su configuración jurídica. Bien jurídico protegido. Demás derechos y garantías constitucionales del trabajador público, derechos de sindicalización, negociación colectiva y de huelga. 4.- Normas legales que reglamentan el empleo público: Ley 471 C.A.B.A y ley marco de empleo público nacional 25.164. Unidad temática N° 4: La garantía de estabilidad. 1.- La estabilidad como rasgo característico del empleo público. Operatividad de la cláusula de estabilidad. Análisis del fallo "Madorrán c/ Dirección General de Aduanas". (CSJN 2006). 2.- La estabilidad en la ley marco de empleo público y en el CCT General para la administración pública Nacional. Art. 7 y 8 de la ley 25.164. La garantía de estabilidad en la Ley 471 de C.A.B.A, art. 42 y 43. Condiciones e impedimentos para el ingreso a la carrera administrativa. 3.- Ingreso a la carrera administrativa. Requisitos constitucionales. El régimen de concurso público de oposición de antecedentes. Proceso concursal. Etapas: evaluación de antecedentes, examen, entrevista, orden de mérito. Designación del trabajador público. El "periodo de prueba" (art. 17 ley 25.164). Requisitos para revocar una designación de planta permanente. Análisis de jurisprudencia del precedente "Schneiderman c/ Estado Nacional" (CSJN. 2008). Unidad temática N° 5: Las contrataciones temporarias. 1.- Excepciones al principio de estabilidad. Art 9 de la ley 25.164, art. 156 CCT 214/06 y art. 45 Ley 471. Requisitos para contratar a plazo: de servicio, temporales y cuantitativos. Utilización de figuras contractuales temporales para cubrir planta permanente. 2.- Soluciones jurisprudenciales. Análisis del Fallo C.S.J.N: "Ramos c. Estado Nacional" (C.S.J.N 2010). Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito público. El contrapunto del fallo "Sánchez c. AGN" (C.S.J.N 2010). Reparación económica ante el despido del trabajador contratado. Régimen indemnizatorio (art. 11 ley 25.164). Análisis del fallo "González Dego, María Laura c/ MTESS s/ despido" (C.S.J.N 2011). Argumentos de la C.S.J.N para denegar la estabilidad del trabajador contratado. Otras posibles respuestas ante el fraude. Análisis del fallo "Guterman c. GCBA" (2006) y "Silva c/ EN – Sindicatura General de la Nación". (C.S.J.N 2011). 3.- Competencia judicial. Tesis de la competencia laboral. Teoría de la competencia contenciosa administrativa. Crítica del precedente "Sapienza c. AFCA". (C.S.J.N 2015). Unidad temática N° 6: Derechos y deberes de los trabajadores públicos. 1.- Desarrollo de la Carrera Administrativa: Agrupamientos, niveles, tramos y grados conforme Dto. 2098/08. La promoción vertical. Requisitos de capacitación y formación. La promoción horizontal. Cambio de agrupamiento. Sistema de remuneraciones. Intangibilidad salarial o estabilidad en el nivel y grado. Criterios jurisprudenciales. 2.- Régimen de incompatibilidades y posibilidad de pluriempleo. Art. 25 ley 25164. Art. 12, 13 y 14 de la ley 471. Derechos, deberes y prohibiciones del trabajador público. Jornada laboral. Facultad del Estado de modificar la prestación. Límites al poder de "ius variandi" del estado, evitando perjuicios "morales y materiales". posibilidad de realizar funciones de nivel superior. Art. 15 ley 25.164. El régimen de disponibilidad. Situación ante supresión de organismos o unidades. Plazo de disponibilidad. Posibilidad de reintegrarse en otra área. Imposibilidad de reintegrarse. Indemnización. Art. 11 ley 25.164 y art. 62 Ley 471. 3.- Régimen de licencias. Dto. 3413/1979 y CCT 214/06. Art. 16 A 35 Ley 471. Licencias especiales por violencia de género. Posibilidad de comisión de servicios y adscripción. El déficit del teletrabajo en el sector público. 4.- Violencia Laboral. Ley 1225 CABA y Convenio 190 OIT. Confidencialidad del denunciante. Acciones obligatorias ante denuncia de violencia laboral. Comisiones paritarias especiales con competencia en violencia laboral. Procedimiento. Cupo trans y cupo de discapacidad. Art. 69 ley 471. Análisis del fallo "G. S. Á. y otros c/ Poder Judicial". Unidad temática N° 7: Régimen disciplinario. 1.- Régimen disciplinario de los trabajadores estatales nacionales. Art. 27 a 37 ley 25.164. Principios aplicables: no bis in ídem, debido proceso y proporcionalidad de la sanción. Tipificación de las sanciones. Prescripción. 2.- Proceso sumarial. Dto. 467/99. Posibilidad de suspensión preventiva. Plazos y requisitos. Instrucción de sumario. Etapa de instrucción secreta. Caducidad del sumario. Audiencia indagatoria. Imputación de cargos. Derecho de defensa del sumariado. Sustanciación de prueba. Informe final. Resolución definitiva. 3.- Recurso Judicial

ante sanciones administrativas a personal con estabilidad. Plazo, Competencia. Causales de egreso. 4.- Régimen disciplinario de los trabajadores públicos del GCBA. Art. 51 a 61 ley 471. El proceso sumarial Dto. 3360/68. Plazos del sumario. Instrucción. Derecho de Defensa. Resolución final. Recurso judicial. Ley 189. Prescripción de las sanciones. Unidad temática N° 8: Empleados públicos en la órbita de la L.C.T. 1.- Posibilidad aplicar la L.C.T en organismos públicos. Art. 2 L.C.T. Excepciones por vía reglamentaria o por negociación colectiva. Organismos descentralizados y empresas estatales. Competencia del Fuero Nacional del Trabajo. 2.- La cuestión de la estabilidad. Análisis del fallo “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación”, (C.S.J.N 2006). Inconstitucionalidad del despido incausado en el ámbito del Estado. Antecedentes jurisprudenciales. Fallos “Guida c/ Poder Ejecutivo Nacional” (C.S.J.N 2000). Fallos “Aguerre, Miguel Ángel c/ETOSS” (C.S.J.N 2011). 3.- El contrapunto de la estabilidad en las sociedades del Estado. Análisis del fallo “Luque, Rolando Baltazar c/Sociedad del Estado Casa de Moneda s/despido”. (C.S.J.N 2015) Posibilidad de despedir sin causa en dicho ámbito. 4.- Criterios disímiles de los tribunales inferiores en torno a “Madorrán” y “Luque”. Análisis críticos y comparación de los fallos: “Figueroa, Mariano Alberto c/ ANSES s/ Despido” (2018) y Juárez, Gisela Verónica c/ Superintendencia de Riesgos del Trabajo s/ Despido” (2021). 5.- El despido con causa de trabajadores en organismos con L.C.T. Necesidad de sumario. Análisis del fallo “Fino c. ANSES” (C.S.J.N 2023). 6.- La subcontratación del Estado. Inaplicabilidad del art. 30 L.C.T. Criterios jurisprudenciales. Análisis del precedente “Gómez, Susana Gladys c/ Golden Chef S.A” (C.S.J.N 2013). La doble indemnización en organismos públicos donde se aplique la L.C.T. análisis del fallo “Razzetti Néstor c/ Administración de Infraestructuras Ferroviarias Sociedad del Estado s/ despido” (2022). Unidad temática N° 9: Regímenes especiales. 1.- Sector docente. Estatuto docente C.A.B.A. Principios generales. Derechos y deberes de los docentes. Derecho a la estabilidad. La titularización del cargo. Sistema de interinatos y suplencias. Concursos para ingresar a los cargos. Sistema de puntajes. Calificación y concepto docente. Acumulación de cargos. Asensos. Proceso sumarial. Causales de egreso. Régimen disciplinario. Diferencia entre cese y cesantía. Licencias docentes. Ley 3333. Diferencias con el régimen de docentes privados. 2.- Sector Salud. Ley 6035 C.A.B.A. Principios. Profesiones comprendidas. Incompatibilidad de cargos. Prohibiciones. Derechos y deberes. Sistemas de descansos. Licencias. Carrera. Régimen disciplinario. Recursos. Exclusión de la carrera de Licenciatura en enfermería de la ley 6035. Análisis del fallo “ATE c/ GCBA s. amparo” (2022). 3.- Régimen de jubilaciones especiales de los docentes. Edad jubilatoria. Derecho a la permanencia. Aportes en diferentes jurisdicciones. Conformación del haber jubilatorio. Unidad temática N° 10: Pluralidad sindical y negociación colectiva en el Estado. 1.- Rasgo característico: la pluralidad sindical en el ámbito público, tanto nacional como provincial y municipal. Análisis de la ley 24.185 y art. 74 a 99 de la ley 471. Coexistencia de entidades sindicales con personería gremial. 2.- La conformación plural de la voluntad de los trabajadores en la unidad de representación. Formas de medir la representatividad proporcional. Contenidos excluidos de la negociación. 3.- Articulación convencional: negociación general o sectorial. Principio de negociación de buena fe. Contenidos mínimos del acuerdo convencional. 4.- Ultratractividad convencional. Contribuciones solidarias en el estado. Cuestiones controversiales de la contribución solidaria en ámbitos de pluralidad sindical. La contribución solidaria en el Estado Nacional y en el GCBA. 5.- Instrumentación del acuerdo. Publicación. Efecto erga omnes. Diferencias con la ley 14.250. 6.- Análisis de jurisprudencia “ATE c. GCBA s. juicio sumarísimo” (CNAT, 2022). Unidad temática N° 11: La representación de los trabajadores en el lugar de trabajo y la tutela sindical. 1.- El sistema argentino de representación sindical con tendencia unitaria. El canal único de representación de la ley 23.551. El fallo “ATE I”. La dualidad de la representación sindical en el estado. Res. MTESS N° 255/03. Diferentes posturas. ¿Conformación de un único órgano de representatividad plural o desdoblamiento de la representación? La situación actual de los organismos públicos en torno a la representación directa. La cuestión de la cantidad de delegados. Disímiles interpretaciones del art. 45 Ley 23.551 a la luz de la pluralidad sindical. 2.- Tutela sindical en el estado. El bien jurídico protegido. La protección sindical extensible a representantes de sindicatos simplemente inscriptos con ámbito estatal. Fallo “Rossi”. La tutela sindical ante modificaciones de la estructura del estado. Juicio de exclusión de tutela. Proceso de reinstalación. Posibilidad de medida cautelar. Cuestiones de competencia. Crítica del precedente “Rizzo Carlos Adrián c/ Ministerio de Hacienda s/ juicio sumarísimo” (C.S.J.N, 2022). Unidad temática N° 12: despidos discriminatorios. 1.- Aplicación de la ley 23.592 en el ámbito estatal. Posibilidad de reinstalación. El precedente “Álvarez c. Cencosud”. Postura de la minoría y de la mayoría. Diferentes situaciones de despidos discriminatorios: despido por embarazo, despido por actividad sindical, despido por opinión política, por enfermedad, por género, por orientación sexual, etc. 2.- Análisis de jurisprudencia de despidos discriminatorios en el estado: Activismo sindical: “Rodríguez Ailín Celeste C/ Ministerio de Defensa de la Nación S/ Juicio Sumarísimo”, (2021), “Garnica Carlos Alfredo c/Casa de Moneda S.E s/Sumarísimo” y, (2022), “Monfardini Norma c. GCBA” (2021); Discriminación política: “A. C. J. c/ Administración Nacional de la Seguridad Social s/ juicio sumarísimo” (2020) Discriminación por embarazo: “R.W., N.V. c/ EN –M° Defensa –Armada s/ empleo público”, (2020). Unidad temática N° 13: conflictos colectivos y métodos de composición del conflicto. 1.- Huelga en el estado. Diferencia entre la huelga en los servicios públicos y la huelga en los servicios esenciales. Regulación de la huelga en los servicios esenciales. Art. 24 ley 25.877. Los criterios de los órganos de control de la OIT. Exclusiones del Derecho de huelga. Enumeración de los servicios esenciales. Indiferencia del carácter público o privado. Las categorías intermedias: los servicios esenciales por extensión y los servicios públicos de

importancia trascendental. Imposición de servicios Mínimos. La Comisión de garantías. Competencias y funciones. Dictámenes de la Comisión de Garantías. Análisis del fallo “SADOP C. Poder Ejecutivo Nacional”. 2.- Las modalidades de ejercicio de la huelga en el estado. La huelga política. El sujeto legitimado para convocar la huelga conforme C.S.J.N en el precedente “Orellano”. La huelga y el cobro de salarios. Análisis del precedente “Ademys c. GCBA s/Medida cautelar” (2022). 3.- Métodos de composición de conflictos. Art. 16 de la ley 24.185 y art. 100 ley 471. Intervención de la autoridad de aplicación. Proceso de conciliación obligatoria. Posibilidad de elegir mediadores. Suspensión de las medidas de acción directa. Limitación de huelgas en “servicios públicos esenciales”, imposición de guardias mínimas. Remisión a normas legales de huelga en los servicios esenciales.

PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO

En cada clase habrá un espacio de exposición de los contenidos teóricos y prácticos de las unidades temáticas, abordando en cada una de ellas las necesarias referencias jurisprudenciales, que son imprescindibles para el estudio de las relaciones laborales de Empleo Público. En el marco de cada exposición, se buscará un intercambio de reflexiones e inquietudes con los alumnos, para poder ayudarlos en el proceso de acumulación de conocimientos, respetando las opiniones de cada cual, lo que es indispensable en la actividad académica. Asimismo, se articularán mecanismos de aprendizaje a través de herramientas cinematográficas, a través de películas relacionadas a las unidades temáticas, las que pueden ayudar a comprender el fenómeno de las relaciones de empleo público, las que pueden estimular y fomentar espacios de debate e intercambio de opiniones.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

La evaluación constará de dos instancias. Un primer parcial escrito, al finalizar la exposición de la unidad temática N° 9, donde se interrogará sobre cuestiones abordadas en los encuentros, parcial que será calificado del 1 al 10, siendo condición indispensable para mantener la regularidad la calificación mínima de 4 y poder continuar en el curso, con instancia de recuperación, tal como lo indica el reglamento.

Luego, una segunda instancia de evaluación oral, al finalizar las exposiciones de las unidades temáticas, la que será de carácter integral e individual. En esta instancia oral, los alumnos deberán elegir un fallo de los abordados en clase y exponerlo oralmente frente al docente, con particular referencia al conflicto jurídico del precedente, las normas e institutos involucrados y la resolución del tribunal. La aprobación del mismo dependerá de la claridad de la exposición, alcanzando la calificación de 4 puntos para aprobar el curso. En caso de no alcanzar dicha calificación, se arbitrará una instancia de recuperación. Asimismo, será tenida en cuenta la participación en clase y en los debates a la hora de la calificación final.

DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

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

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

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: *UNIDAD I. Repaso de algunos elementos básicos de la teoría general.* El derecho del trabajo: concepto, estructura, partes y contenidos. Fines y funciones. Caracterización de la norma laboral; imperatividad relativa y su estructura mixta (imperatividad a la baja; dispositividad a efectos de su mejoración). La técnica; limitar la autonomía de la voluntad. El sistema de fuentes del derecho del trabajo y las relaciones entre las diversas fuentes. Orden jerárquico y orden de prelación. El concepto de orden público laboral y el fraude laboral; las técnicas para combatirlo. Los principios del derecho del trabajo y las reglas de interpretación y aplicación del derecho del trabajo. Los embates reformistas y sus tendencias. Las demandas de flexibilidad laboral, garantismo colectivo, modernización, individualización, desregulación. *UNIDAD II. El contrato de trabajo.* Contrato de Trabajo. Concepto. La relación de trabajo; distinción conceptual. Elementos del contrato de trabajo; enunciación. Los sujetos del contrato de trabajo. El trabajador y el empleador; caracterización general y remisión a la unidad III. El Estado como empleador; diferenciación y ubicación sistemática. La formalización del contrato de trabajo. Libertad de contratar. La capacidad de los sujetos. El consentimiento. La forma y la prueba del contrato de trabajo. Libros y documentación laboral. Su significación en la dinámica contractual; caracterización general (remisión a la unidad V.d). El objeto del contrato de trabajo. El objeto ilícito y el objeto prohibido. Nulidad del contrato de trabajo. El trabajador extranjero clandestino. El concepto de dependencia laboral; sus aspectos y sus facetas jurídica, económica y técnica. Grados e intensidades de la dependencia laboral. Su *deslinde con las situaciones de trabajo autónomo*. La dependencia como calificador inclusivo/excluyente. La detección de la situación de dependencia laboral; casuística. Distinción con otras figuras jurídicas (locación de servicios, locación de obra; el contrato de sociedad) y con otras causas y situaciones trabajo familiar; religioso, benévolo). El contrato de aprendizaje (ley 24465 art. 4). Las becas y las pasantías. El socio-empleado. Las funciones del contrato de trabajo: constitutiva y normativa. La función normativa como vehículo de la autonomía de la voluntad. Autonomía y unilateralidad; el problema. El contrato de trabajo y la ley. *UNIDAD III. El empleador y la empresa. Intermediación e interposición en el contrato de trabajo* Empresa, empresario, establecimiento, empleador; precisiones y deslindes conceptuales. La empresa y el establecimiento como centro de imputación del régimen jurídico laboral; el debate actual. Modificación de la estructura de la empresa, transferencia de la empresa o del establecimiento,

transferencia del fondo de comercio; las responsabilidades empresarias y la situación de los trabajadores. La cesión de personal. La quiebra y la continuidad de la empresa. Empresas multinacionales. Grupos de empresas; empresas relacionadas y subordinadas. Las PyMES. Las pequeñas empresas y su régimen estatutario; remisión a la unidad X.d. Interposición, intermediación, representación y segmentación del empleador. Tendencias a la “externalización”; descentralización productiva o desresponsabilización empresarial. La representación de las personas jurídicas. El empleador aparente. Las agencias de colocación. Oficinas de Selección de personal. Las empresas de servicios eventuales; su régimen jurídico. Contratistas y subcontratistas; régimen general. Normas especiales para la industria de la construcción. Los falsos contratistas. Las cooperativas de trabajo. Las sociedades de trabajadores. Nuevos contratos comerciales: “franchising”, suministro de mercaderías, “engineering”, distribución, concesión, etc. Auxiliares del trabajador. El contrato de grupo o equipo **UNIDAD IV. Duración y perduración del contrato de trabajo** La duración del contrato de trabajo y el régimen de estabilidad en el empleo. Concepto y tipología de la estabilidad; la adscripción del régimen argentino. Estabilidad, permanencia, continuidad. El contrato por tiempo indeterminado. El período de prueba. Estabilidad e indeterminación del plazo. Contrato a plazo fijo, eventual, por temporada. Modalidades contractuales introducidas a partir de la ley 24013; su régimen legal. El contrato de fomento del empleo; de lanzamiento de nueva actividad; de práctica laboral para jóvenes; trabajo-formación. Modalidad especial de fomento del empleo (ley 24.465). normas especiales para las pequeñas empresas (ley 24.467). El contrato de trabajo a tiempo parcial. Estabilidad, despido y modalidades contractuales; el debate sobre la denominada flexibilidad “de entrada” y su vinculación con la idea de flexibilidad externa. La perduración del contrato; continuidad y cambio. Fijación original del contenido de la prestación (determinación del objeto): las normas estatales; los convenios colectivos, la autonomía individual, los poderes del empleador. Las categorías profesionales; la “polivalencia”. La denominada flexibilidad funcional o interna; deslinde con la flexibilidad externa. Modificaciones por acuerdo bilateral y por decisión unilateral del empleador. Movilidad funcional. El “ius variandi”; concepto, límites, distintos supuestos. Funciones superiores e inferiores. La intervención de la administración y los mecanismos de gestión colectiva de los intereses individuales. El procedimiento de crisis. **UNIDAD V. Teoría de las obligaciones laborales; derechos y deberes de las partes** Teoría de las obligaciones laborales. Derechos y obligaciones de prestación y de conducta en las distintas instancias contractuales. Las normas del derecho civil. Deberes comunes a ambas partes. Buena fe; colaboración y solidaridad. Derechos, poderes y facultades del empleador. Recibir el trabajo y detentar la titularidad de los resultados. Las invenciones del trabajador. Poder de dirección. Poder reglamentario. Las facultades disciplinarias. Facultades unilaterales para alterar ciertas condiciones del contrato de trabajo; de nuevo sobre el “ius variandi” (remisión a la unidad IV.f) Los controles personales y la dignidad del trabajador Obligaciones y deberes del empleador. Deber de trato igual y prohibición de hacer discriminaciones. El deber de previsión. Deber de ocupación efectiva. Deber de seguridad. Deber de reintegrar gastos efectuados por el trabajador. Responsabilidad por daños inferidos al trabajador por el hecho o en ocasión del trabajo. Deber de diligencia. Obligación de entregar certificados de trabajo y previsionales. El cumplimiento de las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. El deber de pagar la remuneración (remisión a la unidad VI). Obligación y de llevar libros y demás documentación laboral. La carga de documentación. Los efectos de la carencia de formalidades, la existencia de defectos o la omisión de llevarlos o exhibirlos. Los deberes de registración. Derechos y obligaciones del trabajador. El cumplimiento de la prestación laboral. La prestación de trabajo extraordinario. La obligación de prestar auxilio o ayudas extraordinarias. El deber de obediencia. Deber de fidelidad. Deber de no concurrencia. Derechos del trabajador derivados de sus invenciones. Responsabilidades del trabajador por daños inferidos al empleador. Cargas de declaración, comunicación y contestación. El silencio del trabajador. El silencio del empleador. La elección del medio para formalizar comunicaciones recíprocas. La responsabilidad por el medio empleado **UNIDAD VI. El salario.** Concepto y caracterización jurídica del salario. Salario laboral y salario a los fines de la Seguridad Social. Prestaciones remuneratorias, prestaciones no remuneratorias y beneficios sociales. Las asignaciones familiares (deslinde y remisión); reintegro de gastos y resarcimiento de daños; indemnizaciones, viáticos. Tipología. Salarios mínimos. El salario mínimo vital. Salario Básico o profesional. El salario mínimo garantizado. Las fuentes de fijación de los salarios. La ley y otras vías de intervención del Estado. Los salarios del servicio doméstico. La negociación colectiva. Comisiones especiales; el caso de los trabajadores del campo. El acuerdo individual. La determinación por los jueces. Las formas de determinar la remuneración; por tiempo y por rendimiento. El salario a destajo. Salario básico, adicionales y premios remuneratorios. Comisiones individuales y colectivas; el sistema legal del viajante de comercio. Gratificaciones. Participación en las ganancias. El Sueldo anual complementario. Formas de pago de la remuneración. Salario en dinero y salario en especie. Las propinas y otras formas de ocasión de ganancia. La estructura del salario. Componente principal; prestaciones salariales complementarias. La tutela del salario. Garantías de efectividad, integridad y oportunidad del pago. Medios de pago. Tiempo y lugar del pago. Sujetos habilitados para pagar y percibir. Pagos parciales. Retenciones. Deducciones y compensaciones. Adelantos. Cesión de créditos laborales. El embargo de los salarios; sus límites. La tutela de los créditos laborales en caso de concurso y de quiebra. Otras formas de protección contra la insolvencia del empleador. Los fondos de garantía. Insolvencia de contratistas o intermediarios. Instrumentación y prueba del pago. Pago insuficiente. Prescripción de los créditos laborales. Caducidad de derechos. Pago de créditos a los derechohabientes del

trabajador. Las demandas de flexibilidad salarial. La introducción de componentes remuneratorios variables. Las tendencias a la individualización de los salarios. El cuestionamiento de los sistemas de salarios mínimos. *UNIDAD VII. La jornada de trabajo y los descansos.* La jornada de trabajo. La limitación de la jornada de trabajo; antecedentes históricos y justificación. Las normas internacionales sobre jornada de trabajo. Tendencias actuales; reducción y flexibilización de la jornada de trabajo. La anualización de la jornada. Normas aplicables en materia de jornada de trabajo; su ámbito de aplicación. Concepto y cómputo de la jornada. Los períodos de inactividad. Comidas y refrigerios. El tiempo de traslado. Las facultades del empleador en materia de jornada de trabajo; diagramación y distribución de los horarios. Deberes correlativos del empleador. Extensión de la jornada. Jornada diurna, nocturna e insalubre. La declaración de insalubridad. Jornadas mixtas. Jornadas reducidas; los estatutos profesionales, los convenios colectivos, el contrato individual de trabajo. Las excepciones a la jornada máxima. Empleos de dirección o vigilancia. Trabajo por equipos o turnos rotativos. Accidentes, trabajos de urgencia, fuerza mayor. Reglamentos especiales del Poder Ejecutivo. Trabajo extraordinario; concepto, límites, cómputo y remuneración. Las horas extra ilícitas. Los descansos. El descanso diario. El descanso semanal; sábados y domingos. Remuneración. Trabajo en sábados y domingos. Omisión del descanso; efectos. Días feriados y no laborables. Su remuneración. Licencias especiales. Diversos supuestos. Vacaciones. Concepto, fundamentos, antecedentes. El principio de su goce efectivo. Requisitos para su goce. Plazos. Comunicaciones. Remuneración de las vacaciones y oportunidad de pago de las mismas. Incumplimiento del empleador en su otorgamiento. Acumulación y fraccionamiento de las vacaciones. Superposición con otros institutos. Extinción del contrato de trabajo y compensación por vacaciones no gozadas. *UNIDAD VIII. La protección de las mujeres y de los menores.* *Higiene y seguridad en el trabajo.* El trabajo de las mujeres. Su protección y el principio de igualdad; los contenidos del debate. Capacidad. Jornada y trabajos prohibidos. Trato discriminatorio. Trabajo a domicilio. Trabajo a tiempo parcial. La trabajadora, el embarazo y la maternidad. Licencia pre y posparto. Conservación del empleo. Protección contra el despido. Enfermedad o impedimento con motivo del embarazo o del parto. Asignaciones familiares derivadas del embarazo, el nacimiento y la maternidad. La situación de excedencia. Los descansos por lactancia. Guarderías y jardines maternos. El despido por matrimonio. Alcances. Indemnización especial. Extensión al trabajador de sexo masculino. El trabajo de los menores. Edad mínima de admisión al trabajo. Excepciones. Salarios y jornadas de trabajo. El Salario mínimo vital. Vacaciones. Ahorro obligatorio. Trabajos prohibidos. Accidentes en el desempeño de trabajos prohibidos. El contrato de aprendizaje. Otras modalidades contractuales para los jóvenes. Régimen jurídico de la protección de la higiene y la seguridad en el trabajo. Ámbito de aplicación de sus normas. Responsabilidades derivadas de su incumplimiento. Seguridad e higiene en el trabajo y accidentes del trabajo; vinculaciones. Lineamientos generales del régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo; remisión al derecho de la Seguridad Social. *UNIDAD IX. La suspensión del contrato de trabajo.* Suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo. Concepto. Fundamentos. Los diversos supuestos de suspensión; enunciación. Criterios clasificatorios. Las suspensiones dispuestas por el empleador. Suspensiones por causas económicas. Falta o disminución del trabajo. Concepto. Fuerza mayor. Requisitos. Intervención de la autoridad administrativa; el procedimiento de crisis. Excesos en el plazo de suspensión; el despido indirecto. Otros incumplimientos. El pago de los salarios de suspensión. Las suspensiones disciplinarias. Plazo y régimen legal. Suspensión preventiva. Suspensión precautoria. Suspensión por vacaciones de todo el personal. Suspensión por servicio militar y por ejercicio de cargos gremiales o electivos. Suspensión por quiebra. Suspensión por huelga. Suspensión por excedencia. El ejercicio de la exceptio inadimpleti contractus. La enfermedad y el accidente inculpable. Concepto, caracterización y efectos. Plazos de protección. Caso de las recidivas. Remuneración; monto y naturaleza. Requisitos para acceder al salario; el aviso oportuno. El control del empleador. El período ulterior de reserva. Incapacidad parcial y reintegro. Incapacidad absoluta. Despido o suspensiones durante la enfermedad o el accidente. La suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo por accidente del trabajo (remisión). Las suspensiones por mutuo acuerdo. *UNIDAD X. La extinción del contrato de trabajo.* Concepto. Extinción por acto jurídico y por hecho jurídico externo. Clasificación de los modos de extinción. Obligaciones de las partes al tiempo de la extinción. Pago de haberes pendientes. Indemnizaciones (remisión). Vacaciones no gozadas y Sueldo anual complementario. Certificados de trabajo y previsionales. Restitución recíproca de efectos y documentos. Otorgamiento de recibos. Rendición de cuentas. La renuncia del trabajador. Forma y efectos. El preaviso del trabajador. La renuncia tácita. La renuncia de la trabajadora al término de su licencia por maternidad. La extinción por voluntad concurrente de ambas partes. El despido incausado. De vuelta sobre el concepto de estabilidad y de la denominada flexibilidad “externa” o de salida. Implicaciones económicas y sociales del régimen del despido. El debate. Forma y efectos del despido incausado. La indemnización por despido o antigüedad. El preaviso del empleador y su indemnización sustitutiva. Forma, plazo, prueba y efectos. El despido incausado en situaciones especialmente protegidas. Despido por embarazo, maternidad y matrimonio. Despido del trabajador en uso de licencia por enfermedad. Despido de representantes gremiales. Remisiones. *UNIDAD XI. La extinción del contrato de trabajo. Continuación.* El despido con justa causa. Concepto. El despido directo y el despido indirecto. Configuración de la injuria. Casuística jurisprudencial. La comunicación del despido. Los efectos del despido directo y del despido indirecto. El abandono de trabajo; configuración y efectos. El despido por causas económicas. Falta o disminución del trabajo y fuerza mayor. Caracterización doctrinaria y jurisprudencial de estas causales.

Reestructuración productiva. El procedimiento preventivo o de crisis. Otros modos de tratamiento del despido. Los estatutos especiales. El fondo de desempleo de la industria de la construcción. Los proyectos de reforma. La experiencia comparada. Otros supuestos de extinción del contrato de trabajo. Identificación de la lógica indemnizatoria que los abarca. Por quiebra. En caso de transferencia de la empresa. Del trabajador jubilado y de aquél en condiciones de jubilarse. Despido en caso de huelga. Extinción por muerte: del trabajador; del empleador. Incapacidad del trabajador: parcial; absoluta. Pérdida de habilitación por parte del trabajador. Cumplimiento del plazo o del objeto del contrato. La ruptura "ante tempus" del contrato a plazo. Extinción de los contratos sujetos a modalidades contractuales por tiempo determinado. *UNIDAD XII. Los estatutos especiales.* Los estatutos especiales. Concepto. Enumeración. Explicación de las razones de su presencia en el sistema normativo. Su vinculación aplicativa con la LCT y otras normas generales del trabajo. Juicio de compatibilidad. Compatibilidad jurídica y fáctica. El cuestionamiento de los estatutos especiales y las propuestas de derogación. Los estatutos "cerrados". Concepto. Empleados del servicio doméstico. Trabajo agrario. Otros estatutos especiales. Trabajadores de la construcción. Viajantes de Comercio. Trabajadores a domicilio. Encargados de casas de renta. Trabajo marítimo. Estatuto del Periodista profesional. El estatuto de las pequeñas empresas (ley 24.467). Su singularidad (neta diferenciación con los anteriores). Sus fundamentos. Normas especiales inmediatamente operativas. Disposiciones abiertas al ejercicio de la "disponibilidad colectiva". Otras cuestiones relativas a la negociación colectiva (remisión).
CONDICIONES DE REGULARIDAD Y SISTEMA DE EVALUACIÓN: Consultar en el Departamento.

TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Seren Novoa, Guido
Período Lectivo: MARZO-JUNIO, miércoles de 17:00 a 20:00 hs.

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

EL TRABAJO EN LA ERA DIGITAL

Puntaje: 2 (dos) / Profesora: Afarian, Jorge
Período Lectivo: MARZO-ABRIL, miércoles de 18.30 a 21:30 hs.

OBJETIVOS Este curso tiene por objeto profundizar en la actualización del estudio del trabajo, que se encuentra en proceso constante de transformación a raíz de la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y especialmente en las nuevas relaciones que se entablan en torno a la mediación o por obra de plataformas virtuales. El estudio incluye los cambios en la manifestación de la subordinación laboral y en la relación y el contrato de trabajo, incluyendo los poderes clásicos del empleador, matizados por la intermediación de las tecnologías digitales (a través de, por ejemplo, el teletrabajo) y la protección de los derechos fundamentales del trabajador y la trabajadora (privacidad, descanso, imagen, datos personales, secreto de las comunicaciones) ante la invasividad que permite el uso de los nuevos dispositivos tecnológicos para el control por parte del empleador. Por otro lado, este curso también se propone analizar cómo la tecnología influye y condiciona las relaciones de género en el trabajo, tanto al momento de la contratación, como en su desarrollo y su extinción. Sumado a ello, abordaremos el impacto de las nuevas tecnologías en el bienestar psicosocial de los y las trabajadores/as, sus implicancias y alternativas de prevención de riesgos. Del mismo modo, el campo de estudio incluye las consecuencias que los nuevos dispositivos electrónicos y el software traen aparejados sobre las relaciones colectivas, desde la sindicalización hasta la negociación colectiva y las medidas de conflicto llevadas a cabo por las organizaciones sindicales y las empresas.

METODOLOGÍA DE TRABAJO Y SISTEMA DE EVALUACIÓN:

Metodología de las clases y recursos pedagógicos: Se dividirá en dos partes. Por un lado, clases expositivas en las que se analizará la bibliografía y demás recursos de enseñanza enviados oportunamente a los alumnos, con especial énfasis en la participación de los y las estudiantes. Por otro lado, se realizarán debates de acuerdo con la temática tratada en la clase y de acuerdo a los textos clave que serán enviados para su análisis. Por otro lado, recurriremos a recursos audiovisuales y periodísticos sobre temáticas concretas, que serán disparadores de las clases sincrónicas. Sistema de evaluación: Luego de finalizar la primera parte del programa, se realizará un trabajo de investigación grupal, de acuerdo a los núcleos temáticos enviados oportunamente por el docente. La confección será asincrónica y los y las estudiantes deberán exponer sus conclusiones sincrónicamente. Luego, y al finalizar la segunda sección del programa, se llevará a cabo un trabajo final domiciliario, en el que cada alumno/a, sobre temáticas relacionadas con la segunda parte de la asignatura, reforzará y relacionará con las problemáticas abordadas durante los dos meses del curso. El trabajo final deberá ser confeccionado de manera asincrónica y defendido oralmente en una instancia de evaluación sincrónica. Por último, el examen final será para las personas que no hayan accedido a la calificación mínima y constará de una evaluación oral individual en la que se preguntará por los contenidos del programa analítico de la materia.

CONTENIDOS:

UNIDAD I. Contexto socio-jurídico y principios del derecho del trabajo. Los cambios tecnológicos suscitados desde la década del setenta y su impacto en el trabajo y en la empresa. Trabajo material e inmaterial. Precisiones conceptuales sobre relaciones de trabajo y tecnologías de la información y de la comunicación. Conceptos teóricos del Derecho del Trabajo. Principios generales del Derecho del Trabajo (primacía de la realidad, continuidad, irrenunciabilidad, buena fe, entre otros). Impacto de la ley 27.742 en la efectividad e interpretación de los principios. UNIDAD II. El teletrabajo. Origen, concepto, principios, derechos de las partes. Introducción al régimen legal actual (ley 27.555). Aspectos generales de la regulación: jornada laboral, desconexión digital, deberes de cuidado, voluntariedad y revocación del contrato, higiene y seguridad, derechos fundamentales. Aspectos específicos. El tiempo de trabajo. Autodeterminación de la jornada de trabajo por parte de los prestadores de servicios. Flexibilidad horaria y jornada intermitente. UNIDAD III: Las nuevas tecnologías como factor de potenciación del poder de organización y control del empleador. Los derechos fundamentales del trabajo y en el trabajo, derechos específicos e inespecíficos. Ciudadanía en la empresa. Videovigilancia y privacidad. Protección de datos personales, geolocalización, cesión de imagen. Proyectos de ley sobre protección de datos personales en Argentina. Regulaciones comparadas en Europa y América Latina. UNIDAD IV: La brecha digital de género. División sexual del trabajo. Acceso y uso de las TIC por parte de las mujeres. Tiempo de trabajo (remunerado y no remunerado). Las plataformas digitales y los sesgos de género. Acceso al empleo y relación de trabajo. Habilidades STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y participación de las mujeres. Estereotipos de género. UNIDAD V: Gestión por algoritmos. Definición de gestión y definición de algoritmos. Procesos de contratación, disciplinamiento, promoción o despido en base a algoritmos. Características esenciales de la gestión algorítmica. ¿Puede haber sesgos de discriminación en la utilización de algoritmos? Regulaciones en clave comparada en América Latina y Europa. UNIDAD VI: Remuneración y criptomonedas. Concepto de remuneración para el Derecho del Trabajo, ¿qué modificaciones de la noción de la remuneración podemos hallar en el pago en criptomonedas? Clasificación de dinero, divisas y monedas. Aplicación del Código Civil y Comercial de la Nación. Proyectos de ley para la Argentina. ¿Qué implicancias mundiales posee el fenómeno del salario en criptomonedas? Aplicabilidad del Convenio nº 95 de la OIT y los arts. 103, LCT, y 6º de la ley 24.241. UNIDAD VII: Los riesgos psicosociales generados por el uso de las TIC. Los riesgos del trabajo y los riesgos psicosociales. Desarrollo conceptual y teórico. Concepto, diferencias y características principales. Los factores de riesgo psicosocial y su vínculo con las nuevas tecnologías. Políticas de prevención y de participación de los y las trabajadores/as en la gestión de riesgos en las empresas. UNIDAD VIII: Plataformas digitales: Economía colaborativa. Distinción con economía bajo demanda. Crowdfunding y trabajo a demanda vía apps. Conceptualización jurídica de plataformas digitales desde el Derecho del Trabajo. Tipos de plataformas. Intermediación y contratación de servicios mediante plataformas. Poderes de organización y dirección del empresario. El control de la prestación. Jurisprudencia: sentencias de EE.UU, Reino Unido, Brasil, España y Francia. Argentina: sentencias de los tribunales en lo CAyT y CNAT de la C.A.B.A. UNIDAD IX. Los derechos colectivos de los trabajadores de plataformas. El “modelo sindical argentino” y la representación de intereses colectivos. Libertad de asociación sindical de los trabajadores que prestan servicios en plataformas. Derecho a la negociación colectiva. El uso de la tecnología como límite al derecho de huelga; el esquirolaje tecnológico. La huelga de los repartidores de delivery. Normativa nacional e internacional aplicable y casuística nacional y comparada.

BIBLIOGRAFÍA

1. CABEZA PEREYRO, Jaime, “El necesario cambio en la jurisprudencia constitucional sobre videovigilancia y control de mensajería electrónica de los trabajadores a la vista de la doctrina del TEDH”, en Temas Laborales, nº 141/2018, pág. 13/36. 2. CAPARRÓS, Lucas y GARCÍA, Héctor Omar (coordinadores), El trabajo en la economía de plataformas, EDIAR, Buenos Aires, 2020. 3. CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, en revista Temas Laborales, Nº 138/2017, pág. 13/47. 4. DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio (coords.), Instituciones del derecho del trabajo y la seguridad social, México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-UNAM, 1997. 5. EQUIPO LATINOAMERICANO DE JUSTICIA Y GÉNERO (ELA) y UNICEF, El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas, Cuadernos para la Acción, Buenos Aires, 2020. 6. FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (director), El trabajo en la economía colaborativa y la protección contra los riesgos laborales, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social- Unión General de Trabajadores (UGT), Madrid, 2018. 7. Revista Gaceta Sindical. Reflexión y debate, Nueva etapa, Nº 27, ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo, Comisiones Obreras, Madrid, 2016. 8. GARCÍA, Héctor Omar, “El nuevo régimen jurídico del teletrabajo y los nuevos derechos específicos del teletrabajador”, Revista Jurídica de Buenos Aires, A. 46, Nº 102, 2021-1, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, Editorial La Ley, 2021. 9. GARCÍA, Héctor Omar, “El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿autónomo, dependiente o ambos a la vez?”, La Ley, diario 12 de marzo de 2020, p. 1/5. 10. GARCÍA, Héctor Omar, “Derecho a la desconexión digital: examen crítico de un derecho de generación 4.0 y su inserción en el contrato de trabajo y el convenio colectivo”, Revista Derecho Laboral, Montevideo, Tomo XLII, Nº 273, enero-marzo 2019, pp. 1/34. 11. GARCÍA, Héctor Omar, “La prestación de servicios de transporte ‘bajo demanda’ organizados por plataformas virtuales: un nuevo futuro sale al cruce del Derecho del Trabajo”, en Anuario de la Asociación Argentina de

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Número especial 60° Aniversario, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2017, pp. 17/50. 12. GARCÍA, H. O., “La prestación personal de servicios de transporte organizados por plataformas electrónicas (ride sharing) tomando como referencia a la empresa Uber”, en Derecho del Trabajo (DT), Año LXXVII, N° 08, agosto 2017, pp. 1513/1530. 13. GARCÍA, H. O. (director) – Virgili, Claudio S. (coordinador), La Relación de Trabajo. Estudios sobre la regulación jurídica de su estructura y su dinámica en el sistema de relaciones laborales, (5 tomos) EDIAR, Bs. As., 2013. 14. GARCÍA RUBIO, Amparo, “Nueva doctrina constitucional sobre videovigilancia laboral y protección de datos personales”, en http://www.belt.es/expertos/HOME_2_experto.asp?id=8002. 15. GINÉS I FABRELLAS, Anna, “El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la ‘ley rider’”, IUSLabor, 2/2021, 2021. 16. GONZÁLEZ BIEDMA, Eduardo, “Derecho a la información y consentimiento del trabajador en materia de protección de datos”, en revista Temas Laborales, N° 138/2017, pág. 223/247. 17. HAIDAR, Julieta, DIANA MENÉNDEZ, Nicolás y ARIAS, Cora Cecilia, “La organización vence al algoritmo(?): plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de delivery en Argentina”, Pilquen, Universidad Nacional del Comahue, Vol. 23, N° 4, 12-2020, pág. 15/28. 18. HENRY, María Laura, “Metodologías participativas para la producción de conocimiento sobre riesgos psicosociales en el trabajo”, Revista Trabalho (En)Cena, Vol. 4, 2019, pág. 58/76. 19. JIMÉNEZ-CASTELLANOS BALLESTEROS, Amparo, “Videovigilancia laboral y derecho fundamental a la protección de datos”, en revista Temas Laborales, n° 136/2017, pág. 129/156. 20. MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: ‘desconexión digital’, garantía del derecho al descanso”, en revista Temas Laborales N° 138/2017, pág. 249/283. 21. MUGNOLO, Juan Pablo (dir.), Reforma laboral. Ley de Bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos, La Ley, 2024. 22. MUÑOZ GARCIA, Boris “Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar” en Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 9, N° 17, 2018, p. 13/40. 23. NEFFA, Julio César, ¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: Reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, N° 213, 2019. 24. OIT, El futuro del trabajo que queremos, Oficina Internacional del Trabajo - Ministerio de Empleo y Seguridad Social –CEOE – CEPYME – UGT – CC.OO., Madrid, 2017. 25. OIT, Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019. 26. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C. y HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena (directores), Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos, Bomarzo, Albacete, 2017. 27. ROGGI, Carla y BENÍTEZ, Oscar (coords.), Revista del Grupo de Estudios de Derecho Social (GEDS), N° 5, Editorial GEDS-Microjuris, 2023. 28. ROTA, Anna, “La acción sindical en la sociedad altamente tecnológica. Una reflexión sobre el contexto italiano”, traducción de José A. Fernández Avilés y Victoria Rodríguez-Rico Roldán, RTSS – CEF, n° 420 (marzo 2008), pág.77/99. 29. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina y REDINHA, Maria Regina (directoras), Derechos fundamentales y tecnologías innovadoras, Universidad Rey Juan Carlos – Universidad de Porto (Centro de Investigação Jurídico Econômica), Madrid, 2017. 30. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina, “Poderes directivos y nuevas tecnologías”, en revista Temas Laborales, N° 138/2017, pág. 163/184. 31. SIERRA BENITEZ, Esperanza Macarena “El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?” en Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho al Empleo (electrónica), ADAPT University Press - ISSN 2282-2313 Volumen 3, núm. 4, octubre-diciembre de 2015. 32. SUÁREZ CORUJO, Borja, La gran transición: La economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social, en revista Temas Laborales, Madrid, N° 141/2018, pág. 37/66. 33. TODOLÍ SIGNES, Adrián, “El trabajador en la «Uber economy»: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario”, en revista Trabajo y Derecho, N° 25/2016 (enero), Madrid, pág. 1/20. 34. ZOCARO, Marcos, El marco regulatorio de las criptomonedas en Argentina, Centro de Estudios en Administración Tributaria, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, 2020.

DERECHO LABORAL PRÁCTICO

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

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

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

CONTENIDOS: contratos. 1. Definición de contrato de trabajo. 2. Modalidades contractuales. Requisitos. Forma. 3. Como redactar un contrato de trabajo. 4.- jurisprudencia aplicable. El intercambio telegráfico: 1. La importancia de un buen intercambio telegráfico. La redacción. Principio de invariabilidad de la causa. Estrategia a utilizar. 2- tipos de notificaciones telegráficas. 3- como contestar una misiva secl 1. Inicio del

reclamo administrativo. Formularios necesarios. Competencia personal y territorial 2. Personería. Otorgamiento de poder ante el ministerio de trabajo y ante la cámara de apelaciones del trabajo. 3. Procedimiento de la ley 24.635. Audiencias. 4. Audiencias espontáneas. 5. Homologación por parte de la autoridad administrativa. Nulidad del acto. Demanda: 1- forma y contenido. Documentación a acompañar. Estrategia a utilizar. 2- presentación de la misma. Modificación. 3- contestación de la demanda. Excepciones. Reconvencción. 4- citación de terceros. Pruebas: 1- oportunidad de ofrecimiento. 2- distintos medios de prueba. 3- instrumental, informativa, pericial. 4- audiencias. Art. 80, testimonial y confesional. 5- alegatos. Sentencia y ejecución: 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. Liquidación final: 1- rubros remuneratorios. Salario. Sac. Vacaciones. 2.- rubros indemnizatorios. Formas de calcularla art 245 lct. Art 247 lct. Jurisprudencia. Preaviso no otorgado. Integración. 3. Indemnizaciones agravadas: con motivo de matrimonio. Con motivo de nacimiento. Con motivo de falta de registración con intimación previa. Con motivo de falta de registración sin intimación previa. Con motivo de funciones sindicales. Con motivo de falta de pago. Con motivo de falta de entrega de certificado de trabajo. PLAN Y MODALIDAD DE TRABAJO: Las clases serán teórico - prácticas abordándose el tratamiento de las distintas instituciones del Derecho del Trabajo para luego poner en práctica tales conocimientos. La idea es que los alumnos aprendan a aplicar el derecho de fondo en la práctica. Se incluirán en cada encuentro redacción de contratos, escritos judiciales como ser demandas, impugnaciones, apelaciones, alegatos, liquidaciones, etc. Asimismo, se hará un Roll Playing en la cual los alumnos interpretarán un juicio laboral con demanda, contestación, audiencias, alegatos y sentencia final. Se tomarán dos exámenes parciales y la realización de un Roll Playing donde participarán todos los alumnos. - CONDICIONES DE REGULARIDAD: A fin de mantener la regularidad los alumnos deberán asistir al 75% de las clases programadas para el cuatrimestre. SISTEMA DE EVALUACION Y PROMOCION Los alumnos serán calificados de dos maneras, por un lado, mediante los exámenes parciales y también se tendrá en cuenta la participación en clase y en las actividades prácticas.

PRÁCTICA PROCESAL LABORAL PRÁCTICO Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

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

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

OBJETIVOS Aportar a los cursantes herramientas prácticas que les permitan desarrollar habilidades y competencias a fin de implementarlas en la labor cotidiana del ejercicio profesional; con una mirada en la articulación del derecho de fondo con el derecho adjetivo. Acceder al diseño de las estrategias más adecuadas en un litigio y funcionales a sus objetivos. a través de un conocimiento armónico de los distintos temas. En el desarrollo del curso se utilizarán las herramientas prácticas procesales y se relacionarán con el derecho de fondo, en el marco de un litigio. Con los contenidos relativos a las diversas etapas del procedimiento se propicia alcanzar un conocimiento integral de las diversas instituciones que componen la materia; logrando así una eficaz utilización práctica de las diversas herramientas procesales. Se trabajarán aspectos de la negociación tomando en cuenta los límites que marcan la irrenunciabilidad y el orden público laboral.

CONTENIDOS I. Introducción: Visión previa general de aspectos prácticos de un litigio. Contexto general del procedimiento. Particularidades del procedimiento laboral. Correlación con los principios procesales específicos. Diferencias con el Derecho Civil y su procedimiento. Aspectos comunes con el procedimiento civil. II. Origen del conflicto laboral. Situación previa al juicio. Aspectos prácticos de una negociación. Seclo. Intercambio telegráfico según los casos. La cotidianeidad en el ejercicio de la profesión. La escena del Juzgado en la actualidad. La preparación de un caso. III. Demanda y contestación. Requisitos. Qué es y cómo se piensa una demanda laboral. Cómo se elabora su contestación y la reconvencción. Puntos a tener en cuenta. Casos prácticos para analizar y trabajar en clase. Importancia de los hechos. Cómo articularlos. Preparación, estrategias Viabilidad para plantear Excepciones Previas. Modelos. Efectos. Medidas preliminares. Prueba anticipada. Excepciones previas. Tipos y efectos. Cuestiones vinculadas a la competencia y a la jurisdicción. Ejemplos y ejercicios prácticos. IV. Contingencias procesales. Incidencias que se pueden presentar a lo largo del proceso. Modo de abordarlas y resolverlas. Ejercitación. Incidentes. Nulidades. Casos. Cautelares. Cuándo y cómo. V. Prueba. Estrategia para el ofrecimiento de prueba. Providencia del auto de apertura a prueba. Modelos. Documental. Testimonial. Confesional. Informativa. Pericial. Otros medios autorizados por la ley. Ejemplos. Producción de la prueba. Oportunidad. Pertinencia. Dinámica de la carga de la prueba. Importancia de las presunciones en el procedimiento laboral. Valor y alcance del principio de irrenunciabilidad. Ejercitación. VI. Prueba testimonial Simulacro de audiencia. Descripción conceptual. Dinámica de la audiencia testimonial. Modelos de interrogatorio. Tácticas y estrategias para un interrogatorio eficaz. Preguntas procedentes e improcedentes. Oposición. Incidentes. Modo de resolver. Recursos. Ejercitación. Teatralización de una audiencia testimonial, con intervención de

partes letrados y testigos. VII Prueba confesional Simulacro de audiencia confesional Posiciones. Oposición e improcedencia. VIII Prueba pericial Distintas especialidades. Táctica de elección de la especialidad. Otros medios autorizados por la ley. Ejemplos prácticos. IX Alegatos Observación, evaluación y valoración de las pruebas. Modelos. X Sentencia Requisitos. Características. Plazos. Distinción con otro tipo de resoluciones. Modelos. Ejercitación. XI Recursos Clases. Enumeración. Oportunidad. Plazos. Contra qué resoluciones proceden. Diferencias según el tipo de procedimiento. Casos prácticos de diversos recursos. Ejemplos, modelos. XII Ejecución Ejecución de sentencias y de acuerdos conciliatorios. Diferencias prácticas. Posibilidades fácticas de la ejecución de un crédito. Medios. Embargo: Inhibición general de bienes Interventor Judicial. Cuando procede. Importancia práctica. Casos prácticos a analizar. XIII. Modos de conclusión del proceso Distintas hipótesis. Correlación con el principio de irrenunciabilidad. Recaudos específicos. Ejemplos. XIV. La Conciliación laboral XV. Aspectos normativos y negociales. Gestiones previas: La conciliación como etapa previa. (SECLO). Diferencias con la mediación civil. La irrenunciabilidad como marco permanente en los acuerdos. Alcances de su aplicación. Orden público laboral. XVI. La conciliación en el ámbito judicial Oportunidad. Marco normativo. Acuerdo. Homologación. Requisitos. Limitaciones: Orden público laboral. Irrenunciabilidad. Efectos. Validez y nulidad de los acuerdos. Vicios del consentimiento. Efectos Casos para el análisis. XVI Estrategias de conciliación y negociación Etapas técnicas del proceso de conciliación. Detección de intereses. Diferencias con las posiciones. La importancia de la buena comunicación en la negociación. Análisis de las alternativas. Modelos de acuerdo. Su correlato con el orden público laboral. Ejercitación.

PLAN y MODALIDAD de TRABAJO

Se trabajará en la integración de los aspectos técnicos, prácticos y normativos; tanto en lo atinente a lo procedimental como en la articulación con las normas de fondo y de los principios generales del Derecho del Trabajo. Se utilizarán casos prácticos y jurisprudencia para ilustrar los conceptos. En su desarrollo, se propicia el aprendizaje de las herramientas procesales y su uso adecuado, en las diversas escenas del pleito. Esto es: audiencias tanto de conciliación como de prueba, recaudos para los acuerdos conciliatorios, tácticas para la audiencia de prueba; ejecución, cautelares y demás instituciones procesales. Para desarrollar el estudio las diversas contingencias procesales y de las etapas del procedimiento, se utilizará el "método de casos". Respecto de la sentencia, se analizará la valoración de cada prueba con ejemplos de casos reales. Respecto de los recursos previa descripción, se verificará la conveniencia y su utilidad. Su eficacia analizándolos en relación a una sentencia. Se hará incapié en los aspectos prácticos del proceso de ejecución. Se focaliza en clases teórico-prácticas desarrolladas mediante la modalidad de seminario-taller; con participación activa de los asistentes en ejercicios interactivos individuales y grupales; implementando simulacros de audiencias.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Trabajos prácticos. Evaluación del desempeño personal durante el curso. Test breves que permitan ir controlando el rendimiento del asistente. Evaluación final con ejercicio práctico y oral o escrito.

BIBLIOGRAFÍA

Sin perjuicio de que es amplia y libre, se sugiere la siguiente: "Para una introducción al Derecho del Trabajo" – Luis Ramírez Bosco. "Procedimiento Laboral y Conciliación Obligatoria"- Falcon-Lubel-Trionfetti "Ley de Organización y Procedimiento Laboral" – Carlos Pose.

TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: Giabibelli, Guillermo

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

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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

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

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

CONTENIDOS: El contenido del programa comprende: I.- Parte General: Política social. Seguridad social. Técnicas de la seguridad social. Sistemas contributivos y no contributivos. Asistencia social. Seguridad social: subsistemas. Contingencias y cobertura. Financiación. Derecho de la seguridad social. Fuentes. Normas constitucionales y de los principales tratados internacionales. Sistemas comparados. II.- Parte Especial: Subsistemas de la seguridad social. Organización administrativa: Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad social, El S.U.S.S. La A.F.I.P. La ANSES. La AFJP. Las ART. Compañías de seguro de vida colectivo y retiro. Órganos de control: superintendencias de administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones. Superintendencias de Aseguradoras de Riesgo de Trabajo. Superintendencias de Seguros. Superintendencia de servicios de Salud. Prestaciones por desempleo: ley Nacional de Empleo. prestaciones. Deberes de las

partes. Financiación. Recursos. Régimen para PYME. Plan jefes y jefas de hogar. Régimen de Obras Sociales. Seguro social de salud. Leyes 23.660 y 23.661. El PAMI régimen contencioso. Sede administrativa. Leyes 23.473. Procedimiento judicial. Ley 24.463.

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

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

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO

Puntaje: 2 (dos) / Profesor: Formaro, Juan José.

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

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

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

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

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

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO

Puntaje: (dos) / Profesor: Formaro, Juan José.

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

OBJETIVOS: Proporcionar conocimientos ampliados respecto de los contenidos vistos en "Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", abordando con profundidad la temática concreta de los accidentes y enfermedades del trabajo. Analizar los aspectos relativos al derecho de daños laborales, tanto desde la órbita de la ley especial (LRT) como así desde el derecho común. Realizar un estudio de las diversas reformas realizadas al sistema (leyes 26.773 y 27.348), como así la incidencia del Código Civil y Comercial

(ley 26.994). El Curso se desarrollará efectuando una articulación teórico - práctica de sus contenidos, mediante el estudio de la doctrina y la jurisprudencia existente sobre la materia.

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

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

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

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (INTERDEPARTAMENTAL)

Puntaje: 4 (cuatro) / Profesor: RIZZO, Pablo Daniel

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

OBJETIVOS Y CONTENIDOS: Consultar en el Departamento