

**Asignatura:** Derechos del Trabajo y Legislación Laboral

**Carrera:** Licenciatura en Relaciones del Trabajo

**Año:** 2014

**Coordinador/a de Materia:** Marcelo Bellotti

**Docentes:** Marcelo Bellotti, Alberto Rojas, Nuria Ape

**Carga horaria semanal:** 6 horas áulicas

**Tipo de asignatura:** Asignatura teórico/práctica.

### **Fundamentación:**

La presente propuesta metodológica está destinada a desarrollar el contenido de la asignatura, partiendo de la base de sus peculiaridades distintivas. Se trata de una materia ubicada en el tercer año de la carrera, lo que implica que sus alumnos ya han hecho un tránsito considerable en su trayectoria universitaria. Esta circunstancia impone la necesidad de incorporar a la enseñanza teórica de la disciplina algunas herramientas prácticas que permitan a los alumnos adquirir determinadas destrezas que les serán necesarias en el próximo ejercicio profesional.

Es necesario abarcar en poco tiempo una cantidad muy grande y variada de temas, para lo cual se hace imprescindible una cierta jerarquización que permita abordar los conceptos generales de todo el programa pero sin descuidar la profundización exhaustiva de ciertos temas especialmente relevantes. La enseñanza del Derecho participa de los problemas que presenta la enseñanza en general, pero presenta además particularidades que deben ser consideradas por el docente a la hora de llevar a cabo su tarea. En términos generales, siguiendo a Carroll<sup>1</sup>, entendemos que corresponde al docente desempeñar las siguientes funciones: - Especificar lo que debe ser aprendido.- Motivar a los alumnos para que aprendan. - Proporcionarles materiales de enseñanza. - Administrar los materiales de aprendizaje a un ritmo adecuado para cada alumno. - Diagnosticar las dificultades y proveer el remedio adecuado para las mismas. - Premiar y alentar los buenos desempeños. - Facilitar el repaso y la práctica para que los aprendizajes de los alumnos puedan mantenerse durante largos períodos de tiempo. Esta tarea del

---

<sup>1</sup> John B. Carroll, *“La medición de los condicionantes de aprendizaje”*, en Block, “Masterin Learning”, Edit. El Ateneo, Bs. As., 1975.

docente debe resultar además adecuada para cumplir con el objetivo de que el alumno adquiera un dominio cognitivo óptimo, lo que supone que el estudiante pueda: obtener un conocimiento acabado del contenido de la materia enseñada, comprenda e intérprete los problemas que se le planteen, resuelva las situaciones conflictivas, y finalmente que adquiera habilidades de alto orden que le permitan analizar y sintetizar los conocimientos adquiridos.<sup>2</sup> Se ha señalado como un déficit específico en la enseñanza del derecho la ausencia de una actividad docente que vincule los conocimientos teóricos con las exigencias que presenta la actividad profesional. En general, en la formación universitaria de las carreras profesionales tradicionales, se suele defender la idea de que debe prevalecer la enseñanza teórica tradicional, puesto que luego los profesionales graduados solucionarán los problemas prácticos, rigurosamente, por medio de la aplicación de la teoría y la técnica que se deriva del conocimiento sistemático adquirido de la enseñanza conceptual, incluso se considera en ocasiones que solo aquél conocimiento teórico tiene verdadero carácter científico. Entendemos que la realidad muestra que la formación teórica –por supuesto indispensable– no basta para garantizar las destrezas necesarias para resolver los problemas que se plantean en concreto, por cuanto en el mundo de los hechos los profesionales se enfrentan con problemas que contienen una mezcla compleja e imprecisa de múltiples factores. Cuando el profesional es incapaz de resolver una situación problemática indeterminada es consecuencia de un déficit en su formación en lo atinente a resignificar conceptos preelaborados. Lo dicho es aplicable a la enseñanza profesional en general, pero los problemas se agravan en relación a la ciencia del derecho. Es que nuestra tradición jurídica es reacia a reconocer la importancia de la enseñanza de destrezas en el ámbito jurídico. Nuestra tradición jurídica –es decir la del derecho continental europeo de origen romano–, a diferencia de la anglosajona, la enseñanza de destrezas aparece, en el ámbito académico, como una tarea accesorio y menor, incluso en el ámbito procesal. Esta tradición jurídica se traduce en una forma de enseñar el

---

<sup>2</sup> María del C. Malbrán, *Clasificación de los objetivos curriculares*, material de la asignatura “Seminario sobre Planeamiento Curricular” de la carrera docente universitaria, publicación de la Secretaría de Asuntos Académicos de la Universidad Nacional de La Plata, año 2004.

derecho en la que prevalece la clase magistral: un docente se para frente a su alumnado y transmite los conceptos para que los alumnos los adquieran. Transmite la teoría, las naturalezas jurídicas, las interpretaciones en uno u otro sentido de las normas. El alumno tiene un rol absolutamente pasivo: se limita a recibir la información, estudiarla –escuchando al docente y leyendo el tratado–, para luego acreditar sus conocimientos en la evaluación.

**Objetivos:**

Introducir a los alumnos en la problemática de las relaciones y los conflictos sociales y señalar los modos en que el Derecho opera sobre ellos.

Contribuir a que el alumno logre un manejo fluido de la teoría general del Derecho del Trabajo.

Lograr un conocimiento profundo sobre los principales institutos de la disciplina. Presentar problemas jurídicos que promuevan la reflexión crítica del estudiante. Ejercitar al estudiante en las destrezas propias de la profesión en sus diferentes roles.

Colocar al estudiante en situaciones de simulación que le exijan tomar decisiones y le aporte destrezas esenciales para su profesión.

**Contenidos Mínimos:**

El ser humano y el trabajo. Fundamentos del derecho del trabajo. Las garantías constitucionales y las normas internacionales. El trabajo decente. Las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. El orden público laboral. Reformas legislativas. La flexibilización laboral y la precarización del trabajador. El contrato de trabajo. Descansos, vacaciones, licencias. La jornada laboral. Protección a menores de edad y la mujer. El empleo no registrado. Simulación y fraude laboral. Responsabilidad Solidaria. Tipologías contractuales. Conclusión del contrato de trabajo.

Indemnización. Mobbing y acoso laboral. Despidos discriminatorios. Derecho de daños laborales. Orígenes. Evolución histórica en nuestro país. Enfermedades y Accidentes de trabajo. Las ART. Constitucionalidad del sistema y estado de la jurisprudencia.

### **Contenidos temáticos o Unidades:**

## **UNIDAD I: INTRODUCCION. EL TRABAJO HUMANO COMO OBJETO DE REGULACION**

Sección 1ra. : El trabajo y su configuración jurídica. 1. Significación y concepto del trabajo. 2. El trabajo como objeto de regulación por el Derecho. a) Significado jurídico. b) El trabajo como base de relaciones sociales. c) Criterios de delimitación. 3. Noción jurídica del trabajo. Sección 2da.: Formación histórico-jurídica del Derecho del Trabajo. Capítulo I : El regimen de esclavitud y la relación de arrendamiento. 1. La Antigüedad y el régimen de esclavitud. 2. Las relaciones de trabajo en el mundo romano a) La figura de la locatio b) La figura de la emptio y su relación con el trabajo c) El régimen del colonato. d) Características generales del régimen jurídico-laboral romano. e) Desaparición del sistema laboral romano. Capítulo II : Régimen feudal y derecho gremial del trabajo. 1. Régimen feudal. 2. El derecho gremial del trabajo. a) Origen y naturaleza de los Gremios; b) Estructura; c) El principio heteronómico en la regulación de las condiciones de trabajo; d) Las transformaciones del régimen gremial. 3. Decadencia y crisis del sistema gremial. Capítulo III : EL liberalismo y el régimen del trabajo. 1. La transición al liberalismo. 2. La Revolución y el régimen de trabajo. 3. La Revolución Industrial y su influencia en las relaciones de trabajo. 4. El triunfo del individualismo liberal. 5. El liberalismo económico y el fenómeno capitalista. 6. Significación jurídica: libertad de contratación y régimen de autonomía. 7. Las consecuencias del liberalismo. Capítulo IV : El intervencionismo del Estado. 1. Crisis del sistema liberal. 2. El desarrollo del maquinismo y las medidas protectoras del trabajo. Manifestaciones concretas. Manifestaciones concretas del intervencionismo. Capítulo V : El trabajo en América. Las encomiendas, las mitas y los yanaconazgos. El trabajo de los indígenas en la legislación de las Indias. Antecedentes históricos nacionales.

Condiciones de los trabajadores del campo y de la ciudad: evolución. Migraciones internas. Sección 3ra. : Factores ideológicos y Movimiento Obrero.

1. El socialismo utópico: Saint-Simon. Fourier. Luis Blanc.
2. El socialismo científico. Marx: el materialismo histórico.
3. El socialismo de Estado.
4. El socialismo reformista: Sorel. Henri de Man.
5. Pensamiento social cristiano.
6. El anarquismo filosófico. Proudhon.
7. Otras corrientes.
8. Significado de la cuestión social.

## **UNIDAD II: TEORIA GENERAL Y FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Sección 1ra. : El Derecho del Trabajo y su objeto.

1. La delimitación del trabajo como objeto.
2. La noción de dependencia.
3. La dependencia como nota definitoria del Derecho del Trabajo.
4. El trabajo autónomo.

Sección 2da. : Concepto, naturaleza, caracteres, contenido y partes del Derecho del Trabajo.

1. Direcciones doctrinales.
2. Conceptuación del Derecho del Trabajo.
3. La relación jurídico-laboral: nacimiento, configuración y estructura.
4. El Derecho del Trabajo como derecho especial. Especialización y generalización en el Derecho del Trabajo.
5. Naturaleza jurídica.
6. Caracteres.
7. Contenido y partes del Derecho del Trabajo: a) Derecho individual del Trabajo. b) Derecho colectivo del trabajo y legislación social. c) Derecho administrativo laboral. d) Derecho de la seguridad social. e) Derecho procesal del trabajo.
8. La cuestión terminológica. Estudio especial de la expresión Derecho Social.
9. Significación actual del Derecho Social.

Sección 3ra. : Fuentes del Derecho del Trabajo.

Capítulo I: El problema de las fuentes en el Derecho del Trabajo.

1. La noción de fuente como punto de partida.
2. Poderes normativos y normas en el Derecho del Trabajo.
3. Desarrollo de las fuentes.

Capítulo II: Manifestaciones del Poder Estatal en materia normativa laboral.

1. Normas constitucionales: el Derecho del Trabajo y la Constitución.
2. La constitucionalización del Derecho del Trabajo.
3. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional.
4. Las reformas de la Convención Constituyente de 1994; incorporación de Pactos sobre derechos económicos y sociales. Importancia objetiva.
5. Las Nuevas Constituciones Provinciales. La Constitución Provincial de Buenos Aires y su reforma de 1994 en materia de

derechos sociales. 11. Fuentes de origen profesional: a) El poder normativo de los grupos profesionales. b) Los convenios colectivos de trabajo.

12. La Jurisprudencia y la Doctrina. a) El sentido e importancia de la Jurisprudencia laboral. b) La extensión de la jurisprudencia laboral.

c) La doctrina. Principales aportes de los laboristas argentinos. El nacimiento del Derecho del Trabajo. Las investigaciones de Bialek Masset. Proyecto de Ley del Trabajo. Sección 4ta. : Jerarquía y límites tempo-espaciales de aplicación de las normas laborales. Capítulo I : Principios de la jerarquía de la normativa laboral: a) La ordenación jerárquica de las fuentes del Derecho Social. b) El conflicto entre normas. Capítulo II : Límites de aplicación en el tiempo. a) Ampliación de la eficacia de la norma derogada. b) Irretroactividad de las normas laborales: excepciones al principio. c) La aplicación inmediata de la norma laboral. Capítulo III : Límites de aplicación en el espacio. a) Límites personales. b) Normas aplicables al contrato de trabajo. Sección 5ta. : Método y principios del Derecho del Trabajo. 1. El método en el Derecho Social. 2. Los principios de aplicación de las normas laborales: significado. a) El principio de indemnidad. b) El principio protectorio. c) Principio " pro operario ". d) Principio de norma más favorable. e) Condición beneficiosa. f) Principio de continuidad de la relación. g) Principio de igualdad de trato o no discriminación. h) Irrenunciabilidad de derechos. Orden público laboral. Sentido y justificación de la imperatividad normativa laboral. i) El principio de progresividad. j) El principio de la primacía de la realidad.

### **UNIDAD III: DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. LA RELACION DE TRABAJO**

Sección 1ra. : La relación de trabajo extracontractual. 1. Diversos supuestos. 2. Situaciones definidas por el acto originario. 3. Situaciones que atienden el carácter del vínculo. Sección 2da: Relaciones laborales de naturaleza contractual. 1. Noción doctrinal. 2. Concepto jurídico positivo. 3. Orientaciones jurisprudenciales. 4. Diferencia con otras figuras jurídicas. 5. La responsabilidad contractual y el Derecho de Daños Laborales.

## **UNIDAD IV: SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Sección 1ra. : El trabajador. 1. El trabajador como sujeto del contrato de trabajo. 2. Notas definidoras. 3. Clasificación de trabajadores. Casos controversiales. Sección 2da. : El empresario. 1. El empresario como sujeto acreedor de trabajo. 2. Concepto. 3. La empresa como realidad objetiva. 4. Empresa e intermediación, el principio de solidaridad. 5. Contratos comerciales modernos, interposición, simulación y fraude.

## **UNIDAD V: ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Sección 1ra. : Capacidad para celebrar contrato de trabajo. 1. Capacidad laboral para contratar. 2. Capacidad para contratar como empresario. 3. Capacidad para contratar como trabajador. Sección 2da. : El consentimiento. 1. Noción. 2. Carácter consensual del contrato de trabajo. 3. La oferta de trabajo. Caracteres. 4. Vicios del consentimiento en el contrato de trabajo. Sección 3ra. El objeto. 1. Determinación del objeto del contrato de trabajo. 2. Requisitos. 3. Contrato de objeto ilícito. 4. Contrato de objeto prohibido. 5. Consecuencias. Sección 4ta. La causa. 1. Noción. 2. Requisitos: existencia, licitud, causa verdadera. Sección 5ta. : La forma en el contrato de trabajo. 1. El principio general de libertad de forma en la contratación laboral. 2. Documentación laboral. Certificados.

## **UNIDAD VI : TIPOLOGIA CONTRACTUAL**

1. El contrato de trabajo común o de tiempo indefinido. Período de prueba. 2. Contratación temporal: contratación temporal estructural y contratación Temporal coyuntural.- La llamada flexibilidad laboral. 3. El contrato por tiempo determinado. Contrato a plazo fijo. Régimen legal. 4. El contrato de trabajo eventual. Régimen legal. 5. El contrato de trabajo de temporada. Régimen legal. 6. El contrato de trabajo por equipos. Régimen legal. 7. Contrato de trabajo a tiempo parcial. 8. Modalidad especial de fomento del empleo. 9.

Contrato de aprendizaje. 10. Contratos especiales previstos en la llamada " Ley de empleo " (ley 24013). 11. Pequeña y mediana empresa (pyme). Régimen de contratación laboral y relaciones laborales. 12. El contrato de trabajo del socio-trabajador. 13. Las pasantías. 14. Las cooperativas de trabajo y el trabajo dependiente.

## **UNIDAD VII: CONTENIDO DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO**

1. Nociones generales. Obligaciones de prestación y conducta. Deberes comunes de las partes. Solidaridad, colaboración, buena fe. 2. Deberes del trabajador, prestación de servicio, puesta a disposición de la fuerza de trabajo. Ejecución personal. Fidelidad. Responsabilidad por daños. 3. Deberes del empleador y correlativos derechos del trabajador: a) De ocupación efectiva y adecuada. b) De observancia de los deberes patronales legalmente impuestos. c) De respeto a la libre expresión del trabajador. d) De condiciones de seguridad y dignas de labor. e) De no discriminación en perjuicio del trabajador. f) De pago de la remuneración, reintegro de los gastos realizados y resarcimiento de daños sufridos en ocasión de trabajo. g) De depósito de los aportes y contribuciones de seguridad social y sindical. h) De sigilo respecto de inventos personales del trabajador. i) De expedición de certificados. j) De contratación de seguro de vida a favor del trabajador. 4. Derechos del empleador y correlativos deberes del trabajador: a) De puesta a disposición del trabajo. b) Poder de dirección empresario. Límites. c) Facultades disciplinarias. d) Disposición de suspensiones. e) Adopción de controles personales, verificación de la autoridad de aplicación y limitaciones. f) De preferencia en la explotación de los inventos personales del trabajador.

## **UNIDAD VIII: REGIMEN LEGAL DE PRESTACION LABORAL**

1. Condiciones dignas de labor. Noción: aplicaciones concretas. 2. Jornada de trabajo: a) Generalidades. Fundamentos de la limitación de la jornada,

evolución, tratados y conferencias internacionales, labor de la O.I.T. b) Concepto de jornada de trabajo. Determinación, análisis de la evolución legislativa y jurisprudencial. Las fuentes normativas de la jornada de trabajo. c) Jornada normal, extensión, disminución de las horas de trabajo, excepciones admitidas, horas extraordinarias, Trabajo por equipo. d) Jornada nocturna. e) Trabajo insalubre, declaración de insalubridad, limitación de la jornada. f) Descanso durante la jornada. 3. Descanso semanal; prohibición de trabajo; extensión; excepciones; salarios por descansos no gozados. 4. Feriados nacionales y días no laborables. Determinación. Prohibición de trabajo. Remuneración. 5. Descanso anual. Plazos. Requisitos. Epoca de otorgamiento. Retribución. Indemnización. Licencias especiales; Enumeración de plazos, requisitos específicos, retribución. 6. Trabajo de mujeres. Generalidades. Trabajos prohibidos. Jornada y descanso. Licencia por maternidad. Estado de excedencia. Concepto: opciones posibles, requisitos, reingreso, compensación por tiempo de servicio. Salas maternas y guarderías. 7. Trabajo de menores. Generalidades. Prohibición de discriminación. Capacidad para trabajar. Aprendizaje y orientación profesional. Garantías y requisitos. Jornadas y descansos. Ahorro obligatorio. 8. Seguridad e higiene en el trabajo. Conceptos. Medicina preventiva. Exámenes pre-ocupacionales y periódicos. Régimen legal. Resguardo de la vida psicológica del trabajador.

## **UNIDAD IX: EL SALARIO**

1. Análisis jurídico del salario: concepto, caracteres y fuentes reguladoras. Análisis económico del salario: El salario como rédito individual del trabajo. Ingreso nacional y política de distribución. 2. Requisitos de la remuneración. Continuidad. Conmutatividad. Suficiencia. Concepto político social. Salario justo. Salario social: El principio de igualdad. Salario y prestación de seguridad social. 3. La deuda salarial: Deuda de dinero o deuda de valor. Comparación con la deuda de alimentos. 4. Tipos de remuneración. Generalidades; monetario y no monetario; fundamental y complementario. Salario por tiempo,

suelo o jornal. Salario por resultado: noción. Comisión individual y colectiva. Salario con prima o premio. Otras modalidades. Participación en las utilidades. Gratificaciones. Viáticos. Propinas. Bonificaciones. Por unidad de obra. En especie. Sueldo anual complementario. 5. Modo de determinación de la remuneración. Marcos institucionales de determinación. Política de ingresos. Negocios individuales, convenios colectivos, decisión estatal. Decisión paritaria. Fijación judicial. Límite de la determinación. Salario mínimo vital.

6. Prueba de la remuneración. Distintos supuestos. Facultad judicial.

7. Adquisición y pérdida de la remuneración. Prestación del trabajo y puesta a disposición. Pérdida. No prestación del trabajo. Distintos supuestos: interrupción total y parcial; trabajo a desgano; huelga; fuerza mayor; nulidad de contrato; retención (suspensión indirecta o individual). 8. Extensión del crédito. Satisfacción de la remuneración; pago íntegro; pago insuficiente. Prescripción y caducidad. Remisión a XIII, punto 5. 9. Garantías de satisfacción de la remuneración. Modo, tiempo y lugar de pago. Medios de pago. Tiempo de pago. Periodicidad; remuneraciones accesorias; días y horas de trabajo: plazos, mora. Lugar de pago. Integridad del pago, pago íntegro, adelantos, retenciones obligatorias y facultativas; daños graves e intencionales. Prueba del pago. Carga de la prueba. Distintos medios de prueba; el recibo: obligatoriedad; conservación; libros y registros; requisitos y modalidades especiales; el contenido de los recibos; doble ejemplar; recibos separados; validez probatoria; recibo en blanco; constancias bancarias. Responsabilidad del empleador, contratistas, intermediarios y sucesores.

## **UNIDAD X: SUSPENSION DE CIERTOS EFECTOS DE LA RELACION DE TRABAJO**

1. Generalidades. Suspensión y continuidad de la relación laboral. Aspectos. Mantenimiento de la relación; reincorporación, goce de la remuneración. Clasificación de las suspensiones. 2. Suspensiones por el empleador. Generalidades. Aspectos particulares de los poderes jerárquicos; otros aspectos. Suspensión por falta o disminución del trabajo; inimputabilidad del

empleador. Suspensión disciplinaria. Requisitos comunes; justa causa; notificación; plazos. El orden inverso de antigüedad. Suspensión preventiva. La contra huelga. Derechos del trabajador. Situación de despido indirecto. Cobro de salario; requisitos de impugnación. 3. Suspensiones originadas en el trabajador. Diversas causales: biológicas, descanso anual, maternidad. Patológicas: enfermedades y accidentes. Sociales: matrimonio, cuidado de familiar enfermo, nacimiento o muerte de un familiar, exámenes, práctica de deportes. Imposibilidad de prestación de servicio; detención; servicio militar; falta de transporte; otras emergencias. Imposibilidad moral: desempeño de cargos públicos o sindicales. Conflictos colectivos; ejercicio del derecho de huelga. Incumplimiento contractual de empleados; suspensión indirecta individual. 4. Accidentes y enfermedades inculpables. Concepto. Licencia por enfermedad. Extensión; término. Aviso al empleador. Comprobación de la enfermedad. Conservación del empleo. Reincorporación; trabajador con capacidad disminuida. Trabajador con capacidad absoluta. Despido del trabajador enfermo. 5. Servicio militar y convocatorias especiales; desempeño de cargos electivos o gremiales. Noción de cada causal. Conservación del empleo. Cómputo de la antigüedad. Despido o no reincorporación. 6. Suspensión colectiva. Efecto suspensivo de la huelga. Doctrina y jurisprudencia. 7. Suspensión de mutuo acuerdo. Alcances y límites.

## **UNIDAD XI: TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

1. La continuidad del contrato de trabajo. 2. Subrogación empresarial: la transmisión de la empresa o centro de trabajo. Tipos y efectos de la transmisión. Sucesión mortis causa; caracteres y efectos. Transmisión inter vivos: caracteres de la transmisión. Efectos de la transmisión. Transmisiones de contratos.

## **UNIDAD XII: EXTINCION DE LA RELACION LABORAL**

1. Concepto. Distinción con la nulidad del contrato. Clasificación de las causas de extinción. Cómputo de la antigüedad; reingreso. Deberes de las partes a la extinción de contrato. 2. El preaviso. Concepto y función. Plazos; notificación; efectos; nulidad del preaviso. Indemnización sustitutiva. 3. Rescisión del contrato por mutuo acuerdo. Requisitos formales. Disenso tácito. 4. Despido por justa causa. Concepto de la injuria; requisitos. Apreciación. Supuestos especiales; abandono de trabajo. Notificación del despido; forma y contenido. 5. Despido por jubilación del trabajador. Supuesto legal; requisitos; intimación patronal; subsistencia de la relación, improcedencia de la indemnización. 6. Despido sin causa. Supuesto. Casos especiales. Trabajadora embarazada. Matrimonio. Trabajador jubilado vuelto al servicio; dirigentes gremiales. Indemnización por despido; constitucionalidad, naturaleza jurídica; monto, topes mínimo y máximo. Indemnizaciones especiales. 7. Renuncia del trabajador. Requisitos formales. Preaviso del trabajador. Renuncia tácita. 8. Despido indirecto. Supuesto legal: justa causa. Causales legales específicas. Indemnización. 9. Muerte del empleador. Indemnización. 10. Incapacidad o inhabilidad del trabajador. Indemnización. Compatibilidad con otros beneficios. 11. Muerte del trabajador. Indemnización. Beneficiarios. Créditos remuneratorios pendientes de pago. Seguro de vida obligatorio. 12. Extinción del contrato. Vencimiento del plazo. Rescisión anterior al cumplimiento del plazo. 13. Extinción del contrato de trabajo eventual. 14. Despido por causas económicas. Supuestos legales: fuerza mayor y falta o disminución del trabajo: requisitos. Indemnización. 15. Extinción del contrato por concurso del empleador. Normas laborales y concursales. 16. El despido abusivo. Caracterización. 17. Procedimientos de crisis. Crisis económicas o tecnológicas. Actuaciones administrativas.

## **UNIDAD XIII: GARANTIAS Y DISPOSICION DE LOS CREDITOS LABORALES**

1. Créditos laborales garantizados. Remuneraciones e indemnizaciones. Tasas de interés. 2. Acuerdos transaccionales, conciliatorios, y liberatorios. Alcances. Requisitos de validez, homologación. 3. Protección respecto a los acreedores del trabajador. Inembargabilidad. 4. Protección respecto a los acreedores del empleador. Generalidades. Ejecuciones colectivas y especiales; acreedores privilegiados y quirografarios; origen de los privilegios; imputación de créditos en los acuerdos transaccionales; conciliatorios y liberatorios. Privilegios de los créditos laborales. Créditos comprendidos. Derecho de preferencia. Derecho de pronto pago. Clasificación de los privilegios laborales. Clases de privilegios; créditos con privilegios especiales y con privilegio general; alcance de los privilegios. 5. Prescripción y caducidad. Generalidades; concepto y distinción de ambas instituciones. Prescripción. Acciones que alcanza. Plazo, carácter, cómputo, comienzo. Interrupción de la prescripción. Caducidad. Limitación. Supuestos especiales.

#### **UNIDAD XIV: RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

1. Fundamentos de las relaciones laborales especiales. Aplicación de las normas laborales especiales. Aplicación de las normas laborales generales. 2. Estatutos profesionales: concepto. Estatutos y convenios colectivos. Panorama legislativo. 3. Viajantes de comercio. Régimen legal. Campo de aplicación; remuneración del viajante. Reglas específicas sobre prueba. Indemnización por clientela. Otras garantías. 4. Trabajadores de la construcción. Régimen legal. Campo de aplicación. Remuneración. Suspensiones. Fondos de desempleo; aportes; extinción de la relación; disposición del fondo por el trabajador, garantías; fallecimiento del trabajador. Responsabilidad del empleador, contratistas y subcontratistas. Registro Nacional de la Industria de la Construcción. 5. Bancarios y empleados de seguros. Ley 22425. 6. Principales características de los siguientes estatutos profesionales: Trabajadores a domicilio. Régimen Nacional de Trabajo Agrario. Periodistas profesionales.

Servicio doméstico. Encargados de casas de rentas. Docentes particulares. Jugadores profesionales de fútbol. Trabajadores marítimos.

## **UNIDAD XV: ENFERMEDAD**

1. Generalidades. Definición de la contingencia. Política de salud. Pautas organizativas de un seguro de salud. Convenciones y Recomendaciones de la OIT. y de la OMS. 2. Prestaciones médico-asistenciales. Entidades sanitarias estatales; Obras Sociales y Mutuales. Régimen de Obras Sociales. Campo de aplicación personal. Prestaciones. Organización administrativa. Financiación. Organismos y sistemas de contralor. 3. Prestaciones monetarias por enfermedad. Régimen aplicable a trabajadores en relación de dependencia. 4. Invalidez. Protección de ciertas categorías de incapacidades. Ceguera congénita. Discapacitados. Minusválidos.

## **UNIDAD XVI : AMPARO DE OTRAS CONTINGENCIAS**

1. Muerte. Régimen jubilatorio. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Muerte inculpable. 2. Desempleo: definición de la contingencia. Convenciones y reglamentaciones de la OIT. Pautas organizativas del seguro de ocupación . Servicio de Empleo. Legislación argentina. Prestaciones de desempleo: garantía de estabilidad e indemnizaciones por despido. 3. Otros sistemas de amparo. Seguros colectivos obligatorios.

## **UNIDAD XVII: DAÑOS LABORALES**

1. Derecho de Daños Laborales. Introducción. Concepto. Dimensionamiento legal del daño laboral. La unicidad del ilícito. Rol integrador de las fuentes y principios generales del Derecho del Trabajo. El contexto social del riesgo y el derecho de daños laborales. 2. Relaciones entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo. El Derecho de Daños laborales y la necesidad de una teoría general de la responsabilidad. 3. El riesgo: su problemática en el Derecho del Trabajo. El riesgo y la prevención: el deber de seguridad. La garantía de

indemnidad. 4. La pluridimensión de regímenes de responsabilidad. La pluralidad de acciones. El concepto de ilicitud remanente. 5. Accidentes del trabajo. La reparación de daños ocasionados en el trabajo y el proceso de transformación del derecho común. 6. Los antecedentes legislativos, parlamentarios y doctrinarios. La ley 9688 de accidentes del trabajo, las sucesivas reformas y modificaciones. 7. La ley 24557 sobre riesgos del trabajo (LRT). Ambito de aplicación. 8. Seguro obligatorio y autoseguro. 9. Prevención de los riesgos del trabajo. 10. Contingencias y situaciones cubiertas. Incapacidad laboral temporaria. Incapacidad laboral permanente. Gran invalidez. Muerte del damnificado. 11. Prestaciones dinerarias. Ingreso base. Renta periódica. 12. Prestaciones en especie. 13. Determinación y revisión de las incapacidades. 14. Régimen financiero. Cotización. Régimen de alícuota. 15. Gestión de las prestaciones. Aseguradoras de Riesgos del Trabajo. Afiliación. Derechos, deberes y prohibiciones. 16. Fondo de Garantía de la LRT. Fondo de Reserva de la LRT. 17. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Funciones. Autoridades. 18. Responsabilidad civil del empleador. Eximición. 19. Comité Consultivo Permanente. Integración y funciones. 20. Negociación colectiva y riesgos del trabajo. 21. Competencia judicial. 22. Examen crítico del sistema legal.

## **ADMINISTRACION, PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS**

### **UNIDAD XVIII: DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO**

1. El carácter especial del Derecho Administrativo del Trabajo, su relación con el Derecho Administrativo. 2. Competencia administrativa laboral. Criterios adoptados, lugar y actividad. Facultades de la Nación y de las Provincias. Situación actual. 3. Organismos y sistemas administrativos del trabajo. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social: estructura y diversos servicios. Organismos administrativos provinciales. 4. Facultades de administración pública en materia laboral. Policía de Trabajo en las relaciones individuales. Inspección. Aplicación de sanciones por incumplimiento de las normas

laborales; habilitación de los organismos de contralor; atención de los regímenes referentes a la higiene y la seguridad en el trabajo, admisión de la existencia de situaciones de excepción previstas en los regímenes respectivos. Policía del trabajo en las relaciones colectivas. Fiscalización administrativa de los sindicatos: prácticas desleales, negociación colectiva; medios de acción directa; facultad sancionadora. Régimen de sanciones por infracciones en las relaciones individuales; violación de las obligaciones formales; incumplimiento de las obligaciones emergentes de la relación laboral; obstrucción de la labor de la autoridad administrativa.

## **UNIDAD XIX : PROCEDIMIENTO LABORAL**

1. Solución judicial de los conflictos individuales de derecho. Procedimientos de solución. El denominado "Derecho Procesal del Trabajo" .La cuestión de la autonomía respecto del Derecho Procesal Civil. Tribunales del Trabajo. Justificación de la creación. Los principios formativos del proceso laboral. Estructura del proceso laboral en la Capital Federal y en la Provincia de Buenos Aires: demanda y contestación; prueba; ofrecimiento y producción. Reglas de apreciación; pronunciamiento definitivo y recursos. Procedimiento obligado de ciertos conflictos.

## **DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

### **UNIDAD XX: DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO DEL TRABAJO**

1.Organismos Internacionales. Remisión a bolilla XV. 2. Fuentes. Cartas y Declaraciones internacionales. Convenciones y Recomendaciones de la OIT. Obligatoriedad, ratificación: vigilancia de su cumplimiento. Tratados internacionales. 3. Política Social internacional. Problemas económicos: costos comparativos. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en los países desarrollados y en los países en vías de desarrollo. Problemas internacionales de progreso social. Integraciones regionales. Migraciones; Igualdad de trato de los extranjeros; acuerdos de reciprocidad. Enfoque prospectivo.

## **UNIDAD XXI: DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO**

1. Distinción del Derecho Privado Internacional. 2. Territorialidad de las normas imperativas. El orden público internacional como límite a la extraterritorialidad. 3. Aplicación del Derecho Privado extranjero a la relación individual del trabajo. La elección del derecho extranjero. La aplicación del convenio colectivo extranjero. 4. La competencia judicial internacional.

## **PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

## **UNIDAD XXII: SISTEMA SOCIAL Y DERECHO SOCIAL**

1. Organización de un sistema socio-económico excluyente. Tendencias regresivas en la regulación del trabajo humano subordinado. 2. Subordinación del Derecho del Trabajo a la estructura de las relaciones económicas hegemónicas. 3. Transformación destructiva del pleno empleo y del sistema de protección. 4. Los efectos generales de la nueva tecnología y de la llamada "globalización". División del trabajo y dimensión de la explotación. 5. La concentración financiera y las capitalizaciones. 6. Los excedentes de trabajadores. 7. Los cambios en la distribución del ingreso. 8. El problema del salario social y del capital humano. 9. Cambio, tecnología, modernización e innovación social. Necesidades de la coherencia macro-social. 10. La regulación del trabajo y sus obstáculos. 11. Significación de las normas laborales en la configuración del sistema socio-económico. 12. Trascendencia del Derecho del Trabajo en la organización justa de las relaciones sociales y en el mantenimiento de la paz social. 13. Conceptualización de la ambivalencia del Derecho del Trabajo. 14. Cultura de dominación y Derecho del Trabajo. 15. El contenido impugnador de un orden social preestablecido en el Derecho del Trabajo. 16. Conceptualización de la llamada "flexibilidad laboral". 17. La desregulación laboral: sentido que encubre.

## **Bibliografía obligatoria:**

- Ackerman, Mario y Maza, Miguel A., “Ley de Riesgos del Trabajo. Aspectos procesales y constitucionales”, Ed. Rubinzal-Culzoni, Bs. As, 2001.
- Ackerman, Mario (dir.) y Tosca, Diego (coord.), “Tratado de Derecho del Trabajo”, Ed. Rubinzal-Culzoni, Bs. As, 2006.
- Arias Gibert, Enrique, “El negocio jurídico laboral”, Ed. Lexis Nexis, Buenos Aires, 2007.
- Brito Peret, José I. y Comadira Guillermo “Procedimiento laboral en la Provincia de Buenos Aires”, Ed. Astrea. Bs. As., 1995.
- Capón Filas, Rodolfo, “Ley de empleo”, Librería Ed. Platense, La Plata, 1992.
- Cornaglia, Ricardo J., “Reforma laboral. Análisis Crítico. Aportes para una teoría general del Derecho del Trabajo en la crisis”, Ed. La Ley, Bs. As, 2001.
- Cornaglia, Ricardo J. “Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho Sindical”, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2004.
- Cornaglia, Ricardo J., “Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho de Huelga”, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2006.
- Etala, Carlos A., “Derecho Colectivo del Trabajo”, Ed. Astrea, Buenos Aires. 2010.
- Fernández Madrid, Juan C. “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”. Ed. La Ley, Bs. As, 2007.
- Gatti, Angel Eduardo, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Ed. B de F, Bs. As., 2000.
- López, Justo; Centeno, Norberto y Fernández Madrid, Juan Carlos. “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Ed. Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1987.

### **Modalidad de dictado**

Con el inicio de las clases, se les entregará a los alumnos un cronograma que especifique los temas que serán tratados clase por clase y la bibliografía sugerida tanto general como particular para cada tema.

Métodos a utilizar para los aspectos teóricos de la disciplina: **Exposición del tema** por parte del docente. Luego de lo cual o en el transcurso de lo cual podrá darse lugar a alguno de los dos ítem siguientes. **Debate libre**. Se procurará que el grupo en su totalidad trate o debata un tema determinado como forma permitir la libre expresión de ideas y de compartir puntos de vista, pudiéndose llegar a conclusiones o consensos generales pero no teniéndolos como un presupuesto necesario a alcanzar. Teniendo en cuenta que este método tiene la limitación de que suelen participar los que tienen más hábito aparece a continuación el debate dirigido. **Debate dirigido**. Intercambio sobre un tema determinado bajo la coordinación del docente. Se entiende que esta técnica favorece el intercambio y actualización de ideas, la capacidad de análisis crítico, la tolerancia y la intercomunicación del grupo.

Métodos a utilizar para los aspectos prácticos de la disciplina: Algunos de los contenidos de la materia permitirán la realización de trabajos prácticos bajo la modalidad de desempeño de roles y multiplicación dramática donde los alumnos representan situaciones tomando la posición de diversos actores involucrados en la problemática jurídica laboral. Se impondrá como obligatoria la concurrencia al menos a un debate oral de algún juicio laboral seleccionado previamente por el docente. Además de la presencia, se le exigirá al estudiante un sencillo informe en el que sintetice lo que vio y plantee sus dudas. Se destinará un tramo corto de la clase para conversar en torno a lo ocurrido en el juicio real, y eventualmente a comparar lo sucedido con las pautas trabajadas, para verificar si el alumno detecta diferencias o disfunciones en las tareas de las partes o el juzgador. Realización de **trabajos monográficos** con una orientación bibliográfica importante por parte del docente estimulando la investigación. Se procurará además el acercamiento de los alumnos a los actores sociales reales, ya sea a través de visitas a los tribunales de trabajo, a la autoridad administrativa o a asociaciones sindicales.

**Régimen de Aprobación:**

La evaluación está destinada a relevar si los estudiantes han cumplido los objetivos de la propuesta. Para ello se tomarán evaluaciones parciales de acuerdo al régimen de promoción vigente, cuyas fechas se fijarán y comunicará a los alumnos en la primera semana de clases. En los casos en que se indique una lectura específica sobre un tema determinado que resulte particularmente importante, se tomará una constatación de lectura durante los primeros cinco minutos de la clase. La promoción de la materia o el posible coloquio final, dependerá de que el alumno haya conseguido los requisitos que exige la reglamentación vigente.