

MATERIA: DERECHO DEL TRABAJO

CÁTEDRA: A

I. CARGA HORARIA

Semanal: 5 horas

Total: 80 horas

II. FUNDAMENTACIÓN

La presente materia se inserta en el área de Formación de Fundamento Disciplinar y en el eje temático de Convergencias del Derecho Privado y el Derecho Público. Se cursa en el cuarto año de la carrera y tiene como materias correlativas previas a Derecho de los Contratos y a Derecho Procesal Civil y Comercial.

El trabajo es el motor que impulsa la vida social, cultural y económica del país, e inserta a los habitantes en ella. Todo sistema económico y productivo requiere, como elemento esencial, del trabajo humano. De ese trabajo humano surgen relaciones jurídicas, tanto a nivel individual como colectivo, las que consagran derechos y establecen responsabilidades.

Para regular esas relaciones jurídicas es necesario un marco normativo que respete el carácter de derecho humano del trabajo y consagre al trabajador como sujeto de preferente tutela constitucional, equiparando esa desigualdad preexistente entre las partes, tanto al momento de celebrar un contrato, como durante su ejecución e incluso luego de su extinción.

Las situaciones jurídicas varían conforme a los distintos sistemas económicos adoptados a nivel mundial y regional. Por ello, resulta de suma importancia destacar el principio de progresividad y el protectorio, de raigambre constitucional, de las normas laborales y de los convenios internacionales, que tienden a ampliar los derechos de los trabajadores.

Las Universidades, no se encuentran ajenas a estos procesos.

La Universidad Nacional de Lomas de Zamora en consonancia con esta realidad, busca dinamizar el proceso de generación de conocimientos a través del desarrollo

continúo y permanente de los actores académicos y profesionales, y la reflexión sistemática sobre la experiencia en la práctica universitaria.

La carrera universitaria permite la actualización del conocimiento y proporciona una calificación específica, incrementando la calidad académica y la jerarquización de las actividades profesionales.

Esta carrera viene a cubrir una necesidad de actualización de conocimientos requerida por el dinamismo en la materia. En efecto, el derecho del trabajo muestra una dinámica normativa y jurisprudencial que no se da en otras ramas del derecho. En los últimos 20 años, las principales leyes laborales sufrieron cambios abruptos, ya sea por la recepción que realizó el poder legislativo de la jurisprudencia o por el traslado de voluntades y reclamos sociales a los representantes del Congreso.

Fenómenos económicos tales como la globalización, tercerización, subcontratación, flexibilización, los procesos inflacionarios, entre otros, aumentan la vulnerabilidad de las personas, en especial la de los trabajadores y los pequeños y medianos emprendimientos. En consecuencia, se torna fundamental el conocimiento de los temas de actualidad jurídica y social, las tendencias jurisprudenciales de la materia, las opiniones internacionales sobre problemáticas laborales, los convenios celebrados por nuestro país (en especial los de la OIT) de jerarquía constitucional o superior a las leyes y, sobre todo, un análisis de las nuevas normativas, tanto de fondo como de forma, en relación con los principios de indemnidad, progresividad, y protección.

Desde este programa formativo se busca aportar conocimientos, para que los alumnos, al obtener su título habilitante, brinden un adecuado asesoramiento a la ciudadanía y desarrollen habilidades que les permitan mejorar su desempeño, tanto en el ámbito judicial como extrajudicial, respetando la irrenunciabilidad de los derechos laborales y haciendo efectiva la tutela constitucional que protege al trabajador. A su vez, se otorgaran herramientas en materia de derecho colectivo que permitan brindar asesoramiento sindical, participación en negociaciones

colectivas, análisis de convenios colectivos de trabajo y actuaciones administrativas en el ámbito del Ministerio de trabajo.

III. OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

Favorecer procesos de apropiación individual y colectiva del conocimiento del derecho y la aplicación del pensamiento complejo como modo de acceso y categoría de análisis. Promover la profundización y actualización de enfoques científicos y tecnológicos relativos al derecho, a los efectos de favorecer en los estudiantes el logro de nuevos términos de análisis que orienten el establecimiento de válidas y pertinentes estrategias de intervención, en cada campo de aplicación.

Objetivos específicos de las áreas **Área de formación básica. Se ofrecerán aprendizajes que permitan:**

- Comprender y analizar críticamente la normativa laboral desde distintos enfoques teóricos.
 - Contextualizar el estudio del derecho laboral, y analizar su evolución histórica en los procesos económicos y políticos latinoamericanos.
 - Incorporar saberes que posibiliten la reflexión sobre los distintos instrumentos del derecho laboral y el orden público que este impone.
 - Valorar la importancia del derecho como defensa, promoción y protección de los derechos humanos.
 - Evaluar el déficit del derecho en problemáticas tales como la flexibilización laboral, la informalidad, la desocupación, la pobreza y las rupturas constitucionales y los procesos de integración incipientes.

Área de formación profesional. Se ofrecerán aprendizajes que permitan:

- Conocer, comprender e interpretar el Derecho del Trabajo en el contexto de las Ciencias Sociales, así como los saberes que constituyen los objetos de sus respectivas subdisciplinas.

- Valorar el Derecho laboral como un campo de conocimiento complejo, en permanente tensión con la realidad económica y social, y atravesado por problemáticas diversas que se vinculan con el campo político, económico y cultural.
- Integrar y articular los conocimientos del Derecho Laboral en el marco de la posmodernidad y la globalización, sin desconocer la realidad nacional, regional y local.

Área de formación práctica. Se ofrecerán aprendizajes que permitan:

- Desarrollar los conocimientos profesionales que permitan la reflexión teórica y la aplicación práctica de esta rama del derecho.
- Reconocer los contextos y los ámbitos del ejercicio de la abogacía en materia laboral, conocer los distintos procedimientos e instancias y la práctica profesional.
- Interrelacionar de manera dialéctica la práctica, la investigación y la teoría como labor cognitiva de estructuración y reestructuración del objeto de estudio.
- Superar los momentos antinómicos de la teoría - práctica ubicando la praxis como herramienta para la transformación del campo de intervención.

IV. CONTENIDOS MÍNIMOS

Teoría general del Derecho del Trabajo: evolución histórica, principios y fuentes. El orden público laboral. El contrato de trabajo. Modalidades y contenido del contrato de trabajo. Derechos y deberes de las partes. Trabajo de mujeres y menores de edad. Fraude. Solidaridad, transferencia y extinción contrato de trabajo. El despido. Indemnización. Prescripción. Caducidad. Actualización de créditos laborales. Estatutos especiales. El régimen laboral en la pequeña empresa. Derecho colectivo del trabajo. Asociaciones sindicales. Negociación colectiva. Conflictos colectivos. Huelga. Actuaciones en sede administrativa. Procedimiento laboral

V. UNIDADES DIDÁCTICAS

Unidad 1.

Evolución histórica del derecho laboral. Inicios en Europa y América Latina. Fuentes del derecho del trabajo. Fuentes clásicas y especiales. Jerarquía, orden de prelación y orden público laboral.

Unidad 2.

Principios del derecho laboral: Protectorio. Subprincipios: norma más favorable, condición más beneficiosa, non bis in ídem, in dubio pro operario, justicia social, no discriminación, razonabilidad. Primacía de la realidad: normas antifraude, presunciones. Continuidad: principio general, periodo de prueba, excepciones, modalidades contractuales. Irrenunciabilidad de los derechos. Libertad de formas. Buena fe.

Unidad 3.

Contrato de trabajo: Concepto. Características. Sujetos. Objeto. Relación de trabajo. Aspectos de la relación de dependencia. Situaciones excluidas. Objeto. Trabajo benévolo.

Unidad 4.

Registración. Empleo no registrado: Multas previstas por la Ley 24.013. Requisitos de admisibilidad. Requisitos de intimación. Jurisprudencia. Decreto 2725/1991. Ley 25.323 (Artículos 1 y 2). Recaudos para su procedencia.

Unidad 5.

Derechos y obligaciones de las partes. Pago de remuneración. Facultad de dirección y contralor. *Ius variandi*, límites, ejercicio abusivo, proceso sumarísimo, medida innovativa. Facultades disciplinarias. Apercibimiento y suspensión. Invenções. Deber de no concurrencia. Entrega de certificados de trabajo (art. 80 LCT). Incidencia de la Ley 25.345 y del decreto 146/2001. Retención de aportes, art. 132 bis LCT.

Unidad 6.

Jornada de trabajo: Ley 11.544 y sus modificatorias. Concepto. Límite diario y semanal. Franco compensatorio. Horas extraordinarias. Jornada nocturna. Jornada insalubre. Jornada a tiempo parcial. Trabajo de menores. Jurisprudencia.

Unidad 7.

Remuneración: Antecedentes. Concepto. Prestaciones remunerativas y no remunerativas. Convenio 95 OIT. Jurisprudencia. Pago del salario. Plazo. Formas. Mora. Recibos. Libros del empleador, presunción del artículo 55 LCT. Salario

Mínimo Vital y Móvil. Sueldo anual complementario. Adelantos. Descanso anual remunerado. Características y requisitos para su goce. Pago. Compensación de vacaciones no gozadas. Licencias ordinarias y extraordinarias. Jurisprudencia.

Unidad 8.

Protección a las mujeres trabajadoras. Trabajo de mujeres. Disposiciones de la O.I.T. Equiparación del trabajo femenino. Regulación normativa de la L.C.T. Protección especial de la mujer trabajadora. Maternidad. Periodo de estabilidad relativa. Prohibición de trabajar. Plazo de licencia. Asignación. Adopción. Jurisprudencia. Opciones de la trabajadora al finalizar la licencia. Renuncia expresa y tacita. Compensación por tiempo de servicios. Periodo de excedencia. Ley 24.716. Indemnizaciones agravadas. Avance jurisprudencial. Matrimonio. Periodo de estabilidad relativa. Agravante indemnizatorio. Equiparación del trabajador varón.

Unidad 9.

Accidente y enfermedad inculpable. Licencia. Plazo. Recidiva de enfermedades crónicas. Pago de remuneración. Aviso. Control médico. Periodo de conservación de empleo. Alta. Incapacidad absoluta. Indemnización. Jurisprudencia. Agravante indemnizatorio en caso de despido. Jurisprudencia.

Unidad 10.

Suspensión del contrato de trabajo. Efectos. Causas económicas y disciplinarias. Procedimiento preventivo de crisis. Suspensión preventiva: Distintos supuestos. Suspensión precautoria.

Unidad 11.

Responsabilidad solidaria. Código Civil y Comercial. Interposición fraudulenta de personas. Contratación y subcontratación, tesis restrictiva y amplia. Grupo económico. Cesión de personal. Transferencia del establecimiento.

Unidad 12.

Extinción del contrato de trabajo: Modos. Jubilación. Renuncia. Voluntad concurrente expresa y tácita. Abandono de trabajo. Fuerza mayor y falta o disminución de trabajo. Muerte del trabajador. Muerte del empleador. Vencimiento

del plazo. Concurso o quiebra del empleador. Pronto pago laboral. Incapacidad sobreviniente. Inhabilidad. Despido. Sistema de estabilidad impropia. Invariabilidad de la causal de despido. Intercambio telegráfico. Requisitos. Injuria. Comunicación. Extinción por justa causa. Extinción sin justa causa. Preaviso. Concepto y plazo. Indemnización por falta de preaviso. Integración. Indemnización. Despido indirecto. Despido discriminatorio.

Unidad 13.

Estatutos profesionales. Ley 22.250 de empleados de la construcción. Ley 26.727 del peón rural. Ley 26.844 de empleados de casas particulares. Ley 14.546 de viajantes de comercio. Ley 12.713 de trabajadores a domicilio. Ley 12.981 de empleados de casas de renta.

Unidad 14.

Derecho Colectivo del Trabajo. Antecedentes y evolución. Concepto. Autonomía de la voluntad colectiva. Convenios de la O.I.T. Unicidad y Pluralidad. Libertad Sindical. Convenio 87 de la OIT. Ley 23.551. Clasificación de asociaciones. Sindicato con personería gremial. Asociaciones simplemente inscriptas. Derechos y Deberes. Encuadre Sindical. Encuadre Convencional. Facultades del poder administrador. Órganos sindicales en la empresa. Delegados gremiales. Participación de los trabajadores en la empresa. Facultades reconocidas a las asociaciones simplemente inscriptas.

Conflicto colectivo. Concepto. Caracterización. El derecho de huelga y la Constitución Nacional. Titularidad. Fallo "Orellano". Conciliación obligatoria. Requisitos de legalidad. Calificación de la huelga en sede administrativa y judicial. Ley 25.877, servicios esenciales. Otras medidas de acción directa. Efectos de la huelga en el contrato individual de trabajo y en las relaciones colectivas.

Unidad 15.

Negociación colectiva: Convenios colectivos de trabajo. Partes. Contenido del convenio. Ámbito de aplicación. Efectos. Cláusulas normativas y obligacionales. Ley 14.250, sus decretos reglamentarios y sus modificatorias. Ultractividad. Convenio Colectivo y nuevas tecnologías. Convenio por rama de actividad. Convenio por

empresa. Ley 23.546. Convenios 98 y 154 de la OIT. Laudos arbitrales. Efectos, fallo "Prane". Derogación de arbitraje obligatorio por ley 25.877.

Tutela Sindical. Amparo Sindical. Articulación en conjunto con la ley 23.592. Fallos "Alvarez", "Pellicori", entre otros. Diferencia con la protección del artículo 48. Juicio de desafuero. Fallo "Ottoboni". Prácticas desleales. Acciones de encuadramiento sindical. Individuales y colectivas.

Unidad 16.

Régimen de riesgos del trabajo. Evolución histórica. Ley 24.557: Sujetos. Contingencias cubiertas. Derechos y obligaciones de las partes. Prestaciones. Límites a la responsabilidad. Fondos de garantía y reserva. Procedimiento. Decreto 1278/2000. Decreto 1694/2009. Ley 26.773: derogaciones, prestación adicional, Actualización por índice RIPTE, aplicación temporal. Decreto 472/2014. Ley 27.348. Resolución SRT 298/17. Jurisprudencia en la materia, que generó modificaciones legislativas. Fallos "Aquino", "Castillo", "Milone", "Arostegui", "Silva", "Torrillo", "Llosco", "Esposito", entre muchos otros.

Unidad 17.

Procedimiento laboral de la Provincia de Buenos Aires: Ley 11.653. Características. Competencia material y territorial de los Tribunales del Trabajo. Demanda, Traslado y Contestación. Apertura a prueba. Producción escrita. Vista de la Causa, Veredicto y Sentencia. Liquidación. Proceso de ejecución de sentencia. Recursos ordinarios y Extraordinarios previstos en la Constitución de la Provincia. Inconstitucionalidad. Nulidad extraordinaria. Inaplicabilidad de ley. Inaplicabilidad de la doctrina legal. Requisitos de admisibilidad. Queja extraordinaria.

Procedimiento en CABA. Características. Ley 18.345. Conciliación Laboral Obligatoria S.E.C.L.O.-. Ley 24.635. Competencia. La demanda. Contestación. Prueba escrita. Alegato. Sentencia. Recursos de reposición y apelación en subsidio. Apelación. Expresión de agravios ante la cámara. Convocatoria a plenario.

VI. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Todas las clases que se expongan en la materia serán teórico-prácticas.

6.1: Descripción de actividades teóricas y prácticas

Primero el docente a cargo expondrá el tema, los conceptos básicos, la normativa aplicable y la jurisprudencia pertinente. Luego, se ordenaran trabajos prácticos, individuales y colectivos, relacionados con el tema expuesto. Los alumnos deberán resolver el caso presentado, exponerlo y dar sus fundamentos. Cada unidad pedagógica tendrá su actividad práctica, que será evaluada por el docente a cargo. A modo de ejemplo, se realizarán telegramas con distintos supuestos prácticos, liquidaciones según el modo de extinción del contrato de trabajo, análisis de jurisprudencia de temas controvertidos, simulacros de audiencia de conciliación y de vista de causa que demuestren un completo conocimiento de los procesos administrativos y judiciales.

VII. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN

Los instrumentos de evaluación que implementará la cátedra serán la asistencia, los trabajos prácticos y los exámenes escritos y orales. Las consignas de evaluación consisten en casos prácticos y preguntas teóricas de la materia. Se evaluará la capacidad de relación entre los contenidos de las unidades didácticas, el conocimiento e integración del material bibliográfico, la normativa y la jurisprudencia aplicable. Se analizará la pertinencia de las respuestas y el uso del vocabulario técnico específico.

VIII. BIBLIOGRAFIA

BÁSICA Y OBLIGATORIA

“TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL”.

Autor: Julio Armando Grisolia. Editorial: Abeledo Perrot. Edición 2017

“CONTRATO DE TRABAJO”.

Autor: Carlos Alberto Etala. Editorial: Astrea. Edición 2017

COMPLEMENTARIA Y DE CONSULTA

“DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL”.

Autor: Antonio Vasquez Vialard. Editorial: Astrea. Edición 2016

“DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. DERECHO SINDICAL”.

Autor: Ricardo Cornaglia. Edición 2015.

“DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO”.

Autor: Fernández Madrid. Editorial: La Ley. Edición 2016

“RÉGIMEN DE INFORTUNIOS LABORALES. LEY 26.773”.

Autor: Horacio Schick. Editorial: David Grimberg libros jurídicos. Edición 2015

Todos los derechos

