



Ministerio de Cultura y Educación
Universidad Nacional de San Luis
Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales
Departamento: Ciencias Sociales
Area: Socio Política

(Programa del año 2019)
(Programa en trámite de aprobación)
(Presentado el 02/08/2019 16:40:05)

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
Derecho Laboral y Previsional	LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN	7/99	2019	2° cuatrimestre

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
MARIANI, ALBERTO ORLANDO	Prof. Responsable	P.Adj Exc	40 Hs
SOSA, VANESA ALEJANDRA	Auxiliar de Práctico	A.1ra Semi	20 Hs

III - Características del Curso

Credito Horario Semanal				
Teórico/Práctico	Teóricas	Prácticas de Aula	Práct. de lab/ camp/ Resid/ PIP, etc.	Total
90 Hs	Hs	Hs	Hs	6 Hs

Tipificación	Periodo
C - Teoría con prácticas de aula	2° Cuatrimestre

Duración			
Desde	Hasta	Cantidad de Semanas	Cantidad de Horas
05/08/2019	15/11/2019	15	90

IV - Fundamentación

La asignatura “DERECHO LABORAL Y PREVISIONAL” tiene como finalidad brindar un acercamiento a las problemáticas de las instituciones que conforman el mundo del trabajo fundamentalmente en el plano de las relaciones laborales individuales, pero evidenciando que éstas se encuentran atravesadas por las contingencias de un mundo particularmente dinámico en lo social, político y económico, que le exige permanentes adaptaciones y relecturas de las regulaciones de sus instituciones básicas, atendiendo fenómenos como los cambios tecnológicos y productivos, las nuevas formas de organización del trabajo, el desempleo, la informalización y la tercerización, la precarización de las condiciones de labor. Se impone en consecuencia, una mayor preocupación docente por el análisis y la definición de los elementos nucleares de esta disciplina jurídica.

Se considera primordial en la tarea docente, la transmisión a los alumnos de un enfoque sistémico de los elementos básicos que brindan fisonomía propia al Derecho del Trabajo. En particular se atenderán y examinarán las condiciones históricas que le dieron marco al nacimiento de una normativa específica en este campo, así como de su evolución y del contexto actual que la revalidan.

En tal sentido también se pretende que los alumnos alcancen a formarse en la comprensión de conceptos y criterios jurídicos, que les permitan distinguir los rasgos esenciales de cada institución y su articulación con los principios liminares que dan sustento a la materia. Por tal motivo en la enseñanza de nuestra disciplina, especialmente en la actualidad, es preciso dedicar un mayor

esfuerzo al examen de los principios, de las fuentes y al rol del Orden Público, con el objeto de lograr una cabal comprensión de la fisonomía particular de esta rama del Derecho, que luego facilite el estudio crítico de las diversas regulaciones

normativas, tanto de origen estatal como producto de la autonomía colectiva que tanta trascendencia posee en esta área jurídica

V - Objetivos / Resultados de Aprendizaje

El Futuro LA, debe asumir una serie de conocimientos tanto teóricos, como prácticos, necesarios para la promoción, formación y perfeccionamiento en su carrera.- Se apunta concretamente a la formación práctica en aquellas cuestiones que por la índole, características y necesidades del mundo moderno, requieren elementos de indudable y neto corte práctico profesional, con un necesario enfoque humanista, dado el carácter insito de la materia.- Coetáneamente, se pretende la introducción en nuevas temáticas del mundo laboral de hoy

VI - Contenidos

Unidad I:

1.- El trabajo humano:

1- Concepto primario.

2- Diferentes tipos de trabajo:

- a) El trabajo personal o autónomo;
- b) El trabajo benévolo;
- c) El trabajo forzoso;
- d) el trabajo dirigido o dependiente.

3- La caracterización del trabajo en relación de dependencia:

- a) personal infalible e intransferible;
- b) voluntario y libre;
- c) por cuenta ajena;
- d) dependiente o subordinada;
- e) remunerada.

2.- EL TRABAJO EN LA HISTORIA:

- 1- En la antigüedad;
- 2- En la edad media;
- 3- La revolución industrial;
- 4- La etapa contemporánea;
- 5- el constitucionalismo social;
- 6- La revolución tecnológica.

3.- EL TRABAJO Y SU EVOLUCIÓN EN LA ARGENTINA:

- 1- el trabajo en la etapa colonial;
- 2- La Constitución de 1853 y la segunda mitad del siglo XIX;
- 3- La aparición del derecho del trabajo a principios del siglo XX.

4.- EL TRABAJO DEL SIGLO XXI:

- 1- El proceso de globalización;
- 2- La modernización y la flexibilidad laboral;
- 3- El desempleo, el sub-empleo y la precarización del empleo;
- 4- Las nuevas formas de trabajo: el teletrabajo, el llamado trabajo virtual y la electrónica.

EL DERECHO DEL TRABAJO: Concepto y división del derecho del trabajo.

CONTENIDO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

- a) Personal y por cuenta ajena;
- b) subordinación;
- c) autorregulación de los convenios colectivos;
- d) marco protectorio al trabajador;
- e) derecho transaccional;
- f) derecho de huelga.

NUEVOS CONTENIDOS DEL DERECHO DEL TRABAJO:

EL EMPLEO Y LOS PROCESOS DE FLEXIBILIZACIÓN Y DE MODERNIZACIÓN:

- a) flexibilización laboral;
- b) polivalencia funcional;
- c) multi profesionalidad;
- d) hora flexible ;
- e) jornada intensiva;
- f) trabajo auto supervisado;
- g) descansos flexibles;
- h) vacaciones fraccionadas;
- i) periodo de prueba.-

UNIDAD II

1- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

- 1- Concepto e importancia, fuentes materiales o reales y fuentes normales;
- 2- Enumeración y jerarquía;
- 3- La constitución y los tratados internacionales;
- 4- LCT, las leyes y los estatutos especiales;
- 5- Los convenios colectivos y los laudos con fuerza de tales;
- 6- La voluntad de las partes;
- 7- Los reglamentos de empresa o de taller;
- 8- Los usos y costumbres;
- 9- Los principios generales del derecho del trabajo; 10- Otras fuentes.

2- LA APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN CASO DE CONFLICTO DE NORMAS EN EL TIEMPO Y EN EL ESPACIO:

- 1- Los órganos de aplicación judiciales y administrativos;
- 2- Ámbito personal y geográfico;
- 3- Aplicación de las normas en el tiempo;
- 4- Conflicto de normas: a) acumulación; b) conglobamiento; c) método orgánico;
- 5- Las lagunas de la ley;
- 6- Derogación de un convenio colectivo anterior por otro posterior;
- 7- Derogación de un convenio colectivo por una ley posterior;
- 8- Efecto de los convenios sobre los contratos individuales.
- 9- La derogación de convenios a partir de la ley 25877

3-LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO - LOS MEDIOS TÉCNICO-LEGALES:

- 1- Concepto;
- 2- Fines: a) integración jurídica, interpretación; b) unidad sistemática; c) lagunas del derecho.

4-ENUMERACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS GENERALES:

- 1- Protectorio:** a) **indubio pro operari**, b) **normas mas favorables**, c) **condición mas beneficiosa**;
- 2- Irrenunciabilidad: a) renuncia al empleo, b) Conciliación, c) Prescripción, d) caducidad;
- 3- Continuidad;

- 4- Primacía de la realidad;
- 5- buena fe;
- 6- Justicia social;
- 7- Equidad;
- 8- No discriminación: Tipos y clasificación de discriminación

5-MEDIOS TÉCNICO-LEGALES:

1- concepto y alcances;

- 2- Clasificación;
- 3- Restricciones a la autonomía de la voluntad (orden publico laboral);
- 4- Cláusulas nulas, nulidad en caso de fraude;
- 5- Autonomía de la voluntad colectiva y poder de negociación privilegiado;
- 6- Control del estado.

6-SUJETOS EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO:

1- El trabajador:

- a) Concepto,
- b) Caracterización: persona física, intuitu personae,
- c) auxiliares del trabajador,
- d) el socio empleado;

2- El empleador:

- a) concepto,
- b) caracterización,
- c) Interposición y mediación,
- d) Empresas de servicios eventuales;
- e) Empresas relacionadas, controladas o controlantes: formas y manifestaciones,
- f) Los contratistas y subcontratistas,
- g) la tercerización de servicios.

7- EL CONTRATO DEL TRABAJO:

- a) concepto,
- b) caracteres (consensual, bilateral, personal, oneroso, dependiente, conmutativo, de ejecución continuada o de tracto sucesivo, autónomo, típico y no formal),
- c) diferenciación con otras figuras

8-.RELACIÓN DE TRABAJO:

- a) concepto,
- b) ejecución de las prestaciones,
- c) caracteres,
- d) subordinación y concepto de clases de subordinación ..contrato sin relación de trabajo y relación sin contrato de trabajo.

9.- OBJETO, FORMA Y PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO:

- 1.-En relación a la persona del trabajador,
- b) Lícito y prohibido: concepto y diversas situaciones, efectos;
- 2- Forma;
- 3- Prueba del contrato de trabajo:
 - a) Principio general,
 - b) prueba en casos especiales,
 - c) libro especial art. 52 de la LCT y recibos de sueldo,
 - d) facultades de los jueces frente a registros deficientes,

- e) El empleo informal o no registrado.
- f) El incumplimiento del régimen previsional –
- g) Régimen legal de ley penal impositiva – Su aplicación al régimen Previsional de seguridad social

UNIDAD III

1-DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES:

- a) Facultades comunes,
 - b) Facultades o derechos del empleador, (ius Variandi)
 - c) Deberes del empleador,
 - d) Facultades o derechos del trabajador,
 - e) Deberes del trabajador.
 - F) El deber del empleador de registración.- Sanciones por incumplimiento-
- El certificado de haberes y servicios- Nuevas modalidades- Limites a la aplicación del Ius Variandi – Las obligaciones del empleador ante los organismos de la seguridad social .-

2-DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Noción.

CONTRATO DE TIEMPO DETERMINADO:

- a) concepto y alcances, transformación del contrato
- b) periodo de prueba, plazo de vigencia, utilización, requisitos formales, derechos durante el periodo de prueba.

3-FORMAS ESPECIALES DE CONTRATACIÓN:

- a) Modalidades de la LCT: plazo fijo, trabajo eventual, de temporada, de equipo,
- b) De tiempo parcial, Contrato de tiempo parcial:
- c) De aprendizaje.-
- d) Las empresas de servicios eventuales- Régimen Legal –

OTRAS FORMAS DE CONTRATACIÓN NO LABORALES.

UNIDAD IV

1-LA RENUMERACIÓN:

- a) Concepto: Efectos: laborales, en la seguridad social, impositivos,
- b) Principios y caracteres de la remuneración,
- c) clasificación de la remuneración,
- d) Tipos.

2-LOS CONCEPTOS REMUNERATIVOS Y NO REMUNERATIVOS- Clasificación. Importancia.- forma de liquidación.-

3-BENEFICIOS SOCIALES- Tipos forma de liquidación.-

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO- Régimen Aplicable- Calculo y determinación- pago proporcional.- Liquidación final.-

4-RÉGIMEN DE DESCUENTOS COMPENSACIONES Y DEDUCCIONES

5-APORTES Y CONTRIBUCIONES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL : Organismos de recaudación .- El Sistema único de Seguridad Social SIPA Régimen de seguridad, social. Cuota sindical, obras sociales, seguro de desempleo.- Seguros de vida – Asignaciones Familiares- otros descuentos.- Sistema de aporte y contribuciones –

6 LIBROS DE SUELDOS Y RECIBOS –

Documentación laboral y registral. Libros y recibos requisitos legales valor probatorio – Exhibición de libros .-

7-EL PAGO Y LOS MEDIOS DE PAGO: a) Periodos, plazos, lugar.

8-PROTECCIÓN DE LA RENUMERACIÓN: 1- Frente al trabajador: insensibilidad, prohibiciones específicas; 2- Frente a los acreedores del trabajador: Embargabilidad, limites, alimentos; 3- Frente al empleador: a) salario mínimo, vital y móvil, b) Básico de los convenios colectivos de trabajo, c) Del contrato individual de trabajo, d) controles, e) remuneraciones accesorias, f) Determinación por los jueces, j) renuncia de derechos patrimoniales;

9: EFECTOS DEL CONCURSO Y DE LA QUIEBRA SOBRE EL CONTRATO DEL TRABAJO- Régimen de. Pronto Pago- Liquidaciones

.10-LA PRESCRIPCIÓN: Interrupción y suspensión.

11.-LA APLICACIÓN DE INTERESES Los intereses bajo el régimen de la LCT- Tasas activa y pasiva – Modos de calculo.-

UNIDAD V

1-JORNADA DE TRABAJO:

- 1- Concepto: Limitación. Lapsos que no integran la jornada. Diagramación de los horarios. Reseña histórica.
- 2- Marco legal: a) La Constitución Nacional, b) La legislación de fondo, c) Los convenios colectivos de trabajo.
- 3- Clasificación: a) diurna, b) nocturna, c) insalubre, d) mixta e) Promedio clases. Duración de dichas jornadas.
- 4- Excepciones legales permanentes y temporarias: a) Empleos de dirección vigilancia, b) trabajos por equipos, c) accidente ocurrido o inminente, d) trabajo suplementario, reglamentación.
- 5- Trabajos por equipos.
- 6- Jornada promedio.
- 7- Nuevas formas de jornada: a) intensiva, b) Virtual, c) extensiva, d) ultraflexible, e) ultravariante

2-DESCANSOS: Concepto.

1- Clasificación

2- Diversas clases de descansos

3- Condiciones y épocas de otorgamiento.

feriados y días no laborales: Otorgamiento y compensación. .

LICENCIAS ESPECIALES: a) nacimiento de hijo, b) matrimonio, c) fallecimiento de cónyuge, concubino/a, hijos y padres, d) examen, e) cargos electivos.

OTRAS FORMAS DE DESCANSO: a) Días conmemorativos, b) Maternidad, lactancia y excedencia.

3-EL DESCANSO DIARIO. Limites-

4-DESCANSO SEMANAL : Régimen legal- Franco Compensatorio .-

5-DESCANSO ANUAL : Requisitos de procedencia.- Otorgamiento. Vacaciones proporcionales.- Liquidación de las vacaciones .- Liquidación Final

6-EL TRABAJO DE MUJERES: a) Protección especial, fundamento, b) Igualdad entre el hombre y la mujer.

7-PROTECCIÓN ESPECIAL POR MATERNIDAD:

- a) Notificación del estado de embarazo,
- b) Licencia por nacimiento, diversas situaciones,
- c) Asistencia medica y cobertura de salud,
- d) Remuneración,
- e) Despido,

- f) El retorno al trabajo,
 - g) Rescisión del contrato de trabajo: diversos supuestos,
 - h) El estado de excedencia.
- 8-PROTECCIÓN ESPECIAL POR MATRIMONIO: Despido de la mujer y del varón.

9-EL TRABAJO DE LOS MENORES: a) Protección especial, fundamentos, b) Edad, c) Jornada de trabajo, d) Ahorro, e) Vacaciones y descansos, f) Educación técnica, g) Protección frente a los riesgos laborales

UNIDAD VI

- 1-SUSPENSIÓN DE CIERTOS EFECTOS DE TRABAJO: clasificación de las suspensiones – Requisitos formales para la procedencia de la suspensión.-
- 2-ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES – Régimen Legal, - periodo de guarda reincorporación del trabajador.- comparación con el régimen de Riesgos de Trabajo
- 3-SUSPENSIÓN POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO – Régimen legal - requisitos para la suspensión.-
- 4-SUSPENSIÓN POR FUERZA MAYOR - Régimen legal.-
- 5-SUSPENSIÓN CONCERTADA- Suspensión individual. Suspensión Colectiva. Periodo de Crisis. Régimen legal.. La Ley 25.877.-
- 6-SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA – Suspensión preventiva- Limites .-
- 7-LICENCIAS ESPECIALES : Cargos electivos – otros supuestos .-
- LICENCIA GREMIAL : Régimen legal, protección gremial- reincorporación.-
- 8-EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO Protección frente al despido en la C. Nacional, en la LCT, en la ley 25.877 y otras normas.
- 9-CLASIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE EXTINCIÓN.
- 10-EL PREAVISO EN LA LCT Y EN LAS LEYES 25.013 Y 25877: a) Plazos y notificaciones, b) Indemnización sustitutiva, c) Derechos y deberes de las partes, d) extinción anticipada, e) Trabajador con goce y sin goce de salarios. Diversos supuestos.
- 11-EL DESPIDO CON Y SIN JUSTA CAUSA EN LA LCT Y EN LAS LEYES 24013 Y 25.877: a) Con justa causa: comunicación, invariabilidad, valoración, b) La extinción del contrato sin justa causa, c) La indemnización por antigüedad en las diversas normativas laborales, base y topes, d) Computo de antigüedad, f) Extinción por abandono.
- 12 LA EXTINCIÓN POR VOLUNTAD CONCURRENTES DE LAS PARTES: Instrumentación, homologación, extinción tácita.
- 13 LA EXTINCIÓN POR DECISIÓN DEL TRABAJADOR: a) renuncia, b) despido indirecto en las normativas laborales.
- 14-LA EXTINCIÓN POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO O POR CAUSA DE FUERZA MAYOR: En la LCT y en la leyes 25.013 y 25877.-.
- 15LA EXTINCIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR Y POR MUERTE DEL EMPLEADOR.
- 16-LA EXTINCIÓN POR INCAPACIDAD O INHABILIDAD DEL TRABAJADOR.
- 17-LA EXTINCIÓN POR QUIEBRA DEL EMPLEADOR.
- 18-LA EXTINCIÓN POR JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR: Egreso y reingreso.
- 19-EL DESPIDO DISCRIMINATORIO – PRESUNCIÓN DE CONDUCTA TEMERARIA O MALICIOSA.- La Ley 25.013- Nuevo régimen legal .
- 20--TRANSFERENCIA Y CESIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Formas y comunicaciones. La Solidaridad -

UNIDAD VII

- I- EL EMPLEO: Concepto, el proceso de exclusión laboral.
- II- LA REGULARIZACIÓN DEL EMPLEO NO REGISTRADO O INFORMAL: a) Los controles de la policía laboral y previsional, b) Los sistemas de protección al trabajador, c) Las moratorias y regímenes de facilidades de pago, controladores laborales.
- III- EL DESEMPLEO Y EL SEGURO DE DESEMPLEO: a) El estado de desempleo, Causales necesarias para la obtención del beneficio.- Causales para la extinción.-**
- IV- ELEMENTOS, CONTENIDO Y CLASIFICACIÓN: a) Preservación del empleo, b) Mejoramiento constante, c) Incentivos para mantener e incrementar planteles, d) Inserción laboral, planes, e) Educación, tecnología y salida laboral.
- LA FLEXIBILIDAD LABORAL: Concepto.
- V- LA EMERGENCIA OCUPACIONAL Y LAS FORMAS DE INCENTIVAR Y PROMOCIONAR LA CREACIÓN DEL

EMPLEO. Los contratos promovidos (su derogación. Formas de incentivo conforme dificultades, edad, capacidad.
A PROMOCIÓN DE LAS PYMES. PROCEDIMIENTO DE CRISIS Y REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA.
TRABAJO NO REGISTRADO- Régimen legal d las leyes 24.013, 25.323 – Indemnizaciones agravadas- Sanciones por falta de pagos de aportes y contribuciones al régimen de seguridad social el certificado de e haberes y prestación de servicios .
Incumplimiento.-

UNIDAD VIII:

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO: a) Concepto.-

CONTENIDO Y CLASIFICACIÓN.

LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD COLECTIVA: a) Facultad de organizarse y crear organizaciones, b) Facultad de darse sus propias autoridades, c) De generar normas de autorregulación, d) Efecto normativo de los convenios, e) Facultad de promover el ejercicio de derecho de huelga.

LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO COLECTIVO: a) Libertad sindical, b) Autonomía colectiva, c) Subsidiariedad, d) Amparo de la categoría profesional.

LOS NUEVOS TEMAS DEL DERECHO COLECTIVO: a) Centralización – descentralización, b) Participación en los distintos niveles de negociación, c) Ejercicio directo de derechos fundamentales, d) Derecho de reserva – derecho de información- Balance social

LAS ASOCIACIONES GREMIALES DE LOS TRABAJADORES: 1- Origen y evolución histórica: a) antecedentes comparados, b) Antecedentes en la Argentina; 2- Concepto y caracteres, 3- Clasificación

.MARCO NORMATIVO DEL SISTEMA DE UNIDAD SINDICAL ARGENTINO: 1- Las asociaciones gremiales en la Constitución Nacional, 2- La legislación vigente.

NACIMIENTO Y ORGANIZACIÓN DE LAS ASOCIACIONES GREMIALES: 1- Tipos de asociaciones gremiales, 2- Otorgamiento de la personería gremial, 3- La entidad simplemente inscripta

LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LOS GREMIOS CON PERSONERÍA: 1- Consejo directivo, 2- Asamblea de afiliados, 3- Delegados del personal: a) requisitos, b) Elecciones, c) Funciones, d) Mandato, e) Numero de delegados por establecimiento, f) El empleador frente a los delegados, g) La protección legal de los delegados.

EL PATRIMONIO DE LAS ASOCIACIONES GREMIALES: 1- Las cotizaciones de los afiliados: a) Ordinarias, b) Extraordinarias, 2- Otras fuentes de ingresos, 3- Las obras sociales y su autonomía patrimonial.-

LAS FUNCIONES DE LAS ASOCIACIONES GREMIALES: 1- Intereses que representan: a) Categoría o clases de trabajadores, b) Intereses individuales y colectivos, c) Concertación y negociación de los convenios colectivos, d) Huelga y otras medidas directas, e) Recaudación de la cuota sindical: formas y medios, f) Representación ante organismos estatales, g) Administración de las obras sociales, h) Cooperativas y mutuales, i) La representación de los intereses individuales y colectivos de los trabajadores.

LA PROTECCIÓN DE LA ACTIVIDAD GREMIAL A TRAVÉS DE LA TUTELA SINDICAL: 1- Practicas antisindicales, 2- Quienes se encuentran comprendidos en la tutela sindical: a) Cargos electivos y representativos en las asociaciones gremiales, b) Cargos políticos en los poderes públicos, c) Ámbito de protección alcanzado, 4- El proceso de desafuero de la tutela.

LOS CONFLICTOS INTRA E INTERSINDICALES: a) agotamiento de la vía asociativa, b) Apertura de la vía ante la autoridad de aplicación, c) La revisión de la resolución, d) encuadramiento en sede judicial

LAS PRACTICAS DESLEALES: a) de las empresas, b) procedimientos y sanciones.

LOS ESTATUTOS ESPECIALES: a) Viajante de comercio, b) De la construcción, c) Trabajo agrario, d) Servicio domestico, e) gastronómicos

Unidad IX

I- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

II- EL CONVENIO COLECTIVO: Concepto y caracteres.

III- CLASES DE CONVENIO COLECTIVO Y CLASIFICACIÓN.

IV- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TEMPORAL Y TERRITORIAL.

V- RÉGIMEN LEGAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO, 1- Sujetos, voluntad de concertación del convenio, 2- Comisión negociadora, 3- Intervención de la autoridad de aplicación, 4- Contenido, 5- homologación, 6- Comisiones paritarias, 7- Vigencia y extinción del convenio colectivo, 8- Inderogabilidad de las normas del convenio. 8 Las

leyes 25250 y 25877

VI- NUEVAS FORMAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA: a) descentralización, b) distintos niveles de negociación autónomos, c) el principio de articulación de convenios- Materias no delegadas - Las paritarias- d) Vigencia de la ultra actividad.

VII- LOS CONFLICTOS: Concepto, causas y alcances.

VIII- CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.

Los Conflictos.- Huelga . Lock Out .-

.LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS: 1- Concepto, 2- Conciliación voluntaria y obligatoria, 3- Mediación 4- Arbitraje voluntario y obligatorio, 5- Solución por vía judicial

Unidad X

CONCEPTOS Y ALCANCES DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: 1- Caracteres: a) Marco de protección legal, b) Sectores sociales a los cuales alcanza, 2- Principios: a) Solidaridad, b) Subsidiariedad, c) Universalidad, d) Integridad, e) Igualdad, f) Unidad de gestión o descentralización, g) Previsión.

II- MARCO NORMATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: 1- La Constitución Nacional: a) Seguro social obligatorio, b) Jubilaciones y pensiones móviles, c) Protección integral de la familia, d) La compensación económica familiar. 2- Los tratados internacionales. 3- La legislación de fondo. 4- Las facultades reglamentarias.

III- LAS CONTINGENCIAS SOCIALES, CLASIFICACIÓN Y CONTENIDO.

IV- LA ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

I- LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.- RÉGIMEN JUBILATORIO: 1- Concepto. 2- Alcances y antecedentes.

II- CLASIFICACIÓN.

III- SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES: 1- Opciones.. 2- Sujetos. 3- Obligación recíproca de inscripción.

IV- LAS CONTINGENCIAS CUBIERTAS: a) Vejez y jubilación ordinaria, b) Edad avanzada y jubilación por edad avanzada, c) Invalidez con jubilación por invalidez, d) La muerte y las pensiones.

V- FINANCIAMIENTO: 1- Jubilación ordinaria: a) Comunes, b) Básica universal (PBU), c) Prestación compensatoria. 2- Prestaciones del sistema de reparto: a) Prestación adicional por permanencia, b) anual complementario. 3- Prestaciones del sistema mixto: a) Renta vitalicia previsional, b) retiro programado, c) retiro fraccionado. 4- Jubilación anticipada. 5- Jubilación por invalidez. 6- Las pensiones. 7- Compatibilidades- regreso a la actividad.

VI- CRISIS Y FUTURO DEL SISTEMA JUBILATORIO- TENDENCIAS

VII- .ASIGNACIONES FAMILIARES: 1- Origen. 2- Concepto y alcance

VIII- .EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y SISTEMA VIGENTE

IX- CONTINGENCIAS CUBIERTAS Y SUS PRESTACIONES: 1- Formas de pago. 2- régimen legal vigente y personas excluidas. 3- Financiamiento del sistema. 4- Condiciones para determinar el monto de la asignación. 5- Asignación por hijo, prenatal, ayuda escolar, incapacidad. 6- Por maternidad. 7- Por nacimiento. 8- Por adopción. 9- Por matrimonio. 10- Por hijo con síndrome de down. 11- Tendencias.-

X- OBRAS SOCIALES : Régimen legal – Financiamiento- Contingencias cubiertas- Organización de las Obras Sociales – Prestaciones –

SEGURO DE SALUD - Seguros de vida – Otras contingencias cubiertas .-

UNIDAD XI

I- CONCEPTO Y ALCANCES DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO:

- a) Ámbitos que comprende,
- b) accidentología.

II- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS Y NUEVO RÉGIMEN DE RIESGOS DEL TRABAJO.

III- LOS SUJETOS

IV- CONTINGENCIAS CUBIERTAS, CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN.

V- DEBERES Y FUNCIONES DE CADA UNO DE LOS SUJETOS EN LA LRT.

VI- EL FINANCIAMIENTO DEL SISTEMA:

- 1- Contribución.
- 2- Los fondos especiales: a) fondo de garantía, b) fondo de reserva.

VII- LAS PRESTACIONES:

- 1- El circuito prestacional.
- 2- Las prestaciones dinerarias.
- 3- El valor mensual del ingreso base.
- 4- Prestaciones por incapacidad laboral temporaria, permanente parcial y permanente total.
- 5- Prestaciones por muerte del trabajador.
- 6- Las prestaciones en especie.

VIII- LA VÍA ACUMULATIVA DEL CÓDIGO CIVIL: 1- Antecedentes- La jurisprudencia local y nacional.

IX- FUNCIONES DE LOS ÓRGANOS DEL SISTEMA DE RIESGOS DEL TRABAJO:

- 1- Superintendencia de riesgos del trabajo.
- 2- Aseguradoras de riesgos del trabajo.

X- CRISIS Y TENDENCIAS.

XI- HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO – Régimen legal aplicable .-

Unidad XII

Seminario Practico.-

- 1.- El contador publico nacional ante la AFIP, en el proceso de registración de la relación Laboral.-
- 2.- Aspectos prácticos y deónticos en el intercambio profesional.-
- 3.- Confección de formularios.- procedimientos.-
- 4.- Confección de Certificaciones de servicios y remuneraciones.- Confección de Recibos de sueldos, de acuerdo a Estatutos .-

Unidad XIII

Seminario Practico .-

- 1.- Confección de esquemas de marcos indemnizatorios, en general y de acuerdo a los estatutos básicos.-
- 2.- Confección de liquidaciones por extinción y en el marco de las leyes 24013 y sus mod, ley 25323 y demás leyes aplicables.-
- 3.- Confección de misivas epistolares comunes en el proceso de extinción laboral.-
- 4.- Confección de contratos típicos laborales.-
- 5.- Análisis jurisprudencial de nuevas temáticas

VII - Plan de Trabajos Prácticos

- 1.- Confección de recibos de sueldos.-

- 2.- Tramite de inscripción de la relación laboral en el ámbito de la AFIP.-
- 3.- Redacción de Contratos Laborales y telegramas laborales.-
- 4.- Determinación de indemnizaciones laborales en función de las leyes 25877.24013 y sus modif., 25323, ect.-
- 5.- Discriminación de ítems remunerativos.-
- 6.- Análisis de Jurisprudencia actualizada.-
- 7.- Análisis grupal de casos concretos, necesarios para el entendimiento de los requisitos configurativos de una relación laboral

VIII - Regimen de Aprobación

RÉGIMEN DE REGULARIDAD

Para acceder a la condición de alumno regular, el alumno deberá cumplir los siguientes requisitos:

- 1.- Se obtendrá bajo el sistema de concurrencia a clases de un 80% de las clases teóricas y 90% de los trabajos prácticos.
- 2.- La aprobación de dos parciales evaluatorios, con un porcentaje de aprobación del 60% de los contenidos solicitados, con dos recuperatorios cada uno según legislación vigente. (Ord. CS 32/14).
- 3.- La aprobación de las actividades prácticas planteadas en el punto VII.

RÉGIMEN DE APROBACIÓN POR EXAMEN FINAL

El examen final, de modalidad oral, se tomará sobre dos de las bolillas del programa de la asignatura, elegidas al azar por el sistema de bolillero, pero el tribunal podrá efectuar preguntas de relación o integración con las unidades restantes, permitiendo evaluar el dominio alcanzado por el alumno sobre la totalidad de los contenidos del curso y las competencias necesarias para su futuro desempeño profesional.

RÉGIMEN DE APROBACIÓN POR EXAMEN FINAL ALUMNOS LIBRES

El alumno que se presente a rendir en condición de libre, deberá aprobar, previo al examen oral una evaluación de carácter práctico, y de modalidad escrita. Este examen escrito se considerará aprobado cuando se responda a un 70% de lo solicitado.

IX - Bibliografía Básica

- [1] [1] [1] Manual de Derecho Laboral.- Autor Grisolia.- Últimas Ediciones.-
- [2] [2] [2] Manual de Derecho Laboral.- Autor De Diego.- Últimas Ediciones.-
- [3] [3] [3] Jurisprudencia laboral Local y Nacional.-
- [4] [4] [4] Textos de Errepar .

X - Bibliografía Complementaria

- [1] [1] [1] Jurisprudencia local, la que puede ser extraída del sistema Iurix de la pagina del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de San Luis, fuero laboral .-
- [2] [2] [2] Pagina de Diario Judicial

XI - Resumen de Objetivos

--

XII - Resumen del Programa

--

XIII - Imprevistos

--

XIV - Otros

--

ELEVACIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA	
	Profesor Responsable
Firma:	
Aclaración:	
Fecha:	