

MATERIA

DERECHO DEL TRABAJO / DERECHO LABORAL

FACULTAD

CIENCIAS JURIDICAS

CARRERA

ABOGACIA / CONTADOR

SEDE

CIUDAD DE MENDOZA

UBICACIÓN EN EL PLAN DE ESTUDIOS
SEGUNDO SEMESTRE – TERCER AÑO

ÁREA DE FORMACIÓN
AREA CONVERGENCIA PÚBLICO Y PRIVADO

TURNO

MAÑANA y NOCHE

CARGA HORARIA

HORAS TOTALES	HORAS TEORICAS	HORAS PRACTICAS
64	44	20

EQUIPO DOCENTE

PROFESOR TITULAR: DR. MARIO ADARO
PROFESOR ASOCIADO: DR. JULIO GÓMEZ ORELLANO
PROFESORES ADJUNTOS: DR. MIGUEL PÉREZ HUALDE, DR. DIEGO MONTELEONE
PROF. JTP: DRA. CECILIA MARTÍNEZ NICOSIA, DR. JAVIER ADARO

ASIGNATURAS CORRELATIVAS PREVIAS

DERECHO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL

ASIGNATURAS CORRELATIVAS POSTERIORES

DERECHO SEG.SOCIAL/ DERECHO EMPRESARIAL

FUNDAMENTOS

El Derecho del Trabajo adquiere desde principios del siglo XX importancia fundamental en las relaciones económicas, al modificar los paradigmas en que se asentaban las relaciones contractuales entre empleadores y empleados. Se informa de principios específicos, particularmente la idea de protección especial para el empleado y del orden público laboral, no trasvasable por decisión de los contratantes. Trasciende la idea de “contrato” para involucrarse con el aseguramiento de mínimos que debe cumplir todo empleador: salario digno, jornada limitada, descanso pago, vacaciones, aguinaldo, protección de la madre trabajadora, igualdad de hombres y mujeres, condiciones dignas de labor, organización sindical libre, regulación mediante convenciones colectivas de trabajo, protección a los representantes sindicales, régimen de seguridad social para accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, viudez y ancianidad, y para discapacidades, etc.

El alumno debe identificar: en primer término, la “cuestión social” que motiva la regulación laboral. En segundo término, los mecanismos generales que ha dispuesto el legislador para atender a la protección de los trabajadores. En tercer término, las reglas esenciales que hacen al contrato de trabajo, a partir de un conocimiento adecuado de la Ley 20744 sobre Contrato de Trabajo, los estatutos profesionales más importantes, los aspectos fundamentales de las leyes de empleo, la Ley 23551 de Asociaciones Sindicales, la Ley 24557 de Riesgos de Trabajo, las leyes procesales específicas del ámbito laboral y la Ley 8079 que hace a la policía laboral. Para ello, deberá desarrollarse el programa a partir de conceptos generales: 1. Derecho del Trabajo, características y fuentes, principios generales aplicables; 2. Derecho individual del trabajo: A. concepto de contrato, capacidad, objeto y forma del contrato, tipos de contratos de trabajo, problemática del trabajo clandestino y problemática de los sujetos múltiples; B. derechos y deberes de las partes; C. regulación del salario; D. regulación de la jornada de trabajo; E. licencias y vacaciones; F. trabajo de mujeres, reglas de protección de la maternidad, trabajo de menores, caracteres especiales de esos contratos, G. Régimen de licencias por enfermedades, otros tipos de licencias; H. Régimen de medidas disciplinarias, suspensiones, y suspensiones por causas económicas; I. Transferencia de la empresa; J. Despido, preaviso, otros modos de extinción: renuncia, extinción acordada, jubilación, muerte, vencimiento del plazo; K. Prescripción y caducidad; L. Reglas técnicas de la Ley. 3. Accidentes y enfermedades del trabajo: se analizarán todos los aspectos principales del sistema, haciendo conocer al alumno cómo se ha interpretado jurisprudencialmente el alcance y constitucionalidad de algunas partes; 4. Derecho colectivo del trabajo: se analizan los pilares elementales de la materia colectiva; tipos de organizaciones sindicales (inscriptas, con personería, de segundo y tercer grado); facultades y derechos individuales y colectivos; la tutela sindical de los representantes; el amparo sindical; la huelga; las convenciones colectivas de trabajo: tipos de normas, procedimiento para su celebración y efectos de la

homologación; 5. Estatutos particulares: se analizan particularmente los regímenes agrario, de personal doméstico, de la construcción y de cuidado de viñas y frutales; 6. Policía del trabajo: se estudian los distintos sistemas administrativos para control de los lugares de trabajo; 7. Proceso laboral: el alumno deberá conocer y comprender las diferencias fundamentales que hacen al proceso laboral con referencia al sistema civil común.

Desde el punto de vista práctico, se propondrá un sistema de análisis de sentencias relevantes y modernas, que les permita avizorar cómo se aplican las reglas en la práctica.

Se los introducirá, igualmente, en aspectos de la conciliación laboral previa al juicio, como mecanismo de solución de conflictos.

OBJETIVOS POR COMPETENCIAS

Competencias Generales

- Comprender los fundamentos de la disciplina
- Aprender los institutos esenciales de la materia: derechos inderogables y mecanismos de contratación y extinción
- Aprender los institutos colectivos fundamentales: sindicato, huelga y convenio colectivo.
- Desarrollar una actitud crítica frente a los diversos sistemas de regulación que se proponen para cada problemática del derecho del trabajo.

Competencias Conceptuales Específicas

a- Contextualizar al Derecho del Trabajo en el universo del derecho privado y deducir sus reglas a partir de sus principios fundamentales.

Competencias Procedimentales Específicas

a- Desarrollar un estudio orientado por el texto legal, de modo tal que el alumno aprenda la materia a partir de su regulación positiva.

b- Encontrar en la ley las reglas generales que sirvan de guía en el futuro para resolver problemas prácticos que se plantean en el desarrollo de contratos de trabajo o conflictos colectivos.

Competencias Actitudinales Específicas

a- El alumno deberá participar de la problemática específica de las relaciones laborales, que le exponga el profesor, de modo tal de demostrar adecuado razonamiento jurídico aún sin conocer las soluciones específicas que a cada cuestión han dado las leyes y jurisprudencia.

CONTENIDOS

UNIDAD I:

TRABAJO HUMANO – DERECHO DEL TRABAJO – FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.- El trabajo humano. Concepto. El trabajo autónomo, benévolo y familiar. El trabajo dependiente.
- 2.- El Derecho del Trabajo. Concepto y división. Contenido. El carácter protectorio. El orden público laboral.
- 3.- Las fuentes del derecho del trabajo. Concepto. Fuentes clásicas: Constitución Nacional. Derechos enumerados en el art. 14 BIS.
- 4.- Tratados Internacionales: Los tratados internacionales sobre derechos humanos y los convenios de la O.I.T. y su aplicación en el Derecho Laboral Argentino. El art. 75, incs. 22 y 23 de la Constitución Nacional. El principio de progresividad.
- 5.- Las leyes, decretos y resoluciones; la jurisprudencia; usos y costumbres;
- 6.- Fuentes propias: Convenios colectivos de trabajo; Estatutos especiales profesionales; Laudos; Convenios de la OIT; Reglamentos y usos de empresas.

UNIDAD II:

PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- 1.- Concepto y funciones de los principios (Art. 11 LCT). El Principio protectorio: regla *in dubio pro operario* (art. 9 LCT). Modificación de la Ley 26428. Regla de la norma más favorable (art. 9 LCT): conflicto de normas, sistemas de comparación: acumulación, conglobamiento simple y conglobamiento por instituciones. Regla de la condición más beneficiosa (condiciones menos beneficiosas art. 7 LCT, condiciones más beneficiosas art. 8 LCT).
- 2.- El Principio de irrenunciabilidad (art. 12 LCT). Jurisprudencia de las CNAT: Bariaín c. Mercedes Benz, año 1985. Excepciones: Transacción y conciliación (art. 15 LCT): requisitos generales para la transacción válida. Renuncia al empleo: formalidad, renuncia tácita. Silencio frente a las modificaciones (arts. 58 y 66 LCT). Desistimiento del juicio: desistimiento tácito (caducidad de instancia), jurisprudencia de la Corte de Mendoza

(“Leguizamón” y “Cuellar”); nuevo proyecto de Código Procesal Laboral (sistema civil actual). Desistimiento expreso: requisitos (art. 277 LCT).

3.- Nulidad parcial del contrato (medios técnicos): sustitución de cláusulas nulas (art. 13). Primacía de la realidad (art. 14 LCT). Tipos de simulaciones: *fraude a la ley laboral, interposición de personas, clandestinidad – trabajo en negro*.

4.- Otros principios: Principio de continuidad de la relación laboral (art. 10 LCT). Principio de buena fe (Art. 63 LCT). Principio de gratuidad (Art. 20 LCT). Principio de razonabilidad en el ejercicio de la dirección y medidas disciplinarias (arts. 65, 66 y 67, art. 242 LCT).

5.- Principio de no discriminación e igualdad de trato (Arts. 17, 81 y 172). Discriminación de los dirigentes sindicales (art. 47 LCT). Reposición en las funciones: “Alvarez c. Cencosud”. Ley 23592: art. 1. Derecho de huelga: jurisprudencia “Orellano”. Discriminación contra la mujer: Ley 26485, arts. 6 inc. c (violencia laboral), art. 16 (garantías de procedimiento), art. 26 (medidas preventivas), art. 35 (reparación).

UNIDAD III:

EL CONTRATO DE TRABAJO. LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA.

1.- Relación de dependencia: concepto. Tipología: *subordinación económica, subordinación jurídica y subordinación técnica*. Situaciones dudosas. Concepto del art. 22 LCT. Contrato de trabajo y locación de servicios (trabajo autónomo).

2.- El contrato de trabajo. Concepto (art. 21 LCT). Casos excluidos de la LCT: profesionales autónomos (“Cairone” y “Rica”, CSJN), fleteros y transportistas (art. 4 inc. h Ley 24653), empleo público y contratados de la administración (“Ramos José Luis c. Estado Nacional”, “Madorrán Marta c. Administración Nacional de Aduanas”, CSJN), situación actual del servicio doméstico, la construcción y el trabajo agrario.

3.- Sujetos del contrato: concepto de empresa y establecimiento (arts. 5 y 6 LCT). El trabajador (art. 25 LCT). El empleador (art. 26 LCT). El empleador múltiple (art. 26). El socio empleado (art. 27 LCT). Los auxiliares del trabajador (art. 28 LCT). Situación del socio cooperativo (Art. 80 Ley 25877, RES. 4664/13 INAES).

4.- Capacidad para contratar: el trabajador – edad mínima (art. 32 según Ley 26390). La edad mínima en el Nuevo Código Civil. Capacidad para ser empleador: situación de representación (art. 36 LCT).

5.- Objeto del contrato de trabajo: categoría y función del trabajador (art. 37 LCT). Contratos de objeto prohibido: situación de los obreros golondrinas (art. 40 LCT). El contrato de objeto ilícito y el contrario a la moral y a las buenas costumbres (arts. 39 y 41 LCT). Nulidad de objeto: total o parcial (arts. 42 y 43), declaración de oficio (art. 44 LCT).

6.- Forma del contrato de trabajo: carácter consensual (art. 45 LCT) y la incorporación a la empresa (teoría institucional). Situación del contrato *sin relación de trabajo* (art. 24 LCT). Forma del contrato (arts. 48 y 49 LCT). Omisión de formas (arts. 49 y 51 LCT). Inscripción del trabajador, concepto de empleo en negro o clandestino (arts. 7 Ley 24013 y 1 Ley 25323). Inscripción en la documentación de la empresa (art. 52 LCT). Alta temprana en AFIP y control del Ministerio de Trabajo (art. 39 Ley 25877). Resolución general número 1891 “Mi simplificación” texto ordenado 2006: comunicación de altas y bajas (art. 2), anulación del alta (art. 2), plazo para dar de alta y excepciones (art. 3), organismos donde se registra al trabajador, datos que deben inscribirse del trabajador (art. 5). Inspección laboral, multas por trabajo en negro (Ley 25212). Facultades del juez en casos de omitirse la exhibición del registro o planilla (art. 55 LCT).

7.- Prueba del contrato de trabajo: *presunción de contrato* (art. 23 LCT), omisión de formalidades esenciales (arts. 49 y 51 LCT), falta de recibos de sueldo (art. 56 LCT), falta de firma o abuso de firma en blanco (arts. 58 al 61 LCT); silencio ante las intimaciones (art. 57 LCT) y falta de contestación de demanda (rebeldía, art. 46 Código Procesal Laboral). Intimación a regularizar la relación de trabajo: art. 11 Ley 24013 de “Empleo”. Copia a la AFIP (texto Ley 25345), omisión de copia a la AFIP. Falta de inscripción total (art. 8 Ley 24013), falta de inscripción en término (art. 9 Ley 24013), salario en negro (art. 10 Ley 24013), intimación fuera de la vigencia de la relación laboral (art. 1 Ley 25323).

UNIDAD IV:

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

1.- Duración del contrato de trabajo: presunción de contrato de plazo indeterminado (arts. 90 y 92 LCT) y duración (art. 91 LCT). Periodo de prueba (art. 92 bis LCT). Despido de trabajador en negro y trabajadora embarazada durante el periodo de prueba. Contrato de tiempo parcial: concepto, casos (art. 92 Ter LCT)

2.- Contrato a plazo fijo: duración (art. 93 LCT), deber de preavisar (art. 94 LCT), despido antes del vencimiento (art. 95 LCT). Conversión en contratación permanente.

3.- Contrato de temporada: concepto (art. 96 LCT, según art. 66 Ley 24013), equiparación al contrato a plazo fijo y permanencia (art. 97 LCT), distintos supuestos, forma de contar la antigüedad en caso de despido. Comportamiento de las partes al inicio de la temporada

(art. 98 LCT según art. 67 Ley 24013): publicación, antelación, manifestación del trabajador, consecuencias de no publicación y algunos casos en que el Convenio lo permite (situación del ajo, frutas y zanahorias).

3.- Contrato de trabajo eventual: caracterización (art. 99 LCT). Condiciones: exigencias extraordinarias, sustitución transitoria (art. 69 Ley 24013), única obra o acto único. Forma del contrato (art. 69 y art. 72 inc. e Ley 24013). Prueba del contrato. Límites temporales a estos contratos en los casos de exigencias de mercado (art. 72 inc. b Ley 24013). Conversión en contrato permanente (art. 69 2do párr. Ley 24013). Extinción natural del contrato (arts. 73 y 74 Ley 24013). Resolución anticipada del contrato (daños y perjuicios, art. 74 Ley 24013 y art. 95 LCT). Beneficios laborales (art. 100 Ley 24013).

4.- Empresas de servicios eventuales (Decreto 1694/06). Finalidad de la empresa de servicios eventuales (art. 2), contratos admisibles (art. 6), vinculación entre los trabajadores eventuales y la empresa de servicios eventuales (art. 4): permanente, discontinua. Periodo de suspensión (art. 5), notificación de nuevo destino (art. 5 inc. e), despido por falta de tareas (art. 5 inc. f) y despido por abandono de trabajo (art. 5 inc. g).

UNIDAD V:

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. TRANSFERENCIA DEL CONTRATO:

1.- La solidaridad en el contrato de trabajo. La solidaridad en el derecho civil. Su trasvasamiento al derecho del trabajo. Responsabilidad por interposición de terceros (art. 29 LCT). Responsabilidad del usuario en el caso de empresas de servicios eventuales (art. 29 bis LCT). Cesión o subcontratación de establecimiento o tareas inherentes a una empresa (art. 30 LCT). Distinción de supuestos: cesión de un establecimiento y contratación de trabajos o servicios. Actividad normal y específica de la empresa. Obligaciones de la empresa principal. Responsabilidad solidaria: subjetiva u objetiva. Empresas relacionadas o subordinadas (art. 31 LCT). Requisitos: conjunto económico, maniobras fraudulentas y conducción temeraria.

2.- Responsabilidad de socios, gerentes, directores y administradores de sociedades comerciales por trabajo en negro.

3.- Novación Subjetiva del contrato de trabajo. Transferencia del establecimiento. Cesión del contrato y cesión temporaria de personal. Situación de despido. Transferencia a favor del Estado.

4.- Contrato de trabajo por equipo (art. 101 LCT). Trabajo prestado por integrantes de una sociedad (art. 102 LCT). Cooperativas de trabajo (art. 40 L. 25877).

UNIDAD VI:

DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.- Obligación genérica de las partes y deber de buena fe (arts. 62, 63, 68 y 84 LCT). Deber de preservar la integridad e intimidad de las partes: correos electrónicos, moobing o acoso laboral, acoso sexual. El acoso sexual como causa de discriminación por sexo: soluciones posibles (reincorporación, indemnización).

2.- Derechos del empleador. Facultad de organización (art. 64 LCT). Facultad de dirección (art. 65 LCT). Controles personales al trabajador (art. 70, 71, 72 y 73 LCT). Facultades disciplinarias: forma de cuestionarlas y caducidad, tipos de sanciones (art. 67 y 69 LCT).

3.- Facultad de alterar las condiciones del contrato (art. 66 LCT). Ius variandi. Requisitos: Razonabilidad. Inalterabilidad de las condiciones esenciales del contrato: jornada, lugar, remuneración. Indemnidad del trabajador. Acciones posibles del trabajador: 1. Acción de restablecimiento: autoridad competente, tipo de procedimiento, medida de no innovar y excepción; 2. Auto despido.

4.- Obligaciones previstas expresamente por la Ley (deberes del empleador): Pago de la remuneración (art. 74 LCT). Deber de seguridad y protección (art. 75 LCT): Remisión a la Ley 24557, Art. 1 (Responsabilidad del empleador: “Aquino c. Amsa”). Deber de seguridad patrimonial o indemnidad (art. 76 LCT). Deber de protección, alimentación y vivienda (art. 77 LCT). Deber de ocupación (art. 78 LCT). Deber de diligencia e iniciativa (art. 79 LCT). Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social: entrega del certificado de trabajo e indemnización ley 25.345 (art. 80 LCT), plazo del art. 3 Dec. 146/01.

3.- Invenciones o descubrimientos del trabajador (art. 82 LCT).

4.- Deberes del trabajador. Deber de diligencia y colaboración (art. 84 LCT). Deber de fidelidad (art. 85 LCT). Deber de obediencia (ART. 86 LCT). Responsabilidad por daños (art. 87 LCT). Deber de no concurrencia (art. 88 LCT). Auxilios y ayudas extraordinarias (art. 89 LCT).

UNIDAD VII:

LA REMUNERACIÓN:

1.- Concepto de remuneración (art. 103 LCT), derecho a la remuneración, situaciones en las que el trabajador adquiere el derecho a la remuneración sin trabajar (licencias, suspensiones), relaciones con el art. 78 LCT. Salario en el caso de accidente de trabajo (art. 13 Ley 24557). Remuneración mínima ¿Cómo opera el orden público? (arts. 7 y 8 LCT).

2.- Las prestaciones no remuneratorias. Beneficios sociales (103 BIS LCT). Prestaciones y compensaciones complementarias no remunerativas (art. 105 LCT). Los viáticos (art. 106 LCT). Los tickets canasta. Lineamientos generales de la jurisprudencia de la C.S.J.N. con relación a este tema. Fallo: “Pérez /Disco”.

3.- El salario mínimo vital y móvil: modo de fijación (art. 116 LCT), alcance (art. 117 LCT) y prohibición de abonar salarios inferiores (art. 119 LCT). Inembargabilidad (art. 120 LCT, Dec. 484/87).

4.- Clasificación: Por tiempo (art. 104 LCT) y por resultado (art. 104 LCT). Jornal Y Sueldo. Por resultado o rendimiento. A destajo o por unidad de obra, sueldo garantizado (Art. 112 LCT). Comisión (Arts. 108 y 109 LCT).

5.- Aguinaldo: el sueldo anual complementario (121 a 123 LCT, Ley 23041 y Ley 27073). SAC proporcional en caso de despido (art. 123 LCT).

6.- Participación en las ganancias y habilitación (arts. 110 y 127 LCT).

7.- Tutela y pago de la remuneración: Pago de la remuneración (art. 124 LCT, Res. 360/01 Min. Trabajo y Res. 653/10). Tiempo (art. 126 Y 128 LCT). Lugar (art. 129 LCT). Prueba del pago: Recibos (art. 138 LCT), doble ejemplar (art. 139 LCT) y contenido necesario del recibo (art. 140 LCT). Retenciones, deducciones y compensaciones.

UNIDAD VIII

RÉGIMEN DE JORNADA DE TRABAJO. DESCANSOS, FERIADOS, VACACIONES Y LICENCIAS.

1.- Exclusión de la legislación provincial (Art. 196 LCT). Concepto de jornada de trabajo (Art. 197 LCT). Extensión (Art. 1 Ley 11544). Trabajos exceptuados de la jornada máxima de la ley: directores y gerentes (Ley 26597), trabajo por equipos (Dec. 16115). Jornada laboral diurna. Jornada nocturna (art. 200 LCT, art. 2 Ley 11544). Jornada insalubre y competencia para declarar la insalubridad (art. 200 LCT, art. 2 Ley 11544). Horas extraordinarias (art. 201 LCT). Prueba de las horas extras: carácter excepcional y planillas horarias (Res. 6500/06 Subsecretaría de Trabajo). Pago de las horas que exceden la jornada pactada inferior a la legal (Plenario D'ALOI c. SELSA, Cámara Nac. Apelaciones del Trabajo). Límite a la realización de horas extraordinarias (Dec. 484/2000).

2.- Las pausas en la relación de trabajo: Descanso diario (art. 197 LCT), Descanso semanal (Arts. 204 y 207 LCT). Feriados y días no laborales (Arts. 165, 166 y 167 LCT). Vacaciones anuales: Requisitos para su goce (Art. 151 LCT). Plazos de vacaciones según antigüedad (art. 150 LCT). Falta de tiempo mínimo (art. 153 LCT). Acumulación y fraccionamiento (Art. 164 LCT). Época de otorgamiento y comunicación (art. 154 LCT). Cálculo del salario de vacaciones (art. 155 LCT). Indemnización por vacaciones no gozadas (art. 156 LCT). Omisión de otorgamiento (Art. 157 LCT). Compensación en dinero (art. 162 LCT).

3.- Régimen de licencias especiales (Art. 158 LCT).

UNIDAD IX

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR ENFERMEDADES Y ACCIDENTES NO PROFESIONALES (INCULPABLES)

- 1.- Enfermedades inculpables. Concepto y alcance. Plazos: antigüedad menor a 5 años y antigüedad mayor a 5 años (art. 208 LCT). Recidiva de enfermedades crónicas (art. 208 LCT). Concepto de cargas de familia. Cálculo de la remuneración (art. 208 LCT). Suspensiones disciplinarias o por causas económicas (art. 208 LCT).
- 2.- Obligación de dar aviso al empleador (art. 209 LCT), supuesto de incumplimiento del aviso (art. 209 LCT). Control patronal (art. 210 LCT). Situación de discrepancia: supresión de la junta médica oficial (Ley 21297).
- 3.- Plazo de conservación del empleo (art. 211 LCT). Extinción por vencimiento.
- 4.- Reincorporación (art. 212 LCT): 1. Tareas livianas, 2. Incapacidad absoluta: concepto de incapacidad parcial y de incapacidad absoluta.
- 5.- Despido durante la licencia (art. 213 LCT).

UNIDAD X:

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES.

- 1.- Trabajo de mujeres. Igualdad remuneratoria (art. 14 bis). Ley 26485 (medidas preventivas y deber de reparación). Derecho a ser oída (L. 26485). Discriminación por motivo de sexo (art. 172 LCT). Tareas penosas, peligrosas o insalubres (art. 176 LCT): valoración de la norma, fallo “Freddo”.
- 2.- Protección de la maternidad (art. 177 LCT). Pagos del salario: antigüedad mínima (art. 11 Ley 24714). Nacimiento de hijo con síndrome de down (Ley 24716). Conservación del empleo. Aplicación del régimen de enfermedades inculpables. Obligación de comunicar el embarazo. Estabilidad (art. 178, 182 LCT). Descansos diarios por lactancia (art. 179 LCT). Opciones de la trabajadora al finalizar la licencia por maternidad (Art. 183 LCT). Estado de excedencia (Arts. 183 y 185 LCT). Reingreso de la trabajadora (arts. 184 y 186 LCT).
- 3.- Protección del matrimonio (arts. 180 y 181 LCT) .-
- 4.- Trabajo de menores (Ley 26390). Capacidad (edad, art. 32 LCT). Prohibición de contratar menores (arts. 189 y 189 bis LCT). Salarios (arts. 119 y 187 LCT). Régimen de jornada y descansos (arts. 190, 191 y 194 LCT). Accidentes o enfermedades (art. 195 LCT).-

UNIDAD XI

SUSPENSIONES DISCIPLINARIAS Y POR CAUSAS ECONÓMICAS

- 1.- Concepto de suspensión. Requisitos de validez (art. 218 y 219 LCT). Plazos máximos (art. 220, 221 y 222 LCT). Salarios de suspensión (art. 223 LCT).
- 2.- Suspensiones por causas económicas: requisitos, orden de antigüedad. Salario (art. 223 bis). Procedimiento preventivo de crisis de empresa (arts. 98 a 105 Ley 24013). Fuerza mayor.
- 3.- Suspensión disciplinaria: requisitos, contemporaneidad, proporcionalidad, no duplicación, requisitos formales. Impugnación (art. 67 LCT). Límites (arts. 68 y 69 LCT).
- 4.- Suspensión preventiva (Art. 224 LCT).
- 5.- Suspensión por desempeño de cargos electivos y gremiales (Arts. 215 y 217 LCT).-

UNIDAD XII:

EL DESPIDO. LA INDEMNIZACION:

- 1.- El preaviso. Concepto. Plazos (art. 231 LCT). Perfeccionamiento (ART. 235 LCT). Efectos (Arts. 236 y 237 LCT). Indemnización sustitutiva (art. 232 LCT). Integración del mes de despido (Art. 233 LCT).-
- 2.- El despido: concepto y caracteres. Clasificación: a) Despido directo. B) Despido indirecto (art. 246 LCT). Despido con justa causa (Art. 242 LCT). Expresión de la causa. Invariabilidad (Art. 243 LCT). Injuria: Requisitos (art. 242 LCT). Abandono de trabajo (Art. 244 LCT). Casos de injuria del trabajador. Casos de injuria del empleador.
- 3.- Régimen indemnizatorio en la Ley de Contrato de Trabajo. Indemnización por antigüedad (Art. 245 LCT): Antigüedad (fracción mínima, caso de ingreso, tiempo de servicios – art. 18, 19 LCT); Mejor remuneración mensual, habitual, normal. Tope salarial (fallo “Vizzoti c. Amsa S.A.” CSJN 14/09/04). Indemnización mínima.
- 4.- Indemnizaciones en los contratos de tiempo determinado. Contrato a plazo fijo (Arts. 95, 250 LCT). Contrato eventual (Arts. 73 y 74, Ley 24013). Contrato de temporada.
- 5.- Falta de pago en término de la indemnización por despido incausado (art. 255 bis LCT, 2 Ley 25.323): Requisitos de procedencia.

UNIDAD XIII:

OTRAS FORMAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. SITUACIONES ESPECIALMENTE PROTEGIDAS:

1.- Extinción por causas ajenas a la voluntad de las partes: Fuerza mayor y falta o disminución de trabajo (Art. 247 LCT). Quiebra o concurso del empleador (art. 251 LCT). Muerte del empleador (Art. 249 LCT). Incapacidad del trabajador (art. 254 LCT). Inhabilidad del trabajador (Art. 254 LCT). Jubilación ordinaria del trabajador (Arts. 252 y 253 LCT). Muerte del trabajador (Art. 248 LCT).

2.- Extinción por voluntad del trabajador: Despido indirecto (Art. 246 LCT). Renuncia (Art. 240 LCT). Disolución por voluntad concurrente de las partes o mutuo acuerdo (Art. 241 LCT).

UNIDAD XIV:

ESTATUTOS ESPECIALES:

1.- Estatutos especiales. Concepto y aplicación (art. 2 LCT).

2.- Trabajo agrario (Ley 26.727). Fuentes de regulación. Actividades incluidas. Exclusiones. Modalidades contractuales: a) permanente y continuo; b) temporario; permanente discontinuo; d) cuadrilla. Distintos sistemas de indemnización: permanente discontinuo, temporario, permanente.

3.- Trabajadores domésticos (Ley 26884, “personal de casas particulares”). Modalidades de prestación: *con retiro* y *sin retiro (cama adentro)*. Modalidad con retiro para distintos empleadores (por horas). Concepto (art. 2º). Periodo de prueba: personal con retiro y personal sin retiro (art. 7). Fijación del salario (CNTCP). Indemnización por despido y agravamiento por falta de registración. Aportes y contribuciones. Competencia para solución de conflictos: tribunales administrativos (Ley 8145 Mendoza).

4.- Contratista de viñas y frutales (Ley 20589). Inaplicabilidad del contrato de trabajo agrario. Contrato: forma (arts. 3 y 4 Ley 20589) y duración (30 y 31 Ley 20589). Naturaleza: contrato de trabajo o asociativo (art. 16 Ley 20589). Sistema de remuneración (arts. 16, 17, 18, 19, 20, 24). Régimen de extinción del contrato (arts. 33, 34 y 12 ap. 5 Ley 20589).

5.- Estatuto de la Construcción (Ley 22.250). Empresas comprendidas: actividades de la construcción y coadyuvantes. Remuneración del trabajador de la construcción. Registro: Tarjeta azul y labor del IERIC. Fondo de cese laboral (formación).

UNIDAD XV:

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. ASOCIACIONES SINDICALES:

1.- Concepto. Contenido. Principios: Subsidiariedad. Libertad sindical. Autonomía colectiva o autarquía sindical. Democracia sindical. Unicidad sindical o pluralidad sindical. El modelo sindical argentino.-

2.- Asociaciones sindicales de trabajadores. Concepto. Clasificación. Estatutos. Asociaciones simplemente inscriptas y asociaciones con personería gremial. Sus diferencias. Derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales. Derechos exclusivos de las asociaciones sindicales con personería gremial. Organización y funcionamiento. Patrimonio de las asociaciones sindicales. Las cuotas sindicales y las contribuciones de solidaridad. Diferencias entre una y otras. Los cuestionamientos a las contribuciones de solidaridad.-

3.- Representación sindical en la empresa. Delegados del personal. Derechos de los trabajadores. Requisitos. Funciones del delegado. Obligaciones del empleador. Cantidad de delegados. Reserva de puesto. Estabilidad gremial. Controladores laborales. Concepto.-

4.- Prácticas desleales. Facultades de la autoridad de aplicación. Conflictos sindicales. Encuadramiento sindical y convencional. Competencia en cada uno de ellos. Procedimiento del encuadramiento sindical. Asociaciones profesionales de empleadores.-

5.- Protección de los representantes sindicales. Tutela sindical. Los arts. 40, 50, 48 y 52 de la Ley 23.551 y las normas reglamentarias de los mismos (Decreto 467/88). Diferentes opciones del representante gremial en caso de despido, suspensión o modificaciones de las condiciones laborales. Las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo.-

UNIDAD XVI:

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONVENIOS COLECTIVOS.
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO. MEDIDAS DE ACCIÓN
DIRECTA:**

1.- Negociación colectiva. Aspectos generales. Procedimiento de la negociación colectiva.-

2.- Convenios Colectivos. Regulación. Definición. Representación. Objeto. El convenio colectivo como fuente de derecho. Naturaleza jurídica. Modalidades. Homologación. Procedimiento de la homologación. Registro y publicación. Alcance y efectos. Ámbito de negociación. Coexistencia, articulación y sucesión de convenios. Vigencia. Contenido. Características de los C.C.T. en la Argentina. Clasificación. Flexibilización en los convenios colectivos. Actividades excluidas. Trabajadores sin convenio y fuera de convenio. Convenios ante la autoridad administrativa. Comisiones paritarias.-

3.- Los conflictos colectivos. Concepto. Clasificación. Huelga y otras medidas de acción directa. Antecedentes. Concepto de huelga. Titularidad del derecho de huelga. Finalidad y consecuencias de la huelga. La huelga en los servicios esenciales. Su reglamentación (Ley 25.877 y Decreto 272/06, Ley 8729 Mendoza). Ilegalidad de la huelga. Lockout patronal. Otras medidas de acción directa.

4.- Conciliación y arbitraje en los conflictos laborales. Leyes 14.786 (Nacional) y 8729 (Provincial).

**UNIDAD XVII: DERECHO ADMINISTRATIVO Y PROCESAL DEL
TRABAJO:**

1.- La Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia. Lineamientos generales de la Ley 8729 y sus modificatorias. Jurisdicción y atribuciones. Inspección y vigilancia. Procedimiento en la tramitación de los conflictos individuales y colectivos del trabajo. Comisiones paritarias.-

2.- El Ministerio de Trabajo de la Nación. Funciones en el derecho individual y colectivo. Régimen de sanciones por infracciones laborales.-

3.- Oficina de Conciliación Laboral obligatoria. Intervención previa a las demandas. Casos

en que no interviene (Ley 8990).

4.- El proceso judicial (Código Procesal Laboral de Mendoza). Los principios fundamentales del proceso laboral. Enumeración y desarrollo de cada uno. La competencia de las Cámaras del Trabajo. La demanda y la contestación. Requisitos que deben contener. Plazo para contestar la demanda. La audiencia de vista de causa. Desarrollo de la misma. Los distintos medios probatorios. Enumeración y desarrollo de cada uno. La inversión de la carga de la prueba. Facultades del Juez. Sentencia. Recursos extraordinarios contra la sentencia. Caducidad de instancia.

UNIDAD XVIII:

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DEL TRABAJO. LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO:

1.- Accidentes y enfermedades del trabajo.

Cuestiones generales: la sustitución salarial y la reparación de la pérdida de capacidad.

Antecedentes legislativos: Ley 9688 – Ley 24028

Jurisprudencia: Enfermedades accidente – Plenario Alegre sobre la Ley 17711

2.- Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 24557).

Aspectos generales de la L.R.T.

Objetivos y personas comprendidas.

Régimen de seguro obligatorio, universalidad y sistema de sustitución salarial.

Las aseguradoras de riesgos del trabajo. Deberes de las A.R.T.: 1) prevención eficaz; 2) prestaciones inmediatas en especie; 3) liquidación automática de las prestaciones (casos)

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo: potestad reglamentaria y de control.

Las comisiones médicas: funciones, comisiones regionales y central.

3.- Tipos de infortunios o contingencias.

Accidentes de trabajo: definición legal, características. Accidente por fuerza mayor extraña al trabajo: ejemplo.

Accidente in itinere: concepto y casos de desvío del trayecto.

Enfermedades profesionales: definición legal. Enfermedad no incluida en el listado: forma legal de incluirla. Enfermedad accidente: forma de repararla, precedente “Silva” de la Corte; jurisprudencia de la Provincia de Mendoza (precedentes Borecki y Chirinos).

Enfermedades preexistentes y otros casos de exclusión de cobertura.

4.- Procedimiento de denuncia: Obligación de denuncia. Aceptación por la ART. Rechazo de la ART: sistema de apelación de la Ley y fallo “Castillo c. Cerámica Alberdi”.

Opción de la Ley 26773. Sistema de intervención previa obligatoria de la Comisión Médica (Ley 27348 y Ley 9017 Mendoza)

Incapacidad laboral temporaria: cuándo comienza, cuando termina y cómo se liquida la licencia.

5.- Prestaciones dinerarias: principio de pago único e indemnizatorio. Antecedentes: sentencia CSJN “Milone”.

Casos previstos de reparación económica: 1) incapacidad leve; 2) incapacidad mayor al 50%; 3) incapacidad total.

Casos de gran invalidez y de fallecimiento.

Fórmula por la cual se liquida la reparación económica: ejemplo.

Prestaciones adicionales e indemnización por otros daños (Art. 3 Ley 26773).

Actualización económica de las prestaciones: la aplicación del RIPTE a los mínimos o pisos indemnizatorios.

6.- Responsabilidad del empleador.

Casos de responsabilidad del empleador dentro del sistema: autoseguro, falta de afiliación y dolo del empleador (dolo directo y eventual).

Casos de responsabilidad del empleador fuera del sistema (extrasistémica): indemnización del derecho civil.

Evolución: opción en la Ley 9688, falta de opción en la Ley 24557, inconstitucionalidad fallo “Aquino c. Cargo” (principio de progresividad) y retorno a la opción Ley 26773.

Supuesto de opción por la vía civil: obligación de la ART.

BIBLIOGRAFÍA:

GENERAL:

GRISOLÍA, Julio – Manual de Derecho Laboral – Ed. Abeledo Perrot, año 2016;

LIVELLARA, Carlos – Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Ed. La Ley, año 2013.

ETALA, Carlos – Derecho Colectivo del Trabajo – Ed. Astrea, 2017.

LIVELLARA, Carlos y otros – Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza – La Ley, 2011.-

BIBLIOGRAFIA OPTATIVA:

ETALA, Carlos – Contrato de Trabajo (ley comentada) – Ed. Astrea, 2014, hay edición 2017.

DOMÍNGUEZ, Roberto –La Administración del Trabajo en la Provincia de Mendoza Ley 8729 – Ed. Dike

ACKERMAN, Mario – Ley de Riesgos de Trabajo – Ed. Rubinzal Culzoni, 2017

ACKERMAN, Mario – Tratado de Derecho del Trabajo – Ed. Rubinzal Culzoni.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

CLASES TEÓRICAS: Clases expositivas en las que se promoverá la activa participación de los alumnos.

CLASES PRÁCTICAS: Cada tema considerado de especial interés, se concluirá con la elaboración de un trabajo práctico a efectos de facilitar la significación de los contenidos y la puesta en cuestión de las formulaciones teóricas abordadas en la unidad.

RECURSOS TÉCNICOS: En la medida de las necesidades se utilizarán proyector multimedia y acceso a internet. Los elementos teóricos de estudio (normalmente fallos o ejemplos traídos de expedientes judiciales reales) se comparten con los alumnos directamente mientras se encuentran en la clase, abordando las posibilidades del internet celular. Los alumnos de ciencias económicas participan particularmente en el estudio de Resoluciones de AFIP que sean de interés. Se incluyen formularios de interés para los alumnos de recursos humanos.

REGULARIDAD

La regularidad se obtendrá mediante la asistencia al 75% de las clases teóricas, la asistencia y presentación del 100% de las tareas prácticas y la aprobación de una evaluación parcial con un puntaje superior al 60%. El exámen parcial tendrá una instancia única de recuperación.

EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Para la promoción de la asignatura deberán cumplirse las condiciones señaladas en el punto “Regularidad”, en relación a la asistencia y tareas prácticas, y obtener una nota aprobado en el exámen final que será oral, ante un tribunal de al menos dos profesores de la Cátedra. En el examen final se desarrollan puntos contenidos en el programa.

CLASES PRÁCTICAS:

UNIDAD II (2 h)

Discriminación:

- Análisis de casos:
 - o ALVAREZ Maximiliano C. CENCOSUD S.A. (amparo), CSJN 07//12/2010
 - o FUNDACIÓN MUJERES EN IGUALDAD C. FREDDO S.A., CÁMARA NACIONAL CIVIL SALA H, 16/12/2002
 - o ORELLANO Francisco C. CORREO OFICIAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, CSJN 07/06/2016
- Cuestiones a analizar:
 - o Legislación positiva invocada por los jueces
 - o Legislación internacional traída al fallo
 - o Contenido de la resolución
 - o Consecuencias en cada caso

UNIDAD III: (2 h)

- Análisis de caso:
 - o RICA Carlos c. HOSPITAL ALEMÁN, CSJN 24/04/2018
 - Procedimientos prácticos:
 - o Análisis de procedimientos: alta del trabajador
 - R.G. AFIP NÚMERO 1891 “MI SIMPLIFICACIÓN”
 - Procedimientos prácticos:
 - o Ley de empleo:
 - Telegrama de intimación art. 11 Ley 24013
 - Telegrama de respuesta
 - Situación de despido indirecto
- (se analizarán telegramas de casos reales)

UNIDAD IV: Modalidades (2h)

- Análisis de formularios: ingeniería de contratos
 - o Contratos a plazo fijo
 - o Contratos de tipo eventual
 - o Contratación de empresas de servicios eventuales(se deberán analizar formularios reales)

UNIDAD VI: (1 h)

- Análisis de casos: la prueba del acoso laboral
 - o ACEVEDO CARIGLIO Claudia c. BANCO SUQUÍA” 28/11/07 SCJ MZA.

UNIDAD VII: (1 h)

- Análisis de un recibo de remuneraciones: contenido, descuentos
- Análisis de un formulario de pago de aportes: form 931

Se utilizan documentos reales.

UNIDAD VIII: (1 h)

- Procedimientos prácticos: sistemas de control horario
 - o Análisis de planillas de control horario
 - o Análisis de la Res. 6500/06 Provincia de Mendoza
- Liquidación de horas extraordinarias
- Liquidación de días de vacaciones: aspectos prácticos

Se utilizan documentos reales y planillas de Excel

UNIDAD IX (1 h)

- Análisis de procedimientos:
 - o comunicación del trabajador de encontrarse incapacitado.
 - o comunicación del trabajador de encontrarse enfermo.
 - o telegrama de la empresa citando a control médico.

Se utilizan documentos reales.

UNIDAD XI: (1 h)

- Análisis de procedimiento:
 - o notificación de medida disciplinaria
 - o comunicación de descargo del trabajador

- apelación de la medida: telegrama

UNIDAD X: (1 h)

- Análisis de procedimiento:
 - telegrama de preaviso
- Análisis de procedimiento:
 - telegrama de despido sin causa
 - telegrama de despido con causa
- Análisis de fallo: “VIZOTTI Carlos c. AMSA”, CSJN 14/09/04
 - Liquidación de indemnización por despido: planilla de Excel

UNIDAD XVI (2 h)

- Análisis de documentos: convenios colectivos, se ejemplificarán textos con contenidos normativos y obligacionales
- Análisis de planillas salariales: se mostrará cómo comprender sus contenidos
- Análisis de procedimientos: se analizará un acta paritaria

UNIDAD XVII (1 h)

- Análisis de procedimientos:
 - se mostrará un acta de inspección (sobre casos reales) y su llenado
 - Se analizará el procedimiento de impugnación según RG AFIP

UNIDAD XVII: CONCILIACIÓN LABORAL OBLIGATORIA (2 h)

- Se analizará un acta de mediación, y se explicarán prácticas comunes de conciliación laboral (con presencia de conciliadores)

UNIDAD XVII: Proceso laboral (2 h)

- Análisis de procedimientos: demanda, contenido común (se mostrará una demanda real laboral)
- Análisis de procedimiento: prueba, se mostrará la prueba documental común de un proceso judicial laboral (incluyendo pericias)
- Análisis de procedimiento: debate oral. Se analizará un debate real, grabado en los Tribunales de Mendoza.

UNIDAD XVIII (1 h)

- Análisis de procedimiento:

- formulario de denuncia. Se analizará una denuncia real de enfermedad o accidente
- telegrama de rechazo o admisión. Se analizará su contenido.
- prueba pericial. Se observará una pericia médica en un caso real.
- Análisis de procedimiento: liquidación. Se ejemplificará el contenido económico de una indemnización por accidente.-

PROFESOR TITULAR: DR. MARIO ADARO