

ASIGNATURA:	DERECHO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO:	DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
CURSO:	PRINCIPAL C.P.O.
PUNTOS:	4 (cuatro)
DURACIÓN:	Cuatrimestral
AÑO LECTIVO:	2018
HORAS SEMANALES:	3 (tres)
CÁTEDRA:	Juan Pablo Mugnolo (Profesor Titular)

OBJETIVOS

Generales:

- Guiar a los alumnos en el conocimiento del Derecho de las Relaciones Individuales del Trabajo, tanto desde el punto de vista teórico como del de su aplicación en la práctica.
- Estimular el sentido crítico y la elaboración de un pensamiento propio de cada uno de los alumnos sobre los aspectos de política social involucrados en este género de relaciones jurídicas.
- Preparar a los futuros profesionales para adaptarse a las continuas modificaciones y evolución de la normativa que rige las relaciones individuales del trabajo

Específicos:

- Profundizar el conocimiento de las instituciones del Derecho de las Relaciones Individuales del Trabajo ya estudiadas (de manera más general) en la asignatura Elementos de Derecho del Trabajo.
- Ahondar asimismo en el conocimiento de la regulación positiva de esas instituciones en el Derecho argentino y comparar sus lineamientos generales con los de otros sistemas jurídicos.
- Examinar la aplicación del Derecho de las Relaciones Individuales del Trabajo en la práctica, lo que comprende el estudio de la jurisprudencia y del comportamiento de los sujetos de este tipo de relaciones jurídicas.
- Identificar las tendencias de evolución o transformación de esta rama del Derecho del Trabajo.

PROGRAMA ANALÍTICO

UNIDAD I. El trabajo dependiente y su regulación: aspectos generales.

- a. Evolución histórica del trabajo asalariado.
- b. Aproximación al concepto de la “relación de dependencia”. Su evolución normativa, jurisprudencial y doctrinal. Identificación.
- c. Articulación entre las fuentes públicas y privadas del contrato de trabajo y las normas internacionales que operan en el Derecho del Trabajo argentino.
- d. Pautas legislativas y aplicación práctica de los distintos operadores jurídicos.

UNIDAD II. Teoría general del contrato de trabajo. El contrato y la relación de trabajo.

- a. Contrato de Trabajo. Concepto. La relación de trabajo; distinción conceptual con el contrato.
- b. Elementos del contrato de trabajo; enunciación. Los sujetos del contrato de trabajo. El trabajador y el empleador; caracterización general y remisión a la unidad III. El Estado como empleador; diferenciación y ubicación sistemática.
- c. La formalización del contrato de trabajo. Libertad de contratar. La capacidad de los sujetos. El consentimiento. La forma y la prueba del contrato de trabajo. Libros y documentación laboral. Su significación en la dinámica contractual; caracterización general (remisión a la unidad V.d).
- d. El objeto del contrato de trabajo. El objeto ilícito y el objeto prohibido. Nulidad del contrato de trabajo. El trabajador extranjero clandestino o irregular.
- e. De nuevo sobre el concepto de dependencia laboral; sus aspectos y sus facetas jurídica, económica y técnica. Grados e intensidades de la dependencia laboral. Su deslinde con las situaciones de trabajo autónomo. La dependencia como calificador inclusivo/excluyente. La detección de la situación de dependencia laboral; casuística. Distinción con otras figuras jurídicas (locación de servicios, locación de obra; el contrato de sociedad) y con otras causas y situaciones (trabajo familiar; religioso, benévolo). El contrato de aprendizaje (ley 24465 art. 4). Las becas y las pasantías. El socio-empleado.
- f. Las funciones del contrato de trabajo: constitutiva y normativa. La función normativa como vehículo de la autonomía de la voluntad. Autonomía y unilateralidad; el problema. El contrato de trabajo y la ley.

UNIDAD III. El empleador y la empresa. Intermediación e interposición en el contrato de trabajo

- a. Empresa, empresario, establecimiento, empleador; precisiones y deslindes conceptuales. La empresa y el establecimiento como centro de imputación del régimen jurídico laboral; el debate actual.
- b. Modificación de la estructura de la empresa, transferencia de la empresa o del establecimiento, transferencia del fondo de comercio; las responsabilidades empresarias y la situación de los trabajadores. La cesión de personal. La quiebra y la continuidad de la empresa.
- c. Empresas multinacionales. Grupos de empresas; empresas relacionadas y subordinadas. Las “pequeñas empresas” y su régimen estatutario.
- d. Interposición, intermediación, representación y segmentación del empleador. Evolución de las formas de producción. Tendencias a la “externalización”;

- descentralización productiva o des-responsabilización empresaria. La representación de las personas jurídicas. El empleador aparente.
- e. Las agencias de colocación. Oficinas de selección de personal. Las empresas de servicios eventuales; su régimen jurídico.
 - f. Contratistas y subcontratistas; régimen general. Normas especiales para la industria de la construcción. Los falsos contratistas. Las cooperativas de trabajo. Las sociedades de trabajadores. Nuevos contratos comerciales: franquicia, concesión, distribución, suministro, etc.
 - g. Auxiliares del trabajador. El contrato de grupo o equipo.

UNIDAD IV. Duración y perduración del contrato de trabajo

- a. La duración del contrato de trabajo y el régimen de estabilidad en el empleo. Concepto y tipología de la estabilidad; la adscripción del régimen argentino. Estabilidad, permanencia, continuidad.
- b. El contrato por tiempo indeterminado. El período de prueba. Estabilidad e indeterminación del plazo. Contrato a plazo fijo, eventual, por temporada.
- c. El contrato de trabajo a tiempo parcial.
- d. Estabilidad, despido y modalidades contractuales; el debate sobre la denominada flexibilidad “de entrada” y su vinculación con la idea de flexibilidad externa.
- e. La perduración del contrato; continuidad y cambio. Fijación original del contenido de la prestación (determinación del objeto): las normas estatales; los convenios colectivos, la autonomía individual, los poderes del empleador. Las categorías profesionales; la “polivalencia”.
- f. La denominada flexibilidad funcional o interna; deslinde con la flexibilidad externa. Modificaciones por acuerdo bilateral y por decisión unilateral del empleador. Movilidad funcional. El “ius variandi”; concepto, límites, distintos supuestos. Funciones superiores e inferiores. La intervención de la administración y los mecanismos de gestión colectiva de los intereses individuales. El procedimiento de crisis.

UNIDAD V. Teoría de las obligaciones laborales; derechos y deberes de las partes

- a. Teoría de las obligaciones laborales. Derechos y obligaciones de prestación y de conducta en las distintas instancias contractuales. Las normas del derecho civil.
- b. Deberes comunes a ambas partes. Buena fe; colaboración y solidaridad.
- c. Derechos, poderes y facultades del empleador. Recibir el trabajo y detentar la titularidad de los resultados. Las invenciones del trabajador. Poder de dirección. Poder reglamentario. Las facultades disciplinarias. Facultades unilaterales para alterar ciertas condiciones del contrato de trabajo; de nuevo sobre el “ius variandi” (remisión a la unidad IV.f) Los controles personales y la dignidad del trabajador.
- d. Obligaciones y deberes del empleador. Deber de trato igual y prohibición de hacer discriminaciones. El deber de previsión. Deber de ocupación efectiva. Deber de seguridad. Deber de reintegrar gastos efectuados por el trabajador. Responsabilidad por daños inferidos al trabajador por el hecho o en ocasión del trabajo. Deber de diligencia. Obligación de entregar certificados de trabajo y previsionales. El cumplimiento de las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. El deber de pagar la remuneración (remisión a la unidad VI). Obligación y de

- llevar libros y demás documentación laboral. La carga de documentación. Los efectos de la carencia de formalidades, la existencia de defectos o la omisión de llevarlos o exhibirlos. Los deberes de registro.
- e. Derechos y obligaciones del trabajador. El cumplimiento de la prestación laboral. La prestación de trabajo extraordinario. La obligación de prestar auxilio o ayudas extraordinarias. El deber de obediencia. Deber de fidelidad. Deber de no concurrencia. Derechos del trabajador derivados de sus invenciones. Responsabilidades del trabajador por daños inferidos al empleador.
 - f. Cargas de declaración, comunicación y contestación. El silencio del trabajador. El silencio del empleador. La elección del medio para formalizar comunicaciones recíprocas. La responsabilidad por el medio empleado.

UNIDAD VI. El salario.

- a. Concepto y caracterización jurídica del salario. Salario laboral y salario a los fines de la Seguridad Social. Prestaciones remuneratorias, prestaciones no remuneratorias y beneficios sociales. Las asignaciones familiares (deslinde y remisión); reintegro de gastos y resarcimiento de daños; indemnizaciones, viáticos.
- b. Tipología. Salarios mínimos. El salario mínimo vital. Salario básico o profesional. El salario mínimo garantizado.
- c. Las fuentes de fijación de los salarios. La ley y otras vías de intervención del Estado. Los salarios del personal de casas particulares. La negociación colectiva. Comisiones especiales; el caso de los trabajadores del campo. El acuerdo individual. La determinación por los jueces.
- d. Las formas de determinar la remuneración; por tiempo y por rendimiento. El salario a destajo. Salario básico, adicionales y premios remuneratorios. Comisiones individuales y colectivas; el sistema legal del viajante de comercio. Gratificaciones. Participación en las ganancias. El sueldo anual complementario. Formas de pago de la remuneración. Salario en dinero y salario en especie. Las propinas y otras formas de ocasión de ganancia. La estructura del salario. Componente principal; prestaciones salariales complementarias.
- e. La tutela del salario. Garantías de efectividad, integridad y oportunidad del pago. Medios de pago. Tiempo y lugar del pago. Sujetos habilitados para pagar y percibir. Pagos parciales. Retenciones. Deducciones y compensaciones. Adelantos. Cesión de créditos laborales. El embargo de los salarios; sus límites. La tutela de los créditos laborales en caso de concurso y de quiebra. Otras formas de protección contra la insolvencia del empleador. Los fondos de garantía. Insolvencia de contratistas o intermediarios. Instrumentación y prueba del pago. Pago insuficiente. Prescripción de los créditos laborales. Caducidad de derechos. Pago de créditos a los derechohabientes del trabajador.
- f. Las demandas de flexibilidad salarial. La introducción de componentes remuneratorios variables. Las tendencias a la individualización de los salarios. El cuestionamiento de los sistemas de salarios mínimos.

UNIDAD VII. La jornada de trabajo y los descansos.

- a. La jornada de trabajo. La limitación de la jornada de trabajo; antecedentes históricos y justificación. Las normas internacionales sobre jornada de trabajo. Tendencias actuales; reducción y flexibilización de la jornada de trabajo. Jornada anualizada.
- b. Normas aplicables en materia de jornada de trabajo; su ámbito de aplicación. Concepto y cómputo de la jornada. Los períodos de inactividad. Comidas y refrigerios. El tiempo de traslado. Las facultades del empleador en materia de jornada de trabajo; diagramación y distribución de los horarios. Deberes correlativos del empleador.
- c. Extensión de la jornada. Jornada diurna, nocturna e insalubre. La declaración de insalubridad. Jornadas mixtas. Jornadas reducidas; los estatutos profesionales, los convenios colectivos, el contrato individual de trabajo.
- d. Las excepciones a la jornada máxima. Empleos de dirección o vigilancia. Trabajo por equipos o turnos rotativos. Accidentes, trabajos de urgencia, fuerza mayor. Reglamentos especiales del Poder Ejecutivo. Trabajo extraordinario; concepto, límites, cómputo y remuneración. Las horas extra ilícitas.
- e. Los descansos. El descanso diario. El descanso semanal; sábados y domingos. Remuneración. Trabajo en sábados y domingos. Omisión del descanso; efectos.
- f. Días feriados y no laborables. Su remuneración. Licencias especiales. Diversos supuestos.
- g. Vacaciones. Concepto, fundamentos, antecedentes. El principio de su goce efectivo. Requisitos para su goce. Plazos. Comunicaciones. Remuneración de las vacaciones y oportunidad de pago de las mismas. Incumplimiento del empleador en su otorgamiento. Acumulación y fraccionamiento de las vacaciones. Superposición con otros institutos. Extinción del contrato de trabajo y compensación por vacaciones no gozadas.

UNIDAD VIII. La protección de las mujeres y de los adolescentes. Prohibición del trabajo infantil. Higiene y seguridad en el trabajo.

- a. El trabajo de las mujeres. Su protección y el principio de igualdad; los contenidos del debate. Trabajos prohibidos. Trato discriminatorio. Trabajo a domicilio.
- b. La trabajadora, el embarazo y la maternidad. Licencia pre y posparto. Conservación del empleo. Protección contra el despido. Enfermedad o impedimento con motivo del embarazo o del parto. Asignaciones familiares derivadas del embarazo, el nacimiento y la maternidad. La situación de excedencia. Los descansos por lactancia. Guarderías y jardines maternos.
- c. El despido por matrimonio. Alcances. Indemnización especial. Extensión al trabajador de sexo masculino.
- d. Prohibición del trabajo infantil. Edad mínima de admisión al trabajo. Excepciones.
- e. Protección del trabajo adolescente. Capacidad. Igualdad de remuneración. Certificado de aptitud física y reconocimientos periódicos. Jornada de labor y trabajo nocturno. Otras normas de protección. Accidentes en el desempeño de trabajos prohibidos. El contrato de aprendizaje. Otras modalidades contractuales para los jóvenes.
- f. Régimen jurídico de la protección de la higiene y la seguridad en el trabajo. Ámbito de aplicación de sus normas. Responsabilidades derivadas de su incumplimiento. Seguridad e higiene en el trabajo e infortunios del trabajo; vinculaciones. Lineamientos generales del régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo; remisión al derecho de la Seguridad Social.

UNIDAD IX. La suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo.

- a. Suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo. Concepto. Fundamentos. Los diversos supuestos de suspensión; enunciación. Criterios clasificatorios.
- b. Las suspensiones dispuestas por el empleador. Suspensiones por causas económicas. Falta o disminución del trabajo. Concepto. Fuerza mayor. Requisitos. Intervención de la autoridad administrativa; el procedimiento de crisis. Excesos en el plazo de suspensión; el despido indirecto. Otros incumplimientos. El pago de los salarios de suspensión. Las suspensiones disciplinarias. Plazo y régimen legal. Suspensión preventiva. Suspensión precautoria. Suspensión por vacaciones de todo el personal.
- c. Suspensión por servicio militar y por ejercicio de cargos gremiales o electivos. Suspensión por quiebra. Suspensión por huelga. Suspensión por excedencia. El ejercicio de la excepción de incumplimiento contractual.
- d. La enfermedad y el accidente inculpable. Concepto, caracterización y efectos. Plazos de protección. Caso de las recidivas. Remuneración; monto y naturaleza. Requisitos para acceder al salario; el aviso oportuno. El control del empleador. El período ulterior de reserva. Incapacidad parcial y reintegro. Incapacidad absoluta. Despido o suspensiones durante la enfermedad o el accidente. La suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo por accidente del trabajo (remisión).
- e. Las suspensiones por mutuo acuerdo.

UNIDAD X. La extinción del contrato de trabajo.

- a. Concepto. Extinción por acto jurídico y por hecho jurídico externo. Clasificación de los modos de extinción. Obligaciones de las partes al tiempo de la extinción. Pago de haberes pendientes. Indemnizaciones (remisión). Vacaciones no gozadas y Sueldo anual complementario. Certificados de trabajo y previsionales. Restitución recíproca de efectos y documentos. Otorgamiento de recibos. Rendición de cuentas.
- b. La renuncia del trabajador. Forma y efectos. El preaviso del trabajador. La renuncia tácita. La renuncia de la trabajadora al término de su licencia por maternidad. La extinción por voluntad concurrente de ambas partes.
- c. El despido sin causa. De vuelta sobre el concepto de estabilidad y de la denominada flexibilidad “externa” o de salida. Implicaciones económicas y sociales del régimen del despido. El debate.
- d. Forma y efectos del despido sin causa. La indemnización por despido o antigüedad. El preaviso del empleador y su indemnización sustitutiva. Forma, plazo, prueba y efectos.
- e. El despido sin causa en situaciones especialmente protegidas. Despido por embarazo, maternidad y matrimonio. Despido del trabajador en uso de licencia por enfermedad. Despido de representantes gremiales. Despido discriminatorio. Remisiones.

UNIDAD XI. La extinción del contrato de trabajo. Continuación.

- a. El despido con justa causa. Concepto. El despido directo y el despido indirecto. Configuración de la injuria. Casuística jurisprudencial. La comunicación del despido. Los efectos del despido directo y del despido indirecto. El abandono de trabajo; configuración y efectos.
- b. El despido por causas económicas. Falta o disminución del trabajo y fuerza mayor. Caracterización doctrinaria y jurisprudencial de estas causales. Reestructuración productiva. El procedimiento preventivo o de crisis.
- c. Otros modos de tratamiento del despido. Los estatutos especiales. El fondo de cese laboral de la industria de la construcción. Los proyectos de reforma. La experiencia comparada.
- d. Otros supuestos de extinción del contrato de trabajo. Identificación de la lógica indemnizatoria que los abarca. Por quiebra. En caso de transferencia de la empresa. Del trabajador jubilado y de aquél en condiciones de jubilarse. Despido en caso de huelga.
- e. Extinción por muerte: del trabajador; del empleador. Incapacidad del trabajador: parcial; absoluta. Pérdida de habilitación por parte del trabajador. Cumplimiento del plazo o del objeto del contrato. La ruptura “*ante tempus*” del contrato a plazo. Extinción de los contratos sujetos a modalidades contractuales por tiempo determinado.

UNIDAD XII. Los estatutos especiales.

- a. Los estatutos especiales. Concepto. Enumeración. Explicación de las razones de su presencia en el sistema normativo. Su vinculación aplicativa con la LCT y otras normas generales del trabajo. Juicio de compatibilidad. Compatibilidad jurídica y fáctica. El cuestionamiento de los estatutos especiales y las propuestas de derogación.
- b. Empleados de casas particulares. Trabajo agrario.
- c. Otros estatutos especiales. Trabajadores de la construcción. Viajantes de comercio. Trabajadores a domicilio.
- d. Encargados de casas de renta. Trabajo marítimo. Estatutos del periodista profesional y de los empleados administrativos de empresas periodísticas.
- e. El estatuto de las pequeñas empresas (ley 24.467). Su singularidad (neta diferenciación con los anteriores). Sus fundamentos. Normas especiales inmediatamente operativas. Disposiciones abiertas al ejercicio de la “disponibilidad colectiva”. Otras cuestiones relativas a la negociación colectiva (remisión).

METODOLOGÍA PEDAGÓGICA

Si bien las clases serán predominantemente expositivas, se estimulará la participación activa de los alumnos, a través del debate de ideas y del planteo de problemas para resolver en clase. Se requerirá a los estudiantes el cumplimiento de trabajos prácticos a domicilio, de conformidad con las consignas que se les comunicarán con antelación suficiente. Con anterioridad a la primera evaluación parcial se efectuará un seguimiento del uso y aprovechamiento de la bibliografía por parte de los alumnos. Se les requerirá la lectura de fallos y otros materiales de estudio que se les indicarán en su oportunidad. Se promoverá la utilización de las herramientas virtuales disponibles, en particular el Campus Virtual y el Portal Académico de la Facultad.

Las clases teóricas que dicte el docente tendrán por objeto la aclaración de conceptos fundamentales; se alentará, en cualquier caso, la participación de los alumnos, que deberán formular sus preguntas y observaciones; cuando resulte pertinente, el docente estimulará de parte de los alumnos el debate crítico y la argumentación sobre las ideas presentadas por aquél.

Se indicará la visión de videos de clases sobre la materia dictadas por profesores del Departamento – disponibles en el programa Derecho Abierto y en la web del Departamento - y se requerirán informes analíticos y críticos sobre sus contenidos, para su ulterior discusión en clase.

Se recurrirá, en cuanto sea conceptualmente adecuado, al método del caso, así como al aprendizaje basado en casos.

RÉGIMEN DE REGULARIDAD Y PROMOCIÓN

En la primera clase, el docente a cargo del curso dará a conocer y pondrá a disposición de los alumnos (ya sea mediante la entrega de fotocopias o a través de su publicación en el Campus Virtual y/o en el Portal Académico), los objetivos propuestos para el curso, las condiciones de regularidad, las modalidades de trabajo y de las evaluaciones, como así también las fechas de todos los exámenes (parciales, recuperatorios y final).

- **Asistencia**
Para la aprobación del curso es necesario, en primer lugar, acreditar una asistencia no menor al 75 % de las clases.
- **Instancias de evaluación**

Se prevén las siguientes:

1. Un primer examen parcial (y su correspondiente recuperatorio).
2. Un segundo examen parcial (y su correspondiente recuperatorio)
3. Un examen final que se rendirá al concluir el calendario académico.
4. El docente a cargo del curso evaluará también el desempeño y la participación del alumno en las clases y los trabajos especiales que se encomienden, sean de carácter individual o grupal.

Quienes hayan aprobado con no menos de 6 puntos cada examen parcial (o su recuperatorio) serán promovidos sin necesidad de rendir el examen final. Quienes, en cambio, obtengan menos de 6 puntos en uno de sus exámenes parciales (o sus recuperatorios) o en ambos, deberán rendir, un examen final que tendrá por objeto la totalidad de los temas del programa.

De tal modo, son condiciones de aprobación del curso la obtención de una calificación no inferior a 6 puntos en cada uno de los exámenes parciales (o sus recuperatorios) o una nota no inferior a 4 (cuatro) puntos en el examen final. Esas calificaciones formarán parte de una nota global que, como condición de aprobación, tampoco podrá ser menor a 4 (cuatro) puntos, y que estará conformada de la siguiente manera:

- a) Para quienes hayan promovido sin necesidad de rendir un examen final:
 - i. en un 80% por el promedio de las dos evaluaciones producidas en los exámenes parciales.
 - ii. en un 20% por la evaluación que mereciere su desempeño y participación en las clases y en los trabajos especiales cuya realización se encomiende.
- b) Para quienes hayan debido rendir un examen final,
 - iii. en un 50 % por la nota obtenida en el mismo
 - iv. en un 30 % por el promedio de las calificaciones obtenidas en los exámenes parciales o sus recuperatorios.
 - v. en un 20 % por la evaluación que merezca su desempeño en las clases y en los trabajos especiales

Si no se alcanzare una nota mínima de 4 (cuatro) puntos en el examen final, la calificación global de la materia estará exclusivamente configurada por la de ese examen final, por lo que no operará en tal caso la calificación compuesta prevista anteriormente.

En todos los casos en que el alumno no cumpliera con alguna de las condiciones de regularidad o no se presentare a rendir la evaluación global será considerado “ausente”

BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA

Los alumnos gozan de libertad para elegir la bibliografía general que vayan a utilizar. El único condicionamiento es que se trate de obras de profundidad superior a la de un manual, ya que esta materia es una de las asignaturas principales de la Orientación en Derecho del Trabajo. A título meramente enunciativo, se enumeran algunas obras que satisfacen ese requerimiento, escritas o dirigidas por profesores de reconocido prestigio. Con respecto a otras obras no identificadas a continuación, se recomienda consultar al docente acerca de su aptitud para la tarea pedagógica y su grado de actualización.

- Ackerman, Mario E. (Director), “Tratado de derecho del trabajo”, Edit. Rubinzal-Culzoni.
- Ackerman, Mario E. (Director), “Ley de contrato de trabajo comentada”, Edit. Rubinzal-Culzoni.
- Etala, Carlos A., “Contrato de trabajo”, Edit. Astrea.

- Fernández Madrid, Juan C., “Tratado práctico de derecho del trabajo”, Edit. La Ley.
- Fernández Madrid, Juan C., “Ley de contrato de trabajo comentada”, Edit. La Ley.
- López, Justo, Centeno, Norberto y Fernández Madrid, Juan C., “Ley de contrato de trabajo comentada”, Edit. Contabilidad Moderna.
- Rodríguez Mancini, Jorge (Director), “Derecho del trabajo”, Edit. Astrea.
- Vázquez Vialard, Antonio (Director), “Tratado de derecho del trabajo”, Edit. Astrea.
- Vázquez Vialard, Antonio (Director), “Ley de contrato de trabajo comentada”, Edit. Rubinzal – Culzoni.

Los alumnos deberán contar, además, con algún compendio completo y actualizado de leyes laborales, de cualquier editorial reconocida.

