



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA

DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN RELACIONES LABORALES

Programa de la Asignatura: DERECHO LABORAL I

Código asignatura: 1506

Año: 2025

Cátedra:

Prof. Titular: Ab. Marcelo Chaher

Carga Horaria: 4 horas semanales, cursada cuatrimestral.

Modalidad de Cursada (Marque con una cruz)¹:

A) Presencial	X	Comisión	5300
B1) Semipresencial	X	Comisión	2900
B2) Semipresencial		Comisión	
C) Recursantes		Comisión	
D) Educación a distancia		Comisión	
E) Educación a distancia		Comisión	
H) Híbrida		Comisión	

1) Fundamentación:

Toda relación de trabajo supone una tensión: la de los intereses contrapuestos de trabajadores y empleadores. El Derecho del Trabajo tiene su razón de ser histórica precisamente en ese conflicto social. Su funcionalidad reside en ofrecer una justa

¹ En todos los casos, las asignaturas pueden ser A) Presencialidad tradicional; B1) Semipresencial – un día presencial tradicional / un día sincrónico; B2) Semipresencial – un día presencial tradicional / un día asincrónico; C) Recursantes; D) Educación a distancia – asincrónico; E) Educación a distancia - sincrónico; H) Híbrido – 50% curso en aula tradicional / 50% curso sincrónico. Adicionalmente, en algunos casos, puede ofrecerse una comisión Virtual para recursantes (C) o una virtual abierta a todas/os las/los estudiantes.

composición de los intereses en juego en la relación de trabajo, evitando los abusos de la parte más fuerte. Esta característica confiere al Derecho del Trabajo un carácter esencialmente dinámico, lo que motiva que el mero conocimiento de la normativa laboral en vigor en un momento dado no resulte suficiente para el correcto desempeño de un profesional de las Relaciones Laborales.

Por lo tanto, el objetivo de esta cátedra consiste en dotar al alumno de una comprensión cabal de los principios generales sobre los que se apoya esta disciplina autónoma del Derecho, permitiéndole analizar y problematizar cada una de sus instituciones con un criterio propio e independiente. Esto último posibilitará el abordaje eficaz de la problemática del hombre en situación de trabajo y del sistema de relaciones laborales que de allí surgen.

Se busca que el alumno capte y comprenda los sistemas de relaciones laborales, previniendo conflictos y proponiendo soluciones frente a los mismos.

2) Objetivos Estructurales

Comprender la problemática relativa a los sujetos en situación de trabajo, a partir de la aprehensión de conceptos elementales del Derecho del trabajo;

Identificar las principales problemáticas relativas al trabajo, analizando las relaciones entre los actores implicados en el ámbito de una organización;

Identificar los principios básicos del derecho del trabajo sobre la base de las teorías específicas que lo sustentan. -

Al finalizar el estudiante estará en condiciones de:

Objetivo General:

Que los alumnos: Comprendan la importancia del Derecho del Trabajo como instrumento clave para la juridificación del conflicto entre trabajadores y empleadores en el ámbito de las Relaciones Laborales, conociendo y analizando la normativa vigente del derecho individual del trabajo, a la luz de los principios generales de esta disciplina

Objetivos Específicos:

Que los alumnos:

1. Conozcan y apliquen diversas herramientas normativas, jurisprudenciales y doctrinarias para el estudio y resolución de casos.
2. Adquieran la capacidad de ejercitar la reflexión y la crítica en el análisis del campo problemático del Derecho del Trabajo.
3. Incorporen el manejo de la ley y otras fuentes del derecho.

4. Desarrollen la capacidad de selección de datos significativos favoreciendo el proceso de conversión de la elaboración de información de saber o conocimientos.
5. Adquieran en la práctica el manejo de las funciones intelectuales de observación, comparación, asociación, análisis, síntesis, generalización, de modo tal que desarrollen la habilidad para detectar conexiones entre distintos hechos y procesos, y para distinguir entre relaciones causales y aquellas que no lo son.
6. Desarrollen la capacidad de redactar y relatar claramente las lecturas, logrando capacidad de síntesis y de esquematización conceptual.
7. Desarrollen las actitudes de discutir seriamente las distintas posiciones, respetando las ajenas, de comprender, criticar, autocriticar, aceptar las críticas y sostener juicios independientes.
8. Combatán las tendencias al dogmatismo, los prejuicios, el esquematismo y la naturalización de la realidad social.

3) Unidades Didácticas:

UNIDAD I

a) Nociones fundamentales del Derecho.

Definición de Derecho. Distintas ramas del Derecho.

b) Concepto de Derecho del Trabajo.

Evolución histórica. Su autonomía. Autonomía de la voluntad de las partes y orden público laboral. Diferencias con el Derecho Civil. El constitucionalismo social, su influencia y desarrollo en las leyes argentinas. El art. 14 "bis" de la Constitución Nacional.

c) Principios del Derecho del Trabajo.

Principios fundamentales del Derecho del Trabajo: Concepto y funciones. El Principio protectorio. Principio de irrenunciabilidad (arts. 12 y 15 LCT). Principio de continuidad de la relación laboral: la estabilidad propia e impropia. Principio de primacía de la realidad. Principio de indemnidad y ajenidad al riesgo empresario. Principio de buena fe. Principio de gratuidad. Principio de no discriminación.

d) Fuentes del Derecho del Trabajo Argentino.

e) Tipos de fuentes. Orden de prelación.

Ley de Contrato de Trabajo: ámbito de aplicación personal y territorial.

UNIDAD II

a) Concepto de Contrato de Trabajo.

Definición. Caracteres. Diferencias con la relación de trabajo. Sujetos del contrato de trabajo: el trabajador y el empleador. Objeto del contrato. Trabajo ilícito y trabajo prohibido. Derechos y obligaciones de las partes. El *Ius Variandi*.

b) Formación del Contrato de Trabajo.

Capacidad para contratar. Forma y prueba del contrato de trabajo: principios generales. La presunción del art. 23 de la LCT. Medios probatorios procesalmente admitidos.

UNIDAD III

a) Registro de la Relación Laboral.

Obligación del empleador de llevar libros. Libro del art. 52 de la LCT, contenido necesario, consecuencias de no llevarlo en condiciones. S.U.R.L. (Sistema Único de Registro Laboral). Clandestinidad total y parcial en la Ley Nacional de Empleo (24.013). Consecuencias. Ley 25.323.

b) Transferencia del Contrato de Trabajo.

Concepto. Diferencias en caso de transferencia del establecimiento y cesión del personal. Presupuestos y consecuencias. Solidaridad.

UNIDAD IV

a) Duración del Contrato del Trabajo.

Principio general: estabilidad del contrato de trabajo. Contrato por tiempo indeterminado (art. 90 LCT). Contrato por tiempo determinado. Excepciones. Período de prueba (art. 92 bis y modificaciones de la ley 25.877).

b) Modalidades especiales del Contrato de Trabajo.

Contrato de trabajo a plazo fijo: requisitos, elementos, carga de la prueba, indemnizaciones en caso de extinción sin causa. Contrato de trabajo de aprendizaje. Contrato de trabajo de temporada. Contrato de trabajo eventual: requisitos legales, diferencias con la modalidad a plazo fijo, carga de la prueba, casos en los que procede. Intervención de la empresa de servicios eventuales.

UNIDAD V

a) Remuneración.

Concepto. Clasificación. Enumeración de los beneficios sociales. Su naturaleza jurídica. Tipos de salario. Salario por resultado: a destajo; comisión individual y colectiva; participación en las ganancias. Viáticos. SAC (Sueldo Anual Complementario). Formas de determinación del salario: negociación individual; colectiva: salario de convenio; decisión estatal: salario mínimo vital móvil; fijación judicial, sus límites.

b) Tutela de la remuneración.

Modo, tiempo y lugar de pago. Adelantos. Retenciones y deducciones: principio general y excepciones. Prueba de pago. El recibo. Contenido. Recibo en blanco. Validez probatoria. Facultades judiciales. Embargabilidad del salario. Pago íntegro. Pago insuficiente. Prescripción: concepto y plazos. Casos de interrupción y suspensión de la prescripción. Caducidad.

UNIDAD VI

a) Jornada de trabajo.

Concepto. Distintos tipos. Jornada normal: extensión. Horas extraordinarias. Jornada nocturna. Jornada mixta. Trabajo insalubre: procedimiento de declaración de insalubridad.

b) Régimen legal del descanso.

Descanso diario, descanso semanal. Excepciones. Feriados nacionales y días no laborables. Descanso anual: plazos, épocas de otorgamiento, retribución, indemnización. Licencias especiales: plazos, retribución, requisitos.

UNIDAD VII

a) Trabajo de mujeres.

Protección especial de la mujer trabajadora. Trabajo prohibido, jornadas y descanso. Embarazo y maternidad: estabilidad especial. Despido por matrimonio.

b) Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.

Concepto. Casos. Capacidad para contratar. Trabajos Prohibidos. Jornada de trabajo y descanso. Caso de accidente de un menor en lugares prohibidos.

UNIDAD VIII

- a) Suspensión del Contrato de trabajo: causas originadas en el empleador. Requisitos comunes. Razones disciplinarias. Requisitos. Falta o disminución de trabajo. Fuerza mayor. Requisitos. Derechos del trabajador: impugnación, cobro de salarios, despido indirecto. Procedimiento preventivo de crisis. Suspensiones preventiva y precautoria.
- b) Suspensión del Contrato de trabajo: causas originadas en el trabajador. Diversas causales. Biológicas: descanso, maternidad. Patológicas: enfermedades y accidentes culpables e inculpables. Diferencia con el accidente y enfermedad del trabajo. Reincorporación y despido del trabajador. Sociales: matrimonio, nacimiento, muerte de familiares, exámenes y otras.

UNIDAD IX

- a) Extinción de la relación laboral.
Concepto. Efectos de la extinción: estabilidad propia e impropia.
Legislación comparada. Sistema argentino.
- b) Causas extintivas de la relación laboral.
Extinción por voluntad del empleador. Despido por justa causa. Injuria laboral: definición. Despido sin causa: directo e indirecto.
Extinción por causas ajenas a la voluntad de las partes. Causas que atañen al empleador: falta de trabajo, fuerza mayor, quiebra o muerte.
Extinción por voluntad del trabajador. Renuncia. Abandono de trabajo. Incapacidad e inhabilidad sobreviniente.
Extinción por voluntad de las partes. Disolución por mutuo acuerdo. Vencimiento del plazo. Cumplimiento del objeto del contrato.
- c) El preaviso.
Concepto. Plazos. Notificación. Efectos. Indemnización sustitutiva del preaviso. Integración del mes del despido.
- d) Régimen indemnizatorio del despido.
Distintos supuestos.

UNIDAD X

a) Enfermedades y accidentes del trabajo.

Concepto. Distintos sistemas de reparación de infortunios en nuestra legislación. Ley de Riesgos del Trabajo: Aspectos generales. Objetivos y personas comprendidas. Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART). Obligaciones del empleador. Autoaseguro.

b) Contingencias cubiertas de la LRT.

Accidente *in itinere*. Enfermedades profesionales. Incapacidad Laboral. Clasificación. Prestaciones en especie. Prestaciones dinerarias: incapacidad laboral temporaria, incapacidad laboral permanente, gran invalidez, muerte del trabajador. Determinación de incapacidad y acceso al reclamo judicial. La vía del Derecho Civil. Prescripción.

UNIDAD XI

a) Régimen laboral para PYMES.

Definición de PYMES. Aspectos generales. Registro Único de Personal. Disponibilidad Colectiva.

4) Bibliografía General

CAPÓN FILAS, Rodolfo. Derecho del trabajo. Análisis de las relaciones laborales del trabajo. Librerías Editora Platense.

CAUBET, Amanda Beatriz, Derecho del Trabajo,

GRISOLÍA, Julio. A. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Editorial Lexis Nexis

ETALA, Carlos Alberto, Contrato de Trabajo, Editorial Astrea.

FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos y CAUBET, Amanda Beatriz, Leyes Fundamentales del Trabajo, sus reglamentos y anotaciones complementarias. JFM Joaquín Fernández Madrid. Editor.

Bibliografía Complementaria:

Artículos, Doctrina, Jurisprudencia que se sugiere durante el dictado del curso.

Conversaciones Integradas – UNLaM (14 de mayo de 2023). CI 2023 RRL

Discriminación Laboral (material audiovisual). YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=tvrcf2s6a1Q>

Conversaciones Integradas – UNLaM (01 de agosto de 2021). CI#20 2021 Mobbing RRL (material audiovisual). YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=oORsnHXhIq4>

Conversaciones Integradas – UNLaM (29 de septiembre de 2022). Programa Integrados. Conversaciones Integradas de la UNLaM Relaciones Laborales y Género. (material audiovisual). YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=3GXLeaKYzcM>.

Conversaciones Integradas – UNLaM (18 de julio de 2021). CI#18 2021 Trabajo en Plataformas RRLL (material audiovisual). YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=B2p6lknGK3M&t=1s>

Conversaciones Integradas – UNLaM (23 de julio de 2023). CI 2023 12 IA en RRLL (material audiovisual). YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=RaNxH3wzrdk>

Conversaciones Integradas – UNLaM (4 de julio de 2021). CI#16 2021 Derecho a la Desconexión Digital (material audiovisual). YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=JAYrAqiUobl&t=3s>

Bibliografía Específica por Unidad:

En cada clase se indicará la bibliografía específica del tema expuesto.

5) Cronograma de actividades

(Sujeto a modificaciones conforme feriados nacionales)

<u>Semanas</u>	<u>Desarrollo</u>
1º	Presentación de la materia. Bibliografía. Orientación General. Unidad N° 1
2º	Repaso de los temas anteriores. Continuación Unidad N°1
3º	Unidad N°2: Contrato de Trabajo
4º	Repaso de los temas anteriores. Continuación Unidad N°2
5º	Unidad N° 3: Registración de la relación laboral
6º	Unidad N° 4: Modalidades contractuales
7º	Unidad N°5: Remuneración
8º	1º PARCIAL
9º	Unidad N°6: Jornada de trabajo
10º	Unidad N°7: Trabajo de mujeres y menores
11º	Unidad N° 8: Suspensiones de ciertos efectos del contrato de trabajo
12º	Unidad N°9: Disolución de la relación laboral
13º	Repaso de los temas anteriores. Continuación Unidad N° 9 Unidad N°10: Enfermedades y accidentes de trabajo.
14º	Repaso de los temas anteriores. Continuación Unidad N° 10 Unidad N°11: Régimen de PyMES

15º	2º PARCIAL
16º	RECUPERATORIOS

6) Modalidades del proceso de orientación del aprendizaje

6.1. Previsiones metodológicas y pedagógicas

La organización de contenidos de la asignatura se piensa desde un enfoque acumulativo de conocimientos, interrelacionados unos con otros, de manera de ser aplicados a distintos supuestos de la realidad.

Metodología para el desarrollo de las clases teóricas:

Las mismas se basan en la exposición de contenidos teóricos, conforme se consignan en el Programa de estudios de la asignatura, con el análisis de la legislación laboral vigente, a través de la lectura de los artículos normativos relacionados con las distintas temáticas propuestas.

Como herramienta pedagógica que da sustento a la metodología prevista, se utilizará material bibliográfico al que los estudiantes pueden acceder mediante la utilización de la Plataforma MleL, como base del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Metodología para el desarrollo de las clases prácticas:

Las mismas se organizan dentro de la clase expositiva que corresponda, conforme al tema a desarrollar, y consisten en ejercicios breves para resolver a través de las Plataformas MleL.

Estas clases se orientan en el apoyo de las clases teóricas, a modo de comprensión de la temática expuesta, con la guía y el acompañamiento del docente.

Todo ello con la finalidad de sustentar la interacción entre los docentes y los estudiantes y despertar el interés de estos últimos a través de los canales y herramientas pedagógicas de aprendizajes propuestos. De modo tal, que no se transformen en sujetos técnicos repetidores de fórmulas y conceptos, sino que puedan demostrar la comprensión de los temas mediante el análisis crítico de los contenidos teóricos y la interrelación con los ejemplos o situaciones hipotéticas o reales que puedan presentarse.

Esta modalidad educativa implementada en los últimos cuatrimestres a causa de la situación epidemiológica de público conocimiento, ha permitido combinar herramientas presenciales tradicionales con los dispositivos tecnológicos propios del contexto virtual. Ello permite, no sólo, la accesibilidad del estudiante al material de estudio propuesto y presentado por la cátedra, sino también, generar un amplio abanico en el contexto del proceso de enseñanza-aprendizaje durante toda la cursada.

6.2. Actividades que se realizarán en las horas presenciales y en las virtuales²

En esta asignatura solamente se desarrollarán clases presenciales. Como se explica en el punto precedente, en las mismas se desarrollarán los contenidos teóricos y se analizará la legislación correspondiente a cada instituto laboral. Se utilizará la plataforma MleL, para proponer la resolución de casos prácticos, liquidaciones de rubros remunerativos e indemnizatorios, entre otros. Se dedicará una parte de la clase a las correcciones de los ejercicios y puesta en común de las dificultades y aciertos en general en dicha resolución, con la finalidad de aclarar dudas que se presenten al contrar la teoría con los casos prácticos

6.3. Articulación de actividades presenciales y virtuales³

NO APLICA

6.4. Interacciones docentes-estudiantes, y estudiantes-estudiantes previstas

Las interacciones entre los actores involucrados se establecerán conforme se ha establecido en los puntos anteriores, siempre contando con el seguimiento y acompañamiento del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

6.5. Mecanismos de seguimiento, supervisión y evaluación de las actividades

Se contempla y valora la participación activa de los estudiantes, no solo en las actividades prácticas propuestas, sino también, en las clases teóricas dictadas, a través de la interacción con sus pares y docentes: ya sea a modo de debate sobre una temática específica, o atendiendo a dificultades de comprensión de tópicos tratados en la unidad temática respectiva.

La supervisión y evaluación de las actividades se realizará a través de los exámenes parciales y recuperatorios previstos conforme el cronograma de clases.

7) Gestión de Cátedra

En el inicio de cada cuatrimestre, se efectúa una reunión entre los miembros de la cátedra con el fin intercambiar experiencias pedagógicas, modificar y plantear actividades a desarrollarse en el cuatrimestre, verificar los puntos del programa para mejorarlo y actualizarlo conforme a las prácticas diarias. Se tendrá en cuenta el agregado de bibliografía de interés, como material de estudio, y todo cuanto fuera menester para el desarrollo de la cursada.

² Si es una asignatura con comisiones sólo con modalidad presencial, responder solamente las actividades presenciales.

³ Si es una asignatura con comisiones sólo con modalidad presencial, corresponde “No Aplica”.

Durante el cuatrimestre, evaluaremos el comportamiento del alumnado, detectando aquellas situaciones particulares en pos de trabajarlas en tiempo y forma con el área de Tutorías Pedagógicas del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales, y con la Coordinación de la carrera.

Al finalizar cada cuatrimestre, intercambiaremos experiencias vividas en el dictado de clase, con el objeto de mejorar la calidad de exposición de unidades temáticas.

8) Evaluaciones

La evaluación consiste en 2 (dos) parciales y 1 (un) recuperatorio. Las fechas de los mismos se toman en cuenta atento al cronograma de organización de las clases.

9) Régimen de Promoción

Se tendrá por promocionada la asignatura cuando el alumno alcance los siguientes parámetros, que se desprenden de la Resolución H.C.S N° 026/01 y Resolución H.C.S N° 067/04:

- Asistencia no menor al 75% sobre el total de clases estipulado;
- Que en ambas evaluaciones parciales alcance la nota de 7 (siete) o mayor a ella, y su correspondiente examen recuperatorio cuando la calificación obtenida fuera menor a 7 (siete) en uno de los dos exámenes parciales. Ello, a los fines de promocionar la asignatura;
- La calificación del examen recuperatorio reemplaza y anula todos los efectos de la calificación obtenida en el examen parcial que se recupera;

Los exámenes parciales se calificarán conforme una escala de 1 a 10 puntos, donde pueden originarse estas situaciones:

Calificación de “reprobado” si la calificación es de 1 a 3 puntos;

Calificación de “Cursada”, cuando la calificación es entre 4 a 6 puntos;

Calificación de “Promocionado” cuando la calificación obtenida es entre 7 a 10 puntos

- En caso que alguna de las instancias estuviera aplazada, el alumno deberá recurrar la asignatura.