



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA**  
**DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**  
**LICENCIATURA EN RELACIONES LABORALES**

**Programa de la Asignatura: DERECHO LABORAL II**

**Código asignatura: 1509**

**Año: 2025**

**Cátedra:**

**Prof. Adjunto a cargo Turno Mañana: QUINTELA, MARIO HUMBERTO**

**Prof. Adjunto a cargo Turno Noche: MOLARO, MARCELO**

**Carga Horaria: 4 (cuatro). horas semanales, cursada cuatrimestral.**

**Modalidad de Cursada (Marque con una cruz)<sup>1</sup>:**

A) Presencial		Comisión	
B1) Semipresencial	X	Comisión	2300 - 2900
B2) Semipresencial		Comisión	
C) Recursantes		Comisión	
D) Educación a distancia		Comisión	
E) Educación a distancia		Comisión	
H) Híbrida		Comisión	

**1) Fundamentación:**

La fuerte implicancia del Derecho Laboral en el campo de las relaciones laborales demanda, en su gestión y asesoramiento, una formación teórica práctica profunda que otorgue

---

<sup>1</sup> 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/os estudiantes.

herramientas que permitan abordar adecuadamente la problemática de la persona en situación de trabajo y su vinculación con la normativa laboral. Por ello, el conocimiento del proceso de aplicación de tal normativa y de los principales problemas interpretativos que plantea se constituye en pilar básico de toda formación profesional. Por otro lado, la reforma constitucional de 1994 incorpora a nuestra Carta Magna el llamado “bloque de constitucionalidad federal”, integrado por tratados, convenciones, pactos y declaraciones sobre derechos humanos que se enuncian con jerarquía constitucional y demás tratados y convenciones que apruebe el Congreso. Siendo así, en la actualidad no resulta suficiente conocer los aspectos sustanciales del Derecho Laboral interno, pues un desempeño profesional de excelencia requiere una formación actualizada y profunda que brinde una mirada técnico-jurídica acorde al marco constitucional/convencional. Por ello se estudiarán los principios propios de la dogmática laboral y los principios de igualdad, no discriminación, dignidad de la persona y *pro homine* a la luz de la operatividad, irregresividad y progresividad de los derechos humanos.

## 2) **Objetivos Estructurales**

En el plan de estudios de la carrera de Licenciatura en Relaciones Laborales, la presente asignatura es la segunda que aborda los contenidos jurídicos que interesan a las relaciones de trabajo. La materia correlativa anterior, Derecho Laboral I, se centra en las relaciones individuales de trabajo que son reguladas, principalmente, por la Ley de Contratos de Trabajo. A partir de esa base de estudio, en esta materia se comprenderán las relaciones colectivas, el funcionamiento de las asociaciones sindicales en nuestro país y la forma en que estas interactúan con las empresas o asociaciones empresarias.

Al finalizar el estudiante estará en condiciones de:

**Objetivo General:** Transmitir un plexo de conocimientos básicos (teóricos y técnicos) del Derecho Colectivo del Trabajo, cuyo aprendizaje permitirá al futuro profesional poseer la formación necesaria para abordar el universo de los sujetos colectivos del trabajo, tanto en situaciones armónicas como conflictivas y, en este último caso, elegir eficientemente las herramientas normativas, jurisprudenciales y doctrinarias más idóneas para la resolución de casos concretos en donde confronten los intereses de la empresa y los del trabajador.

### **Objetivos Específicos:**

Introducir al alumno en el itinerario histórico del Derecho Laboral.

Introducir al alumno en la evolución del derecho y la negociación Colectiva. Que el alumno:

- Conozca los principios y fuentes propias del Derecho Colectivo.
- Identifique el modelo sindical argentino y la crítica histórica y actual al mismo. La Mirada de la Organización Internacional del Trabajo.

- Reciba conocimientos específicos del modelo de representación gremial dentro de la empresa y las Garantías para la gestión sindical en su seno.
- Conozca los sujetos de la negociación colectiva, sus derechos y obligaciones.
- Identifique los distintos tipos de conflictos de trabajo: derecho e intereses; individuales y colectivos.
- Conozca los distintos modos de solución de los referidos conflictos; especialmente la instancia de conciliación obligatoria y arbitraje voluntario.
- Conozca los fundamentos, fines y titulares del derecho a huelga. Como los Principios de la OIT en materia de huelga y servicios esenciales.

### **3) Unidades Didácticas:**

#### **UNIDAD I.**

- 1) Derecho Colectivo del Trabajo. Noción. Contenido
- 2) Principios Generales del Derecho Laboral. Principios del Derecho Colectivo: subsidiaridad; libertad sindical; autonomía colectiva; democracia sindical. Principio Protectorio y Derecho Colectivo.
- 3) Fuentes del Derecho Laboral. Fuentes del Derecho Colectivo: Constitución Nacional; Tratados Internacionales; Convenios de la OIT; Convenios Colectivos de Trabajo; Laudos; Voluntad Colectiva; reglamento de Empresa; Usos y Costumbres; Leyes; Decretos; Estatutos Profesionales; Resoluciones Administrativas. Órganos Paritarios. Jurisprudencia.
- 4) El Constitucionalismo Social. Principio de Justicia Social
- 5) La Constitución Nacional. El artículo 14 bis de la CN y su Contenido Colectivo.

#### **UNIDAD II.**

- 1) Las Relaciones Colectivas. Los actores
- 2) Itinerario Histórico de las Asociaciones Sindicales en la Argentina.
- 3) Régimen Vigente de las Asociaciones Sindicales: Constitución Nacional; La Organización Internacional del Trabajo; Convenios de la OIT; Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Legislación.
- 4) El Modelo Sindical Argentino. Características principales. Criticas al sistema. Posición de la OIT.
- 5) Responsabilidad de las Asociaciones Sindicales. Conflictos Sindicales: intrasindicales e intersindicales. Encuadramiento Sindical.
- 6) La Asociación Profesional de Empleadores. Antecedentes

#### **UNIDAD III.**

- 1) La organización interna de las Asociaciones Sindicales. Estatutos.
- 2) Régimen Electoral. Cupo Femenino.
- 3) Órgano Directivo. Asambleas y Congresos. Participación de las minorías. Órgano de Fiscalización. Afiliados: afiliación y desafiliación.
- 4) Patrimonio Sindical. Cuota Sindical. Cuota Extraordinaria. Contribución Solidaria.
- 5) Régimen contable y financiero de las Asociaciones Sindicales. Retención. Exenciones Impositivas.

#### **UNIDAD IV.**

- 1) Formas de Organización Sindical: sindicato por actividad y sindicatos por profesión u oficio. Niveles de organización sindical: sindicatos o Uniones, Federaciones y Confederaciones.
- 2) Cuestiones respecto de la organización sindical de los trabajadores de plataformas (apps) y teletrabajo.
- 3) Clases de Asociaciones Sindicales: simplemente inscriptas y con personería gremial: derechos exclusivos. La doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de libertad sindical: los casos "Ate 1"; "Rossi" y "Ate 2".
- 4) Unidad y pluralidad sindical.
- 5) Personería gremial: otorgamiento, suspensión y retiro. Facultades de la autoridad de aplicación.
- 6) Intervención de las Asociaciones Sindicales. Procedimiento. Recursos

#### **UNIDAD V.**

- 1) Los representantes gremiales. Garantía para la gestión sindical. Personas comprendidas. El dirigente cupular: requisitos; mandato y funciones. El dirigente de base: requisitos, mandato y funciones.
- 2) El Amparo Sindical. Sujetos Legitimados activa y pasivamente. Procedimiento Sumarísimo.
- 3) Licencia, reincorporación y estabilidad del dirigente sindical cupular.
- 4) La representación sindical en la empresa. Delegado de personal: mandato y funciones. Estabilidad del Delegado Gremial: requisitos para gozar de la estabilidad; cese de la estabilidad (art.51 LS). La Estabilidad del Candidato a ocupar cargos Gremiales.
- 5) Acción de exclusión de la tutela en la Ley Sindical: sus características. La medida cautelar en la acción de exclusión de Tutela. Procedimiento del decreto 467/88. Acción de reinstalación

o por restablecimiento de las condiciones de trabajo. Astreintes. Opción por las indemnizaciones.

6) Prácticas desleales: concepto y enumeración. Sanciones.

7) Actividad sindical. El despido por discriminación sindical.

## **UNIDAD VI.**

1) Concepto. Origen y Evolución de la Negociación Colectiva

2) Diálogo Social. Concertación Social y Negociación Colectiva

3) Principios de la negociación Colectiva

4) Sujetos de la Negociación Colectiva. La representación de la Empresa.

5) Procedimiento de la Negociación Colectiva. Deber de Buena Fe y Derecho a la Información. Deber de Negociar.

6) Negociación Colectiva en el Sector Público

7) Tipo y Nivel de Negociación Colectiva

## **UNIDAD VII.**

1) Concepto y Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo de Trabajo. Ámbito de aplicación personal.

2) El CCT como fuente de Derecho. Requisitos de validez del CCT.

Cláusulas Obligatorias y Normativas. El convenio colectivo y la paz social

3) Tipos de convenios colectivos. Homologación. Efectos. Control del Estado. El orden público laboral.

4) Ultraactividad del Convenio Colectivo de Trabajo. Extensión del CCT a zonas no comprendidas

5) Diferencias con los estatutos profesionales. Relación con la Ley.

6) Comisiones Paritarias. Funciones según su origen.

7) Autonomía: Colectiva e Individual. Articulación y Sucesión del CCT.

## **UNIDAD VIII**

1) La Empresa y el Derecho Colectivo del Trabajo: Empresa; Explotación; Establecimiento; el Empresario.

2) El Balance Social de las Empresas. Reglamento de Empresa. Acuerdo de Empresa. El Convenio Colectivo de Empresa. La Pequeña y Mediana Empresa y el Derecho Colectivo.

- 3) Convenios de Empresas en Crisis: El Procedimiento Preventivo de Crisis; Reestructuración Productiva; Procedimiento de Exclusión del CCT de empresas en Crisis (descuelgue); Empresas Concursadas; Empresas Quebradas.
- 4) Empresa de Servicios Eventuales y Derecho Colectivo.
- 5) Encuadramiento Convencional. Diferencia con el Sindical.
- 6) Flexibilidad laboral y negociación Colectiva. La flexibilización laboral en la argentina. Reflexiones sobre las implicancias de la aplicación de la ley 27.742.
- 1) Empresa y mobbing. C. 190 OIT. Principio de igualdad de trato

#### **UNIDAD IX.**

- 1) Conflictos del trabajo. La Huelga. Introducción. Antecedentes Históricos. La Constitución de 1949. La Huelga en la Actualidad.
- 2) Titularidad del derecho a Huelga. Doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la materia: el caso Orellano.
- 3) Huelga y Contrato de Trabajo. Salarios caídos.
- 4) Fundamento y Fines de la Huelga. Otras Medidas de Acción Directa.
- 5) Clasificación de los conflictos: individuales y colectivos; derecho e intereses.
- 6) Solución de los Conflictos. Ley 14786. Instancia obligatoria de conciliación y arbitraje voluntario. Procedimiento.
- 7) El Lock-out patronal.

#### **UNIDAD X**

- 1) Huelga y Servicios Esenciales. Principios de la OIT en la materia.
- 2) Servicios Esenciales. Regulación Legal: antecedentes y Régimen vigente.
- 3) Procedimiento en los Conflictos de Servicios Esenciales.
- 4) Servicios Mínimos. Competencia. Comisión de garantías.
- 5) Consecuencia del incumplimiento con los Servicios Mínimos.
- 6) Revisión de Resoluciones Administrativas

#### **4) Bibliografía General**

- ACKERMAN, Mario y otros; "Reforma Laboral ley 25.877"; Rubinzal-Culzoni Editores; 2004.
- ALVAREZ, BERMÚDEZ, FERNÁNDEZ MADRID y otros; "Derecho Colectivo del Trabajo; Editorial La Ley; 1998.
- ALVAREZ MAGLIANO-FERA; "El derecho del trabajo según la Corte Suprema de Justicia de la Nación; Ad. Hoc; 2002.

ARESE, César; "Derecho de los conflictos colectivos de trabajo"; Editorial Rubinzal Culzoni; 2011.

ASSAD, Sandra, CONTRERA Ileana, Contrera G.; "Mobbing. Hostigamiento psicológico en el trabajo"; Editorial Gowa; 2010.

CAÑAL, Diana; "Negociación Colectiva in peius"; DT 1999 pág. 1499; La Ley.

CAPON FILAS, Rodolfo; "Derecho Colectivo del Trabajo. Actualizado por la ley 25.877"; Ed. La Ley; 2004

CAPON FILAS y otros; "Trabajo y Conflicto"; Ed. Platense; 1999.

CONTRERA Guillermo (coord.). ROLLERI. RAFFAGHELLI. MOLARO y CONTRERA Laura; "Derecho Colectivo del Trabajo. Asociaciones Sindicales"; Editorial UNLAM-PROMETEO; marzo 2008.

CONTRERA, Guillermo (Coordinador). ROLLERI. RAFFAGHELLI. MOLARO; "derecho Colectivo del Trabajo. Negociación Colectiva"; UNLAM-PROMETEO; julio 2008

CORNAGLIA, Ricardo; "Derecho Colectivo de Trabajo. Derecho de Huelga"; Editorial La Ley; 2006.

CORNAGLIA, Ricardo; "Derecho de la Negociación Colectiva"; Editorial La Ley; 2007.

CORNAGLIA, Ricardo; "Derecho Sindical"; Editorial La Ley; 2004. CORTE, Néstor; "El Modelo Sindical Argentino"; Rubinzal-Culzoni.

ETALA, Carlos; "Derecho Colectivo del Trabajo"; Editorial Astrea; 2007.

EQUIPO FEDERAL de Trabajo; RAFFAGHELLI, Luis y otros; "Empresas Transnacionales y Mundo del Trabajo"; Ed. Platense; octubre 1999. ERREIUS;; "Leyes Laborales y Previsionales"; Editorial Errepar;; 2017..

FERNANDEZ MADRID y CAUBET; "Leyes Fundamentales del Trabajo; Editorial Erreius; 2016.

FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos; "Tratado Práctico del Derecho del Trabajo Tomo III; Editorial La ley; 2007.

GARCIA PULLES, Fernando (Director); "Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Decreto 214/06"; Lexis Nexis; 2006.

GALLO, Gustavo; "Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social"; de. Lexis Nexis; 2006.

GIANIBELLI y ZAS (coordinadores) "Estudios de Teoría crítica de Derecho del Trabajo (Inspirados en Moisés Meik)"; Editorial Bomarzo; 2006.

GRISOLIA, Julio; "Manual de Derecho Laboral"; Editorial Abeledo Perrot; 2016.

SERVAIS, Jean – Michel; "Derecho Internacional del Trabajo"; Editorial Heliasta; octubre 2011.

KROTOSCHIN, Ernesto; "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo"; Volumen II. Editorial Depalma; última edición.

MACHADO José y OJEDA Raúl; "Tutela Sindical"; Editorial Rubinzal Culzoni; 2006.

MEIK, Moisés (Director), CONTRERA, Guillermo (Coordinador); "Trabajo y Derechos"; Editora Platense; 2014.

MEIK, Moisés; "El Derecho de Huelga y la Jurisprudencia"; Revista la Causa Laboral; febrero 2006.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel; "Ámbito Subjetivo y Titularidad del derecho de Huelga"; Editorial Bomarzo; España. 2005.

RAFFAGHELLI, Luis; "Las Grandes Huelgas Ferroviarias en Argentina"; de. Trabajo y Utopía; 2004.

RAFFAGHELLI, Luis; "Elementos de los Conflictos Laborales en los Servicios Esenciales"; Editorial Trabajo y Utopía; 2006.

RECALDE, Héctor; "Los convenios colectivos en las reiteradas reformas laborales"; Depalma; 2000.

## 5) Cronograma de actividades

<b>Clase 1:</b> <i>Presentación de la cátedra e introducción a la materia</i> <b>UNIDAD 1</b>
<b>Clase 2</b> <b>UNIDAD 1 (2da. Parte)</b>
<b>Clase 3:</b> <b>UNIDAD 2</b>
<b>Clase 4</b> <b>UNIDAD 3</b>
<b>Clase 5:</b> <b>UNIDAD 4</b>
<b>Clase 6:</b> <b>UNIDAD 5</b>
<b>Clase 7:</b> <b>PRIMER PARCIAL</b>
<b>Clase 8:</b> <b>UNIDAD 6</b>
<b>Clase 9:</b> <b>UNIDAD 7</b>
<b>Clase 10:</b> <b>UNIDAD 8</b>
<b>Clase 11:</b> <b>UNIDAD 9</b>

<b>Clase 12:</b> <b>UNIDAD 10</b>
<b>Clase 13:</b> <b>SEGUNDO PARCIAL</b>
<b>Clase 14:</b> <b>RECUPERATORIOS – CIERRE DE ACTAS</b>

## 6) Modalidades del proceso de orientación del aprendizaje

### 6.1. Previsiones metodológicas y pedagógicas

Se utilizará la técnica expositiva (presentación, desarrollo, síntesis, conclusión o crítica) sin que ello signifique un simple y puro verbalismo para “memorización” de lo dicho por el docente, pues se intercalarán interrogatorios como invitación a la reflexión y a la revisión por los estudiantes. Con ese propósito no se acudirá sólo a la técnica expositiva, sino que se la integrará con otros recursos acordes a las circunstancias y los objetivos ya descriptos;

### 6.2. Actividades que se realizarán en las horas presenciales y en las virtuales<sup>2</sup>

Grupos de resolución de problemas.

Exposición de trabajos por parte de los/las estudiantes.

Cine debate

### 6.3. Articulación de actividades presenciales y virtuales<sup>3</sup>

**No aplica**

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

Se pondrá el acento en: la argumentación y el diálogo, discusión o debate y la lectura pormenorizada de jurisprudencia y doctrina específica sobre cada tema, estimulando la exposición y la expresión de opiniones de las y los estudiantes.

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

Se habilitará un canal mediante el cual la comunicación entre docentes y estudiantes será fluida, tanto para evacuar consultas, como para supervisar las distintas actividades.

Respecto de evaluaciones se le hará saber a las y los estudiantes la modalidad de estas y el método de evaluación, previamente, y posteriormente se les dará una devolución del resultado de las mismas

## 7) Gestión de Cátedra

El cuerpo docente se reunirá de manera ordinaria, al comenzar, promediar y finalizar el ciclo

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

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

lectivo anual, sin perjuicio de las extraordinarias que podrá disponer el responsable de Cátedra, a fin de retomar la evaluación de los resultados del cuatrimestre anterior, y sobre ésta cuáles son las propuestas de fortalecimiento sobre los puntos positivos y qué cambios realizar sobre aquellos débiles. Asimismo, se realiza la revisión tanto de temas, como de bibliografía si se considerara pertinente y se analizaran los resultados obtenidos y el nivel de cumplimiento de objetivos establecidos.

En las reuniones ordinarias cada docente expondrá sobre su experiencia frente al curso y se realizará auto evaluación sobre el desempeño de los integrantes de la cátedra y de ésta en su conjunto.

El cronograma se tratará en esta primera reunión, atento a los diferentes feriados que eventualmente se presenten, o actividades que desde la Coordinación de la Carrera y/o desde el Departamento se establecen, es necesario organizarse y acordar la forma y orden de las clases.

## **8) Evaluaciones**

Se realizarán dos evaluaciones parciales sobre las unidades temáticas descriptas. En caso de no aprobar, o promocionar, alguna de las evaluaciones parciales tendrá opción a rendir un examen recuperatorio.

Las fechas de parciales y del recuperatorio serán informadas por el docente a cargo al inicio de clases.

## **9) Régimen de Promoción**

- 75% de asistencia a la cursada.
- Aprobación de dos parciales y su correspondiente recuperatorio.
- La nota del recuperatorio es excluyente
- Quienes aprobaron las instancias con 7 (siete) o más puntos promoverán la materia sin examen final.
- Quienes aprobaron alguna/s de las instancias entre 4 (cuatro) y 6 (seis) deberán rendir examen final.
- En caso de que alguna de las instancias resultara aplazada (0 -cero- a 3 -tres-), el/la alumno/a deberá recursar la materia.