



**UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

Departamento de Derecho

Asignatura: **DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**

Código: 354

***Plan Vigente (\*)***

Cátedra: Prof. **Miguel Angel MAZA**

Carrera: (\*) Contador Público (RCS N° 1509/18)

**Aprobado por Res. Cons. Directivo (FCE)**  
**Nro.: 1505/19**

Valoración horaria semanal: 4 VH

Carga horaria total: 72

Carga horaria Teoría: 52

Carga horaria Práctica: 20

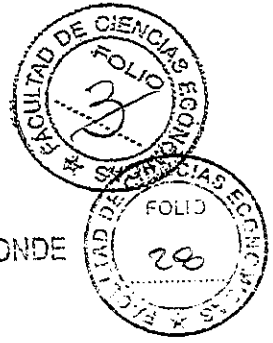
En caso de contradicción entre las normas previstas en la publicación y las dictadas con carácter general por la Universidad o por la Facultad, prevalecerán éstas últimas.

**Asignatura: Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**

**Código: 354**

**Profesor a cargo: Profesor Titular: Dr. Miguel Angel Maza**

CORRESPONDE



1. **ENCUADRE GENERAL**

1.1. **Contenidos Mínimos**

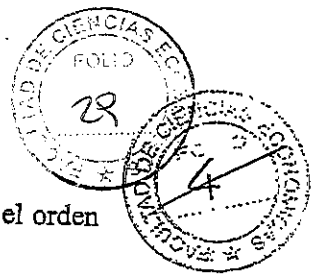
Derecho del trabajo. Concepto. Fuentes. Principios generales. Sujetos. Garantías constitucionales. El trabajo humano. La relación del trabajo y la empresa. Contrato de trabajo. Modalidades del contrato. Contratos atípicos. Obligaciones, deberes y facultades de las partes. Derecho individual del trabajo. Estatutos Especiales. Derecho colectivo del trabajo. Conflictos colectivos y soluciones. Seguridad social.

1.2. **Razones que justifican la inclusión de la asignatura dentro del plan de estudio. Su importancia en la formación profesional.**

La materia, con sus dos grandes segmentos de análisis, forma parte de los conocimientos relevantes para el profesional de las Ciencias Contables, dándole herramientas básicas y necesarias para enfrentar con solvencia la futura labor profesional del Contador Público, instrumentos que el alumno recibe en el marco del conocimiento de las Ciencias Jurídicas y que definitivamente lo introducen en la etapa superior de la Carrera.

No parece posible el desempeño profesional del Contador si carece del conocimiento básico teórico y práctico de las relaciones laborales en su faz contractual, colectiva y en su interrelación con los distintos subsistemas de la Seguridad social. El conocimiento derivado de esta disciplina habilitará al profesional para trabajar en forma independiente o bajo relación de dependencia con seguridad y

2



destreza y asimismo emitir su debido asesoramiento cuando así se requiere en el orden privado y público o como auxiliar de la Justicia en labores periciales.

El Contador Público debe contar con los elementos necesarios de conocimiento que le permitan poder interpretar, aplicar y razonar las distintas normativas y su aplicación, siendo necesario para ello el conocimiento que sólo le puede brindar la ciencia jurídica y en lo específico el Derecho del trabajo y de la Seguridad Social.

### 1.3. Ubicación de la asignatura en el currículum y requisitos para su estudio.

La asignatura forma parte del Departamento de Derecho y se ubica en el ciclo profesional del plan de Estudios obligatorio para la carrera de "Contador Público".

Es requisito para su estudio, haber aprobado la materia "Instituciones de Derecho Público", que forma parte del segundo tramo del Ciclo General de la Carrera y asimismo la asignatura "Derecho Económico" que forma parte del Ciclo Profesional.

### 1.4. Objetivos del aprendizaje (Misión de la asignatura)

La asignatura, cuyo dictado se estima en 42 lecciones repartidas en 4 horas cátedras semanales, tiene por objetivo lograr, a través de su aprendizaje, que el alumno obtenga la autonomía necesaria para lograr el pleno conocimiento de las normas jurídicas y los principios de ambas ramas de la disciplina, la adopción de los conceptos fundamentales de las distintas instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y la capacidad para su adecuada interpretación para la futura aplicación en el ámbito del asesoramiento empresarial, la labor pericial y, en general, en las distintas áreas de la competencia profesional del Contador Público.

Dicha capacitación implica que gracias al conocimiento transferido en esta materia el alumno pueda gozar de información suficiente para plantearse interrogantes, determinar estrategias y resolver casos concretos, así como solucionar conflictos dentro del límite de las incumbencias profesionales respectivas.

4

## 2. PROGRAMA ANALÍTICO

### Partes Temáticas:

- I. Teoría general.
- II. Derecho Individual del Trabajo.
- III. Derecho colectivo del trabajo
- IV. Derecho procesal laboral
- V. Derecho de la Seguridad Social
- VI. La función administrativa del Trabajo y la Inspección del Trabajo

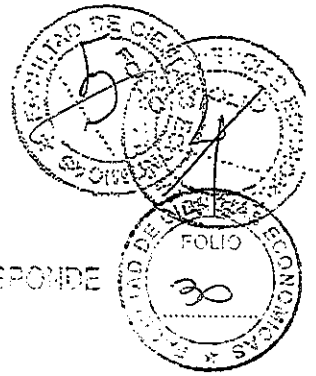
### I. TEORÍA GENERAL.

#### UNIDAD TEMÁTICA 1

**Objetivos de la Unidad:** el conocimiento de los temas de esta unidad temática procura que el estudiante conozca la teoría general que da sustento al derecho individual del trabajo.

#### Temas a desarrollar:

- 1.1. Alcances, objeto y sujetos del Derecho del Trabajo. Alcances de la materia. Objeto y sujetos del Derecho de la Seguridad Social. Parentesco y diferencias entre el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social. Partes conceptuales del Derecho del Trabajo: derecho individual y derecho colectivo. Incumbencias del derecho individual y del derecho colectivo.
- 1.2. El trabajo humano. Formas del trabajo humano. Trabajo autónomo y trabajo bajo dependencia. Política social en materia de trabajo humano. El art. 14 bis de la Constitución Nacional y el mandato de protección. La protección del trabajo en los instrumentos internacionales.
- 1.3. Distintos tipos de contratos de trabajo y sus diversos regímenes jurídicos: empleo público, trabajo en casas particulares, trabajo rural, empleo privado regido por la Ley de Contrato de Trabajo. Trabajo a domicilio y teletrabajo.
- 1.4. El trabajo subordinado o por cuenta ajena. La relación de dependencia. Subordinación jurídica, económica y técnica. Desigualdad de las partes del contrato de trabajo. La razón de ser del Derecho del Trabajo.



CORRESPONDE



## UNIDAD TEMÁTICA 2

**Objetivos de la Unidad:** el conocimiento de los temas de esta unidad temática procura que el estudiante conozca los principios jurídicos que dan forma y sentido al derecho individual del trabajo, las reglas técnicas consagradas en las leyes y la existencia de un organismo internacional de gran relevancia con capacidad para generar normas que se integrarán al derecho interno nacional.

### Temas a desarrollar:

- 2.1. Principios. Concepto de principio. Los principios del Derecho del Trabajo. El art. 14 bis de la Constitución Nacional. Contenidos. Los tratados internacionales y su aplicación en el derecho argentino por el art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional tras la reforma de 1994.
- 2.2. Derecho Internacional del Trabajo. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT): composición y funciones. Tipos de instrumentos jurídicos que genera (Convenios Internacionales, Resoluciones, Recomendaciones, opinión de los Comités de Expertos en Libertad Sindical y de Interpretación y Aplicación de los convenios).
- 2.3. Las reglas derivadas del principio protectorio: in dubio pro-operario, de aplicación de la norma más favorable, de la condición más favorable.

## UNIDAD TEMÁTICA 3

**Objetivos de la Unidad:** el conocimiento de los temas de esta unidad temática procura que el estudiante comprenda el sistema particular y peculiar de fuentes del derecho propio de esta disciplina

### Temas a desarrollar:

- 3.1. Fuentes del Derecho del Trabajo y del contrato de trabajo. Fuentes materiales y fuentes formales. Fuentes internacionales. Relación entre las fuentes. Orden de prelación vs norma más favorable.
- 3.2. Concepto de orden público y de orden público laboral.

## II. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

### UNIDAD TEMÁTICA 4

**Objetivos de la Unidad:** el conocimiento de los temas de esta unidad temática procura que el estudiante conozca la teoría general que da sustento al derecho individual del trabajo.

**Temas a desarrollar:**

4. 1. Modalidades del contrato de trabajo: La regla de la indeterminación de la duración del contrato. El trabajo de temporada. El período de prueba en el contrato de trabajo. Contrato a tiempo parcial y contrato de jornada reducida. Excepciones: contratos de tiempo determinado a plazo fijo y eventual.

4.2. Contratos especiales: pasantías y becas. Régimen jurídico. Casos en que procede. El uso abusivo y fraudulento de estas figuras.

### UNIDAD TEMÁTICA 5

**Objetivos de la Unidad:** los temas de esta unidad temática se relacionan muy directamente con elementos centrales de la competencia profesional de los contadores públicos, es decir lo vinculado a los aspectos documentales y de instrumentación formal del contrato de trabajo.

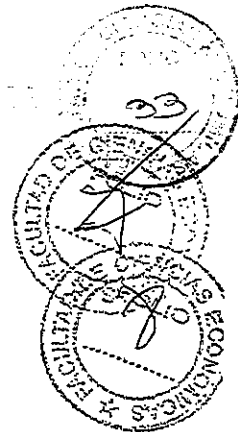
**Temas a desarrollar:**

5.1. Derechos y deberes de las partes en el contrato de trabajo. Los deberes fundamentales o esenciales. Las facultades o poderes del empleador. Deberes del empleador, deberes del trabajador y deberes concurrentes.

5.2. Deber de iniciativa del empleador. Deber de registración. Los libros que debe llevar todo empleador. Requisitos. Valor probatorio. Distintas consecuencias de la clandestinidad total o parcial del contrato de trabajo y del defecto en la contabilidad del empleador. Presunción del art. 55 de la Ley de Contrato de Trabajo. Arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013 y 1 de la ley 25.323.

5.3. Los certificados del art. 80 LCT: Distintos contenidos exigidos por la LCT. Oportunidades en que el empleador está obligado a entregar estos certificados. Plazo para la entrega. La sanción prevista en el art. 80 LCT modificado por la ley 25.345 ante la falta de entrega oportuna. Requisitos para que proceda esta sanción. Monto de la sanción. Salario con el que se calcula (remisión a Unidad 14).

### UNIDAD TEMÁTICA 6



**Objetivos de la Unidad:** Esta unidad temática versa sobre el importante tema de la retribución del dependiente y busca que el estudiante conozca todos los aspectos substanciales y formales sobre el concepto de salario, el modo, tiempo y mecanismos de pago y las garantías que rodean al sueldo y otras acreencias del trabajador.

**Temas a desarrollar:**

6.1. La remuneración. Concepto de remuneración. Art. 103 LCT y Convenio 95 de la OIT. Distintos tipos de retribución y de su forma de cálculo. Excepciones a la regla del art. 103 de la LCT. Viáticos. Regla del art. 106 LCT y régimen de prueba. Los denominados "beneficios no remuneratorios". Crítica a los beneficios no remuneratorios y cambios legislativos. Jurisprudencia de la Corte Suprema en materia de concepto de salario. Casos "Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA", "González, Martín Nicolás c/Polimat SA y otro", y "Díaz, Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes SA".

6.2. El pago de la remuneración mediante depósito en cuenta bancaria. Régimen de la ley y de la reglamentación vigente. Consecuencias del incumplimiento de ese deber. La tutela de la remuneración. Su vinculación con la dependencia y la inferioridad del trabajador dependiente. Concepto de intangibilidad salarial. Compensaciones, retenciones, embargos, etc.

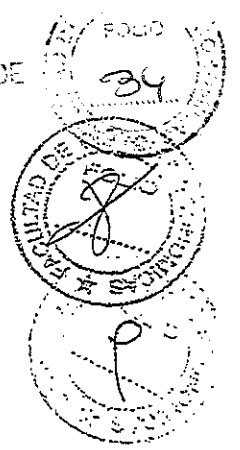
6.3. Las relaciones laborales en la quiebra o concurso del empleador. Privilegio de los créditos laborales. Efecto de los concursos en los contratos de trabajo.

**UNIDAD TEMÁTICA 7**

**Objetivos de la Unidad:** Esta unidad temática versa sobre el tiempo máximo de trabajo y el régimen de descansos diarios, semanales y anuales y busca que el estudiante conozca lo necesario en materia de jornadas máximas de trabajo, tipos de jornadas, horas extraordinarias, etc.

**Temas a desarrollar:**

7.1. La jornada máxima de trabajo. Ley 11.544 y Ley de Contrato de Trabajo. Convenio Nº 1 de OIT. Distintos tipos de jornada máxima: normal diurna, nocturna, por insalubridad, jornada mixta. Concepto y modos de cómputo de las distintas jornadas mixtas. Personal excluido del límite máximo de jornada máxima.



7.2. Régimen de descansos. Diversos tipos: diario, semanal y anual. El descanso anual remunerado: reglas de cálculo y forma de retribuirlo. Prohibición de su compensación en dinero. Francos compensatorios.

7.3. Las horas extraordinarias. Concepto. Tipos. Forma de calcular los recargos. El Plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal "D'Aloic/ SELSA. Relación entre trabajo extraordinario y francos compensatorios. El caso de los contratos de jornada de reducida y a tiempo parcial y las horas extras.

### UNIDAD TEMÁTICA 8

**Objetivos de la Unidad:** Esta unidad temática se refiere a las particularidades legales dispuestas en lo relativo al trabajo de las mujeres (licencias, protección contra el despido por maternidad, etc.) y de los menores. Esta unidad pretende informar al estudiante las reglas de estos dos específicos ámbitos del trabajo dependiente.

#### Temas a desarrollar:

8.1. Régimen del trabajo de mujeres. Reglas especiales de la Ley de Contrato de Trabajo en materia de trabajo de mujeres. Razón de ser de estas normas. Debate sobre sus posibles efectos: igualadores o discriminatorios. Jornada de trabajo de las mujeres. Derechos de la mujer por adopción o maternidad. Derechos de la mujer por matrimonio.

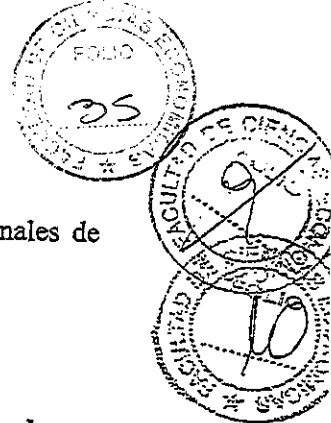
8.2. Régimen del trabajo de menores. Concepto legal de menores. Normas especiales de la LCT en materia de trabajo de menores. Jornada de trabajo de los menores. Presunción legal en materia de accidentes de trabajo de los menores.

### UNIDAD TEMÁTICA 9

**Objetivos de la Unidad:** En la presente unidad temática se explica la institución jurídica de la "suspensión de algunos efectos del contrato", su utilidad y casos en que opera, así como sus consecuencias.

#### Temas a desarrollar:

9.1. Suspensión de algunos efectos del contrato de trabajo. Efectos que se suspenden. La sobrevivencia del contrato. Diversas razones que provocan la suspensión de algunos efectos del contrato de trabajo: ¿para qué se suspende? ¿Por qué se suspende? ¿Cuándo se suspende? ¿Qué efectos se suspenden? Tipos de suspensiones: disciplinaria, por razones económicas, preventiva y precautoria, por enfermedad, etc.



9.2. Otras causas legales (vacaciones, licencias especiales, etc.) o convencionales de suspensión (día del gremio, etc.).

#### UNIDAD TEMÁTICA 10.

**Objetivos de la Unidad:** Esta unidad temática está destinada a exponer a los alumnos los dos grandes regímenes de protección para los trabajadores que sufren la contingencia de incapacidad laboral, sea temporaria o definitiva, tanto cuando resulta de un hecho "inculpable" como cuando es consecuencia de un "accidente de trabajo o enfermedad profesional".

##### Temas a desarrollar:

10. 1. La salud del trabajador. Deber del empleador de prevención, higiene y seguridad en el empleo. El art. 75 LCT, la ley 19587 y el decreto 351/79.
10. 2. Enfermedades y accidentes inculpables: régimen de los arts. 208/13 de la LCT.
10. 3. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: régimen de riesgos del trabajo de las leyes 24.557 y 26.773 y del decreto 1694/2009 (remisión a la Unidad 22).

#### UNIDAD TEMÁTICA 11.

**Objetivos de la Unidad:** Esta unidad temática busca informar al estudiante las reglas jurídicas de la Ley de Contrato de Trabajo relativas a los derechos de los trabajadores en los supuestos en los que la unidad de trabajo (establecimiento o empresa) es transferida por cualquier acto de un titular a otro y en las hipótesis en que el contrato de trabajo sea transferido de una empresa a otra.

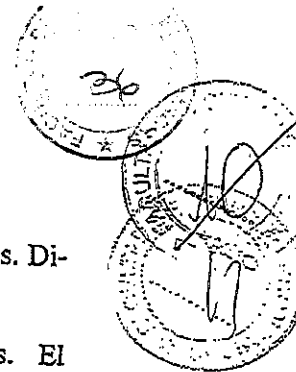
##### Temas a desarrollar:

- 11.1 Modificaciones en la persona del empleador. La transferencia del establecimiento o la empresa y del contrato de trabajo. Casos en que opera, derechos del trabajador. Las responsabilidades del adquirente o cesionario de la empresa por obligaciones laborales y de la seguridad social nacidas antes de la transferencia. El Plenario CNAT "Baglieri".
- 11.2. La cesión de personal. Requisitos y efectos.
- 11.3. Inaplicabilidad de las reglas sobre transferencia y cesión al Estado.

#### UNIDAD TEMÁTICA 12.

**Objetivos de la Unidad:** En esta unidad se describen las reglas básicas en materia de estabilidad en el empleo y su protección jurídica, así como las exigencias formales para su extinción por renuncia o mediante mutuo acuerdo de las partes.

##### Temas a desarrollar:



12.1. Extinción del contrato de trabajo. Estabilidad en el empleo. Concepto y tipos. Diferentes formas de extinción del contrato: enumeración.

12.2. Renuncia al empleo: concepto; reglas generales; requisitos y formalidades. El preaviso en la renuncia y en el período de prueba.

12.2. La extinción del contrato por mutuo acuerdo: requisitos y formas exigidas por la ley.

### UNIDAD TEMÁTICA 13.

**Objetivos de la Unidad:** Esta unidad temática se refiere a la extinción del contrato de trabajo por despido, sea decidido por el empleador o por el trabajador, desarrollándose los requisitos formales y substanciales; así como las pautas para el cálculo de la indemnización correspondiente. Asimismo, se aborda la institución específica del despido discriminatorio y sus efectos.

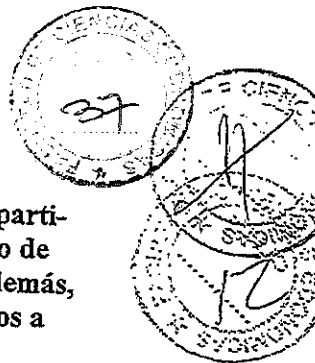
#### Temas a desarrollar:

13.1. El despido. Despido directo y despido indirecto: conceptos. Régimen del art. 242 LCT. La comunicación del despido: exigencias del art. 243 LCT y su finalidad. El preaviso y la indemnización por despido. Los arts. 231/33 LCT: preaviso, preaviso omitido e integración del mes del preaviso. Salario que utilizar para el cálculo del preaviso en caso de remuneraciones variables.

13.2. La indemnización por despido: Modo de cálculo según el art. 245 LCT. Términos de la ecuación: salario y antigüedad. Salario a computar. Plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal en el caso "Tulosai, Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina". Límites al salario a computar. Jurisprudencia de la Corte Suprema sobre el tope salarial en la causa "Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA". La antigüedad a computar. Indemnización mínima a abonar: salario a computar para el límite mínimo.

13.3. Despido discriminatorio. Arts. 47 y 52 ley 23.551. Ley antidiscriminatoria 23.592. Jurisprudencia de la Corte Suprema. Debate sobre los alcances de la nulidad del despido discriminatorio. Casos a los que se aplica jurisprudencialmente la ley 23.592 en materia laboral.

### UNIDAD TEMÁTICA 14.



**Objetivos de la Unidad:** Esta unidad temática se refiere a diferentes formas particulares de extinción del contrato de trabajo reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo: la muerte del trabajador, la muerte y la quiebra del empleador. Además, se explican las pautas de liquidación de los rubros salariales e indemnizatorios a abonar en cada caso de los examinados en esta unidad y en la anterior.

**Temas a desarrollar:**

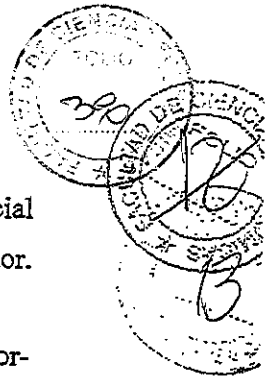
14. 1. Extinción del contrato de trabajo por otras causales. Extinción por muerte del trabajador. Efectos y consecuencias indemnizatorias. La indemnización a pagar. Personas con derecho a percibir esa indemnización; condiciones y orden de prelación. Extinción por muerte del empleador. Casos en que la muerte del empleador extingue el contrato. Efectos y consecuencias indemnizatorias.
14. 2. Extinción por quiebra del empleador. Momento en que produce la extinción. Consecuencias indemnizatorias. Juez competente.
14. 3. La liquidación final a practicar al fin del contrato de trabajo. Rubros y conceptos comunes a todos los casos. Indemnizaciones a tener en cuenta. Plazo y modo para abonarlas. Oportunidad para entregar las certificaciones del art. 80 LCT (remisión a la unidad siguiente).

**UNIDAD TEMÁTICA 15.**

**Objetivos de la Unidad:** Esta unidad temática describe el complejo régimen de sanciones que las leyes prevén para los casos de incumplimiento a los deberes formales de registración laboral, de entrega de las certificaciones laborales al cese, por pago tardío de las indemnizaciones adeudadas y por la falta de depósito de los aportes a la Seguridad Social retenidos a los trabajadores.

**Temas a desarrollar:**

- 15.1. Multas y sanciones vinculadas al contrato de trabajo. Multas de los arts. 8, 9 y 15 de la ley 24.013 y 1 de la ley 25.323 por trabajo clandestino o incorrecta registración. Situaciones a las que se refieren las normas y casos en que procede. Requisitos a cumplir por el trabajador.
- 15.2. Multa del art. 80 LCT por no entregar los certificados del art. 80 LCT. Contenidos de esas certificaciones. Oportunidades en que el empleador está obligado a entregarlos. Plazo para su entrega. Modo en que se cumple esa obligación.



15.3. Recargo del art. 132 bis por falta de depósito de los aportes a la Seguridad Social oportunamente retenidos. En qué caso procede y requisitos a cumplir por el trabajador. Forma de cálculo y extensión de la condena.

15.4. Multas de los arts. 2 de la ley 25.323 y 9 de la ley 25.013 por falta de pago oportuno de las indemnizaciones por despido injustificado. Caso en que procede y requisitos a cumplir por el trabajador. Diferencias y similitudes en ambas instituciones.

### III. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

#### UNIDAD TEMÁTICA 16.

**Objetivos de la Unidad:** Esta unidad temática procura enseñar a los alumnos el concepto, alcances, reglas y principios de las relaciones colectivas del trabajo.

#### Temas a desarrollar:

16. 1. Derecho Colectivo del Trabajo: concepto, objetivos y contenidos del derecho colectivo. Los principios del derecho colectivo. Concepto de relaciones colectivas. Sujetos de las relaciones colectivas: los trabajadores, la representación gremial de los trabajadores, los empleadores, las asociaciones de empleadores, el Estado.

16. 2. El art. 14 bis de la Constitución Nacional. Reglas contenidas en la Constitución sobre derechos de carácter colectivo de los trabajadores y sus organizaciones.

#### UNIDAD TEMÁTICA 17.

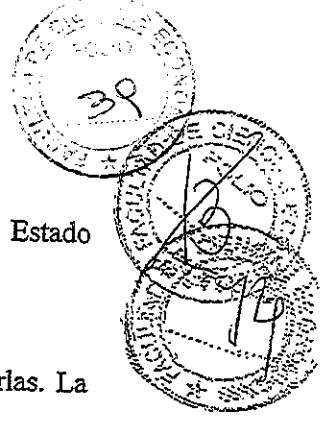
**Objetivos de la Unidad:** Esta unidad temática describe el régimen legal de las asociaciones profesionales de trabajadores.

#### Temas a desarrollar:

17. 1. Las Asociaciones Gremiales de Trabajadores. Régimen legal. Historia sindical argentina.

17. 2. Objeto de las asociaciones gremiales. Concepto de organización sindical libre y democrática.

17. 3. Concepto de libertad sindical. Los convenios 87 y 98 de la OIT y la interpretación de los organismos expertos de la OIT. Debate sobre el modelo sindical adoptado por nuestro país. Jurisprudencia de la Corte Suprema en los casos "Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio del Trabajo de la Nación", "Rossi, Adriana María



c/Estado Nacional - Armada Argentina" y "Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) s/ acción de inconstitucionalidad".

17.4. La representación gremial en la empresa. Licencias gremiales.

17.5. Clasificación de las asociaciones sindicales: distintas formas de clasificarlas. La personería gremial.

17.6. Prácticas antisindicales o desleales de los empleadores.

17.7. Encuadramiento sindical. Concepto y alcances.

### UNIDAD TEMÁTICA 18.

**Objetivos de la unidad:** en esta unidad se desarrolla el concepto de negociación colectiva y de convenio colectivo, su régimen jurídico, los alcances y efectos de los convenios colectivos de trabajo.

#### Temas a desarrollar:

18. 1. Negociación colectiva. Sujetos de la negociación colectiva. Naturaleza jurídica del convenio colectivo de trabajo. Importancia del convenio colectivo de trabajo como fuente de regulación del contrato de trabajo y de las relaciones colectivas.

18. 2. Niveles de negociación y cláusulas del convenio colectivo de trabajo. La homologación. Sus efectos.

18. 3. Encuadramiento convencional. Facultades del empleador en cada caso. Diferencia entre encuadramiento convencional y encuadramiento sindical.

### UNIDAD TEMÁTICA 19.

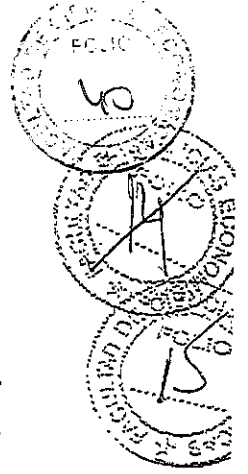
**Objetivos de la unidad:** en la presente unidad temática se explica el concepto de conflicto colectivo, su diferencia con los conflictos individuales y plurindividuales, así como los medios legales previstos para la tramitación y solución de los conflictos colectivos. También se analizan las medidas de acción directa pertinentes en el marco de los conflictos colectivos, su concepto y posibles límites.

#### Temas a desarrollar:

19. 1. Conflictos colectivos. Concepto y tipos de conflictos.

19. 2. Las medidas de acción directa. La huelga: concepto, tipos y límites. La huelga en los servicios esenciales. Reglas de la OIT y regulación local.

19. 3. Solución pacífica de los conflictos. y soluciones. La conciliación y el arbitraje.



#### IV. DERECHO PROCESAL LABORAL

##### UNIDAD TEMÁTICA 20.

**Objetivos de la unidad:** se procura en esta unidad temática explicar las reglas básicas de los procesos judiciales de resolución de conflictos individuales nacidos de relaciones laborales; así como graficar cuál es la función de los peritos contadores como auxiliares en tales litigios. Asimismo, se analiza en esta unidad el concepto jurídico de dos instituciones jurídicas particulares como son la perención de instancia y la prescripción de las acciones, que poseen especial relevancia en los juicios

##### Temas a desarrollar:

20. 1. Normativa procesal del trabajo: estructura del procedimiento para un juicio laboral.
20. 2. La perención de instancia. La prescripción de las acciones. Caducidad de los derechos.
20. 3. La función del perito contador en juicios laborales.

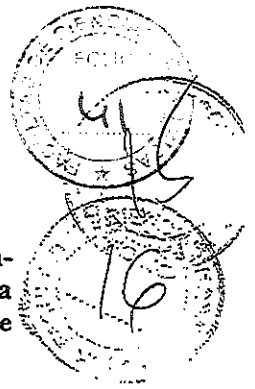
#### V. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

##### UNIDAD TEMÁTICA 21.

**Objetivos de la unidad:** la presente unidad temática se propone informar a los estudiantes sobre el concepto, los principios, los objetivos y las reglas del Derecho de la Seguridad Social, así como los distintos métodos de financiamiento existentes en los diferentes subsistemas asumidos por las leyes de nuestro país.

##### Temas a desarrollar:

21. 1. Derecho de la Seguridad Social. Concepto. Sujetos. Principios básicos y principios técnicos de la Seguridad Social. Tendencias actuales.
21. 2. Financiación de los distintos subsistemas de la Seguridad Social.



## UNIDAD TEMÁTICA 22.

**Objetivos de la unidad:** se encara en esta unidad temática el concepto de contingencia social, clave en el Derecho de la Seguridad Social. Asimismo, abarca esta unidad el estudio de las contingencias de desempleo y las familiares, su régimen de cobertura, beneficiarios, prestaciones, etc.

### Temas a desarrollar:

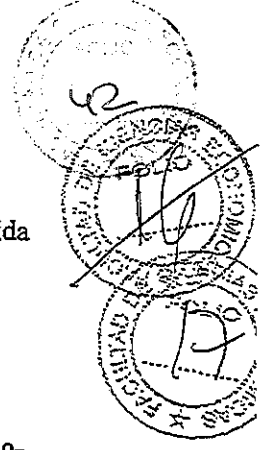
22. 1. Contingencias y prestaciones de la Seguridad Social. Concepto de contingencias sociales, de necesidades sociales y de deficiencias sociales. Clasificación de las contingencias sociales. Físicas, sociales y económicas.
22. 2. La contingencia social de desocupación. Prestación social de desocupación. Concepto y regulaciones. Beneficiarios y prestaciones. Política de empleo.
22. 3. Las contingencias familiares. Concepto de carga de familia. Concepto y naturaleza. La contingencia social de cargas de familia. La ley 24.714. Subsistemas: contributivo y no contributivo. Contingencias cubiertas y prestaciones previstas. Sujetos y exclusiones.

## UNIDAD TEMÁTICA 23.

**Objetivos de la unidad:** en esta unidad se examina la contingencia de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, el régimen de aseguramiento obligatorio para todo empleador, las contingencias cubiertas y las prestaciones que le corresponden a los damnificados.

### Temas a desarrollar:

23. 1. La contingencia de accidente de trabajo y de enfermedad profesional. Régimen de Riesgos del Trabajo.
23. 2. El deber del empleador de asegurarse. Derechos del empleador ante la ART.
23. 3. Calculo de las primas a pagar. Concepto de alícuotas. Concepto de base salarial sobre la cual calcular las primas y el Ingreso Base Mensual. Deberes del empleador y de la ART.
23. 3. Contingencias cubiertas: accidente y enfermedades profesionales.
23. 4. Prestaciones económicas y asistenciales.
23. 5. Las enfermedades no profesionales pero vinculadas al empleo.
23. 6. Sanciones por omisión del pago de las primas.



23. 7. La prescripción de las acciones del damnificado y de la acción por cuota omitida o no pagada.

#### UNIDAD TEMÁTICA 24.

**Objetivos de esta unidad:** en la presente unidad se explica el régimen de jubilaciones y pensiones, la forma de financiación, los beneficiarios y los beneficios establecidos por la ley.

##### Temas a desarrollar:

24. 1. Sistema previsional. Contingencias cubiertas: vejez, vejez prematura, invalidez y muerte. Requisitos y beneficios previstos en la ley 24.241 con las reformas por las leyes 26.425 y 26.417.

24. 2. Derechohabientes. Concepto de movilidad previsional.

#### UNIDAD TEMÁTICA 25.

**Objetivos de la unidad:** se examina en esta unidad temática el régimen legal de cobertura de la contingencia de pérdida de la salud (enfermedad), el modo de financiamiento, los beneficiarios y los alcances de las coberturas.

##### Temas a desarrollar:

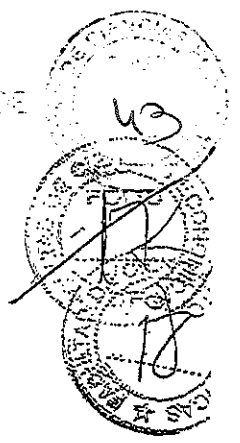
25. 1. Sistema del seguro de salud. Leyes 23.660 y 23.661. Régimen de obras sociales.

25.2. Beneficiarios. Financiación del sistema de obras sociales. Prestaciones.

## VI LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA DE POLICÍA DEL TRABAJO Y LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

#### UNIDAD TEMÁTICA 26.

**Objetivos de la unidad:** esta unidad temática está dedicada al conocimiento del régimen legal de Policía o Inspección del Trabajo. Se explican básicamente los ordenamientos de los ámbitos nacional, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de la Provincia de Buenos Aires, y los procedimientos en los que se substancian los sumarios contra los posibles infractores. Además, se analiza brevemente la función conciliatoria previa encomendada en CABA al Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria.

**Temas a desarrollar:**

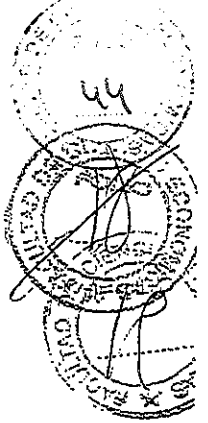
26. 1. Autoridades administrativas del Trabajo de la Nación, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires. El SECCLO. Concepto de Inspección del Trabajo.
26. 2. El procedimiento administrativo en materia laboral. Infracciones y sanciones en el orden social. El procedimiento de inspección y sanción.

**3. BIBLIOGRAFÍA****3.1 Bibliografía obligatoria:**

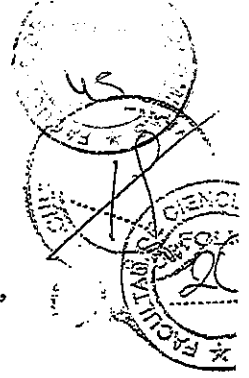
- **Lecciones del Derecho del Trabajo y Seguridad Social para estudiantes de Ciencias Económicas, AAVV, Dirigido por el Dr. Miguel A. Maza, ERREIUS, Buenos Aires, 3ª edición, 2017.**
- **Ley 18.345 Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo, AAVV, coordinado por J. Alejandro Sudera, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2011.**
- **Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Miguel A. Maza, Editorial La Ley, Buenos Aires, 3ª edición, 2009.**
- **Clases complementarias magistrales y filmadas:**  
[www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto](http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto).

**3.2 Bibliografía ampliatoria:**

- **Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, AAVV, dirigido por Adrián O. Goldín, 2ª edición, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2013.**



- **Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**, Antonio Vázquez Vialard, 10ª edición, Editorial Astrea SA., Buenos Aires, 2008.
- **Manual de Derecho Constitucional Argentino**, Germán Bidart Campos (tomos I y II), Editorial Depalma.
- **Constitución de la Nación Argentina Comentada y Concordada**, María Angélica Gelli, 3ra. Edición, Editorial La Ley.
- **Enfermedades y Accidentes Inculpables**, Osvaldo A. Maddaloni y otros (director Osvaldo A. Maddaloni), ERREIUS, Buenos Aires, 2017.
- **Separatas de Legislación, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Versión Actual**, Con Modelos de Contratos y ejercicios de liquidación. Editorial Errepar.
- **Derecho de la Seguridad Social**, José B. Gómez Paz y otros (director José B. Gómez Paz), Editorial Astrea, Buenos Aires, 2018.
- **Derecho de la Seguridad Social**, Carlos A. Etala, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2010.
- **Comentarios sobre el Régimen de Riesgos del Trabajo**, Maza, Cruz Devoto y Segura, Errepar SA, Buenos Aires, 2013,
- **Ley sobre Riesgos del Trabajo Comentada y Concordada**, Mario E. Ackerman, edición, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2017.
- **Jubilaciones y Pensiones**, María Delia Lodi-Fe, 2ª edición, Errepar SA, Buenos Aires, 2010.
- **Régimen Previsional Argentino**, Lodi-Fe, Cipolletta, Llana y Pawlowski de Pose, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2007.



- Régimen Legal de las Obras Sociales. Agentes del Seguro Nacional de Salud, Julio A. Aren, Editorial Lexis Nexis, Buenos Aires, 2007.

#### 4. MÉTODOS DE CONDUCCION DEL APRENDIZAJE

La materia es cuatrimestral desarrollándose en 42 lecciones repartidas en 4 horas cátedras semanales, con dictado de clases teóricas y abordaje de ejercicios prácticos inherente al tema tratado en clase. La enseñanza de la teoría hace hincapié en los aspectos centrales de la disciplina con raíces en las necesidades de la práctica profesional contable, sin perjuicio de pretender transferir un conocimiento global y amplio de las instituciones y los conceptos en juego.

Se requerirá participación de los alumnos, quienes deberán concurrir a clase con una previa lectura de la temática propuesta y que el profesor comunicará con anterioridad en forma personal o por los medios de comunicación tecnológicos a disposición de docentes y alumnos. A tal fin, las unidades se desarrollarán mediante la exposición dialogada del profesor con los estudiantes, pudiéndose complementar con la realización de actividades grupales e individuales en ciertos temas, según los requerimientos de cada tema y el interés manifestado por los alumnos, circunstancia que evaluará el profesor a cargo.

En virtud de los objetivos indicados y la metodología explicitada precedentemente, el profesor a cargo del curso incentivará la participación de los alumnos en los temas teórico-prácticos, en las clases durante las cuales desarrollará aspectos esenciales, requiriendo:

- una actuación activa del alumno
- la realización de trabajos en grupo
- que se generen discusiones, ya sea que los estudios se realicen en forma individual o en grupo

En general se propiciará la formación de grupos de trabajo entre cuatro o seis participantes. La formación de los grupos será a elección de los alumnos, recomendándoles como elemento a considerar, básicamente, los horarios disponibles y la afinidad entre los participantes, por cuanto la tarea fundamental de estos grupos será la discusión de temas y casos, dentro y fuera de los horarios de clase. Estos grupos serán útiles principales para: resolver casos, problemas y ejercitaciones prácticas en general; seleccionar bibliografía (fuentes); e investigar temas controvertidos.



Dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, los casos prácticos constituyen una herramienta para que los alumnos se capaciten en la resolución de situaciones que puedan presentarse en la realidad y por lo tanto en su futura práctica profesional.

Los casos que se propongan y las situaciones que eventualmente surjan de cada clase pretenden cubrir aspectos de una gama de situaciones diferentes que la práctica ha de presentar, con la guía del docente. Es por ello que se propicia la presentación de casos por parte de esos grupos de trabajo, representando esta actividad un enriquecimiento importante al aprendizaje, ya que no se limita a la solución de ejercicios, sino que posibilita que el alumno participe en la elaboración y búsqueda de casos que le serán relevantes y significativos.

Los trabajos preparados por los grupos serán corregidos e informados en forma de devolución pedagógica, de manera que surjan preguntas y aprendizajes a partir de su corrección y entrega posterior.

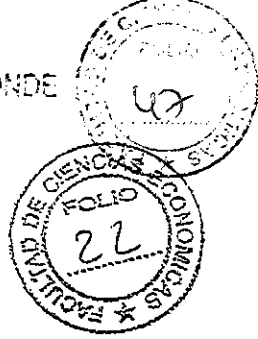
## 5. MÉTODOS DE EVALUACION

En todos los casos, a los fines de verificar el rendimiento del alumno y que de certificar que alcanzó los conocimientos necesarios para promocionar la asignatura, el Profesor a cargo realizará las pruebas y evaluaciones que estime pertinentes siempre en el marco de lo dispuesto por las *Resoluciones 638/98 y 699/98 del Consejo Directivo* y de sus modificaciones.

Los alumnos, para obtener la aprobación y/o la promoción, deberán demostrar el adecuado conocimiento de todas las partes temáticas de la asignatura.

La obligatoriedad en los cursos presenciales está establecida en un 75% de asistencia mínima, que deberá cumplir el alumno para no perder su condición de regular.

El alumno deberá cumplir con la entrega puntual de los trabajos prácticos solicitados por el Profesor y aprobar éstos y dos parciales escritos; para promocionar el curso, el promedio deberá ser 7 (SIETE) o superior.



Aquel alumno que no obtenga nota de aprobado o haya resultado ausente en alguno de los parciales precitados tendrá derecho a rendir un parcial recuperatorio que deberá aprobar para no perder su condición de alumno de la asignatura. La instancia de recuperatorio también podrá ser utilizada para aquellos casos que tengan calificaciones iguales o superiores a 4 (cuatro) y menores a 7 (siete) y deseen elevar la nota para alcanzar la promoción. La calificación obtenida en el examen recuperatorio reemplazará a la nota del parcial que se recupera.

Cuando el alumno no obtiene la nota promedio de 7 (SIETE) para su promoción de la asignatura, deberá rendir un examen final que, a opción del Profesor, podrá ser escrito y/u oral, que comprenderá la totalidad de la materia, y que será comunicado con debida antelación al día del examen; sin perjuicio de volver a someterse a la examinación en condición de alumno remanente en los futuros turnos que la FCE fije para ello.

u