

PLAN DE ESTUDIOS
CARRERA INTERINSTITUCIONAL DE
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL

Universidad Nacional de Córdoba/Facultad de Derecho
Universidad Nacional del Litoral/Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Católica de Córdoba/Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

DISCIPLINA: Derecho

SUB DISCIPLINA: Derecho Laboral

TÍTULO QUE OTORGA LA CARRERA: Especialista en Derecho Laboral

TIPO DE CARRERA: Especialización

MODALIDAD DE DICTADO: presencial

DURACIÓN: 3 años (dos de cursado y un año más para la elaboración y presentación del Trabajo Final Integrador)

LOCALIZACIÓN DE LA CARRERA: Carrera de carácter Interinstitucional - Universidad Nacional de Córdoba, Universidad Católica de Córdoba y Universidad Nacional del Litoral. Lugar de dictado de clases: Ciudad de Córdoba (Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba y Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Católica de Córdoba).

DIRIGIDA A: egresados/as que acrediten título de Abogado/a.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIOS: Estructurado

I. FUNDAMENTACIÓN.

Como expresa la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “los principios y derechos fundamentales en el trabajo son la base sobre la cual se construyen sociedades equitativas y justas. Estos son el punto de partida de un círculo virtuoso para un diálogo social eficaz, mejores condiciones para los trabajadores, aumento de la productividad de

las empresas, aumento de la demanda del consumidor, más y mejores empleos y protección social, y una manera de formalizar la economía informal”, de allí la importancia de capacitar operadores/as jurídicos/as en el ámbito del Derecho Laboral con la máxima calidad académica y técnica.

La protección jurídica del/la trabajador/a a través de un conocimiento sólido de las reglas del proceso en sus aspectos más intrínsecos permiten al operador/a jurídico/a cumplir con uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo, esto es el de equidad social. De allí deriva también la importancia formativa en materia sindical, que permitan al especialista un asesoramiento y una defensa efectiva, contundente en lo que hace a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, ya que como expresa la OIT, estos dos derechos “representan el principal medio para lograrlo, permitiendo a los trabajadores y empleadores de negociar los aspectos clave de su relación.”

La cuestión de la seguridad social es otro de los tópicos al que se le asigna un carácter fundamental para una calidad formativa con completitud abarcativa y de excelencia en los aspectos más sensibles del Derecho Laboral, ya que es en palabras de la OIT “ese sistema de protección que una sociedad construye a fin de brindar amparo frente a los riesgos y contingencias que ocurren en el transcurso de la vida poniendo un paraguas protector frente a la vulnerabilidad de los/las más desprotegidos/as.”

Para lograr una capacitación técnica y académica era imperativo habilitar una tarea interdisciplinaria, de constante creatividad respecto a las técnicas de abordaje en la enseñanza de la disciplina, reconducción de doctrinas y actualización jurisprudencial.

Los continuos procesos de integración y globalización del Derecho Laboral, junto a las nuevas tecnologías, fueron en aquel momento motor de su creación. Hoy en las sucesivas cohortes de la carrera se continúa en esa tarea movilizadora ya que se implementan día a día nuevas modalidades laborales con la consiguiente responsabilidad por los daños emergentes, los que conllevan a una actualización permanente. Esta especialización no es ajena y es lo que brinda a lo largo de las ocho cohortes hasta hoy desarrolladas, con el esfuerzo continuo de las tres universidades comprometidas con esta tarea y con el fin de lograr la excelencia cognoscitiva y práctica de sus egresados/as. De allí la necesidad permanente de refrendar los principios básicos sobre los que se asienta y ensayan nuevos aportes para la progresividad de este derecho. Es por ello, que esta especialización desde hace más de quince años no para de actualizarse a los fines de dar a los/las profesionales el conocimiento y práctica de esos avances novedosos que desde el derecho nacional y comparado se van produciendo

Verificada en el país y en Latinoamérica en general la tendencia reformista, el Derecho Laboral no constituye una excepción y por ello, requiere revisión de contenidos caducos, análisis e interpretación de reformas ocurridas e indagación respecto a las prácticas viciosas. Esto es también en lo que pone especial atención esta especialización en cada cohorte, tratando de brindar la máxima actualización a fin de que cada

egresado/a tenga una formación de prestigio, no con un formato aislado sino en sus relaciones imbricadas con áreas disciplinares de la entidad del Derecho Constitucional, Administrativo, Ambiental y Civil y Comercial, así como en el análisis económico del Derecho.

Es importante señalar que, en la actual cohorte (novena) que inició en abril de este año, la carrera contó con aproximadamente 60 postulantes, lo que significó para las Secretarías de Posgrado una dinámica positiva respecto a la continuidad del cursado. Por otro lado, esa dinámica tiene el mismo impacto positivo en la etapa final de las cohortes, lo que se vio reflejado en la aprobación de los Trabajos Finales Integradores y el significativo número de egresados/as.

Convenios de cooperación académica acompañan y prohíjan el devenir de esta carrera, a partir de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Córdoba, la Sala Laboral del Colegio de Abogados de Córdoba, la Federación Provincial de Colegios de Abogados de Córdoba y la Asociación de Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, entre otros, sin perjuicio de formular convenios con entidades patronales y organizaciones sindicales obreras que así lo ameriten.

Destacamos el impacto a nivel social de la misma, con una notable inserción de especialistas en el ámbito del Poder Judicial, así como en el ejercicio profesional y /o el asesoramiento jurídico a sindicatos, empresas y organismos públicos o privados. Asimismo en el ámbito de la docencia de grado, encuentran los/as docentes un espacio propicio para su formación, perfeccionamiento y crecimiento en dicho rol. Es así como cada vez van confluyendo más profesionales en la búsqueda ávida de la actualización, obteniendo exitosos logros en su desempeño.

El esfuerzo puesto contribuye a alcanzar los estándares de excelencia académica y capacitación técnica deseados por las tres Casas de Altos Estudios.

Entendemos, que el mantenimiento de esta instancia de especialización interinstitucional, se justifica más que nunca en el ámbito local. De ese modo, se busca dar continuidad y mejoras a un proceso exitoso que ya ha brindado ocho cohortes en forma completa, con significativos resultados en la tasa de graduación.

II. OBJETIVOS DE LA CARRERA.

- Actualizar y profundizar los conocimientos del Derecho Laboral local, nacional, federal, internacional y comparado, dentro del orden jurídico, con el Derecho Civil y Comercial, Derecho Empresario, Derecho Penal, Derecho Administrativo, Ambiental, Derecho Procesal, Análisis Económico del Derecho y Responsabilidad Social Empresaria.

- Promover en el/ la alumno/a una perspectiva teórica y práctica del Derecho Laboral, en vinculación con las relaciones laborales en la macro, mediana y pequeña empresa.
- Vincular los derechos y deberes de las partes en las relaciones laborales, con la Seguridad Social (régimen jubilatorio, obras sociales, asignaciones familiares, prestación por desempleo, cobertura de los infortunios laborales y las relaciones con la organización sindical de trabajadores).
- Asumir una actitud crítica y abierta hacia las nuevas situaciones que se presentan en la realidad, especialmente las diferencias entre las grandes empresas y las Pymes.

III. PERFIL DEL EGRESADO/A.

Al finalizar los estudios, el/la egresado/a tendrá las herramientas necesarias para:

- Asesorar en temas inherentes al cumplimiento de la legislación del trabajo y con las instituciones de la seguridad social -trabajadores/as y empleadores/as, organizaciones sindicales de trabajadores/as (sindicatos), empleadores/as (cámaras empresariales) y la condición del empleado/a público/a.
- Orientar a instituciones públicas y privadas en lo atinente al Derecho Laboral y de la Seguridad Social.
- Aprender los cambios que se suscitan en las situaciones prácticas, y aquellos que hacen a la doctrina judicial, no siempre coherente, los cuales en ciertas oportunidades son generadores de conflictos laborales.
- Promover el respeto por los aspectos éticos, de solidaridad, colaboración y buena fe, con el/la cliente y los/as colegas y la sociedad en general.
- Incentivar la formación de equipos de investigación en la materia.

IV. TÍTULO QUE SE OTORGA:

Especialista en Derecho Laboral.

V. REQUISITOS DE INGRESO:

Para ingresar a la Carrera de Especialización en Derecho Laboral el/la aspirante deberá poseer título de abogado/a de carreras de al menos 4 años de duración, expedido por universidad del país –pública o privada- legalmente reconocida, o del extranjero de reconocida trayectoria en la disciplina.

VI. PLAN DE ESTUDIOS.

1. ORGANIZACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS:

La duración de la Carrera es de tres años, dos (2) destinados al cursado presencial de los espacios curriculares y un (1) año destinado a la elaboración y presentación del Trabajo Final Integrador.

La estructura curricular comprende 376 horas, de las cuales se dedican 240 horas teóricas y 136 horas a la formación práctica.

2. MODALIDADES DE EVALUACIÓN

Para obtener la aprobación de cada actividad curricular, se deberán cumplir con las siguientes condiciones:

- a) Asistencia al 80 % de las clases.
- b) Obtención de una calificación mínima de siete (7) puntos en los trabajos que sean para su aprobación. Se contará con una instancia de recuperación para cada evaluación.

La calificación de las actividades curriculares se realizará tomando en cuenta la escala numérica de 0 (cero) a 10 (diez) con los siguientes conceptos: 0 (cero) a 6 (seis) “reprobado”, 7 (siete) a 10 (diez). “aprobado”. Se considerarán además los siguientes valores nominales: 0 (cero) a 6 (seis) “insuficiente”, 7 (siete) “bueno”, 8 (ocho) “muy bueno”, 9 (nueve) “distinguido” y 10 (diez) “sobresaliente”.

3. CORRELATIVIDADES:

No se establecen correlatividades entre actividades curriculares.

4. DURACIÓN TOTAL DE LAS ACTIVIDADES:

La carga horaria de la Carrera ha sido distribuida de la siguiente manera:

Total de horas reloj teóricas: 240 hs.

Total de horas reloj prácticas: 136 hs.

CARGA HORARIA TOTAL DE LA CARRERA: 376 HORAS.

No se establecen correlatividades entre actividades curriculares.

Asignatura	Carga Horaria			Formato Pedagógico	Régimen de Cursado	Correlatividades
	Teórica	Práctica	Total			

Primer semestre						
Introducción y Teoría General del Derecho del Trabajo	60	34	94	Curso	Semestral	Sin correlatividades
Segundo semestre						
Contrato individual del Trabajo y los Estatutos Profesionales	60	34	94	Curso	Semestral	Sin correlatividades
Tercer semestre						
Derecho Colectivo del Trabajo y cobertura de los accidentes y enfermedades	60	34	94	Curso	Semestral	Sin correlatividades
Cuarto Semestre						
El Derecho Procesal del Trabajo. El Derecho Internacional Público y Privado del Trabajo y las obligaciones de las partes del Contrato de Trabajo con la Seguridad Social.	60	34	94	Curso	Semestral	Sin correlatividades
Trabajo Final Integrador	0	0	0			Todos los cursos

Carga Horaria Total	240	136	376	
----------------------------	-----	-----	-----	--

VII. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PRÁCTICA:

Las clases teóricas se complementan con clases prácticas. Se postula: - Introducir a los/as cursantes en el método de casos. A partir de esta matriz teórica, se efectuará una preselección de casos jurisprudenciales paradigmáticos, que indiquen precedentes identificables que permitan proyectar tendencias futuras del Derecho Laboral. -Sopesar las semejanzas y diferencias existentes entre los presupuestos mínimos regulados en la Ley de Contrato de Trabajo y lo acordado en los Convenios Colectivos de Trabajo de mayor gravitación en los sectores laborales del país. - Aplicar esta matriz así construida a la elaboración de cálculos de salarios devengados, liquidación de aguinaldo y vacaciones; - La diagramación de jornada según categorías laborales y cálculos indemnizatorios conforme los distintos supuestos de disolución del contrato de trabajo y por infortunios laborales. -Alternar estas situaciones con visitas y participación de funcionarios/as de los Ministerios de Trabajo Nacional y Provincial.

Las actividades prácticas se sostienen con el material de análisis aportado previamente por los/as profesores/as disertantes (doctrina, jurisprudencia, proyectos legislativos, etc.) a fin de relevar dicho material en tareas grupales o individuales sobre temas puntuales. Se procura obtener o relevar criterios personales en torno al material colectado y proyectar dicha actividad hacia encuentros futuros que prevean nuevos materiales de base. A partir del método de casos, se busca que tanto alumnos/as y docentes en forma conjunta, resuelvan casos hipotéticos desde la óptica de los/as distintos/as operadores/as del sistema (abogados/as, magistrados/as, legisladores/as, juristas). Realización práctica de escritos, recursos, demandas, resoluciones, proveídos y ejercicios de sustanciación de trámites.

VIII. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO FINAL INTEGRADOR (TFI):

La Carrera culmina con la presentación de un Trabajo Final Integrador, individual, que puede ser acompañado o no de su defensa oral. Las características de este Trabajo Final se centrarán en el tratamiento de una problemática acotada bajo el formato de proyecto, obra, estudio de casos, ensayo, informe de trabajo de campo que permitan evidenciar la integración de aprendizajes realizados en el proceso formativo.

El trabajo deberá demostrar los conocimientos, destrezas y habilidades adquiridos por el/la alumno/a, preferentemente para solucionar la problemática relacionada con la aplicación fáctica de los conocimientos adquiridos. El desarrollo deberá ser integrador, comprendiendo la legislación, jurisprudencia y doctrina más relevante. La evaluación

del Trabajo Final Integrador estará a cargo de un Tribunal conformado por tres (3) integrantes titulares y un/a (1) suplente, quienes deben reunir los mismos requisitos que para ser director/a del TFI. Serán aprobados por la Secretaría de Posgrado de la Facultad de Derecho de la UNC a propuesta conjunta de la Dirección de la Carrera y del Comité Académico. El/la director/a no podrá ser parte integrante del Tribunal evaluador del TFI.

En la evaluación del Trabajo Final Integrador será especialmente considerada su estructura y contenido, lenguaje técnico, doctrina y jurisprudencia utilizada, fundamento

El Tribunal evaluador mediante voto fundado podrá decidir:

- a) Por unanimidad, aprobar y calificar el trabajo, sin que se requiera la defensa oral, teniendo en cuenta la claridad, profundidad y demás méritos del trabajo que estimen pertinente.
- b) Aceptar con observaciones el TFI y solicitar la defensa oral, en cuyo caso deberá ponerse en conocimiento del/de la especializando/a las observaciones efectuadas con una anticipación de diez (10) días a la fecha fijada para la defensa. La calificación final se efectuará luego de realizada la misma.
- c) Rechazar el trabajo, en cuyo caso el/a alumno/a tiene la posibilidad por única vez de reelaborarlo y presentarlo nuevamente dentro del plazo improrrogable de tres (3) meses de notificadas las observaciones, a los fines de ser evaluadas por segunda y única vez. Si por mayoría del tribunal el TFI es rechazado por segunda vez, el/la especializando/a deberá presentar un nuevo proyecto de tesis y adecuarse a lo establecido en los arts. 29 y subsiguientes.

El dictamen del tribunal será irrecurrible.

El Trabajo Final Integrador será calificado conforme la siguiente escala y conceptos: REPROBADO del 1 al 6 con el concepto INSUFICIENTE; APROBADO del 7 al 10, con los conceptos: siete (7) BUENO, ocho (8) MUY BUENO, nueve (9) DISTINGUIDO), diez (10) SOBRESALIENTE.

IX. CONTENIDOS MÍNIMOS:

Introducción y Teoría General del Derecho del Trabajo.

Objetivos:

Procurar la profundización en los fundamentos del Derecho del Trabajo -en estrecha relación con las tendencias ideológicas y económicas que marcaron su origen y evolución-, delimitando su ámbito de aplicación y poniendo énfasis en los principios que los sustentan y en el proceso de internacionalización de sus fuentes según la más reciente doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Corte Interamericana de

Derechos Humanos y O.I.T. Incluir las relaciones de la disciplina con otros ámbitos jurídicos, en particular, con el Derecho administrativo (empleo público) y con el Derecho Civil y Comercial.

Contenidos mínimos:

El trabajo libre y por cuenta ajena. Evolución del Derecho del Trabajo en Argentina. Función del concepto de dependencia laboral. Principios de Derecho del Trabajo. Fuentes de regulación del contrato de trabajo. La OIT. Los convenios colectivos regionales y para empresas transnacionales. El Estado como empleador. La empresa.

Actividades de Formación Práctica:

A través del desarrollo de cada semestre se plantean actividades prácticas de distinta naturaleza y con propósitos diferentes, cuyos contenidos se adaptan a la temática, estableciéndose a partir del desarrollo, conexiones entre las mismas.

En cada uno de los espacios curriculares se propone que los/as alumnos/as identifiquen las fuentes de las que emergen los contenidos temáticos, analizando los conflictos emergentes del sistema de fuentes conocido.

Desde los precedentes jurisprudenciales paradigmáticos, se postula la deconstrucción de los mismos para analizar, interpretar y argumentar sobre el impacto de cada sentencia en los ámbitos del Derecho Laboral individual, el Colectivo y la Seguridad Social.

Construcción de hipótesis resolutorias en la óptica de los/as distintos/as operadores/as jurídicos/as. Análisis del lenguaje normativo y jurisprudencial y sus tendencias a fin de mejorar las herramientas conceptuales al tiempo de la elaboración de escritos judiciales, (recursos, demandas, resoluciones, proveídos). Todas las actividades están previstas para desarrollo en forma individual por el/la alumno/a o su trabajo grupal.

Modalidad de Evaluación:

La evaluación se realiza mediante la resolución de un cuestionario por escrito al finalizar el dictado del espacio curricular, sobre aspectos centrales emergentes de las exposiciones llevadas a cabo en el dictado. La nota mínima para la aprobación del espacio curricular es de siete (7) en la escala de 0 a 10 puntos.

Bibliografía:

ACKERMAN, M E.; TOSCA, D. M. 2007. Las transformaciones de la empresa en el Derecho del trabajo. Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe.

ALEXY, R. 1993. Teoría de los derechos fundamentales. Editorial C.E.C, Madrid.

ALONSO. OLEA, Manuel. 2013. Introducción al Derecho del Trabajo, 7 edición, Editorial Civitas, Madrid, España.

- ÁLVAREZ, M. C. y FERA, M. 2002. El Derecho del Trabajo según la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Editorial Ad-hoc, Buenos Aires.
- BAYLOS GRAU, A. 1991. Derecho del Trabajo: modelo para armar. Editorial Trotta, Madrid.
- ERMIDA URIARTE, O. 1981. Empresas multinacionales y Derecho Laboral. E.J. Amalio Fernández, Montevideo, Uruguay.
- GOLDIN, ADRIÁN O. 2017, Configuración Teórica del Derecho del Trabajo. Ed. Heliasta. Buenos Aires.
- LIVELLARA, C. A. 2003. Derechos y garantías de los trabajadores incorporados a la Constitución reformada. Editorial Rubinzal Culzoni, Montevideo.
- MARTORELL, E. 1993. La transferencia de la empresa: problemática laboral. Editorial Depalma, Buenos Aires.
- MAZA MIGUEL ÁNGEL, 18 años de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en Derecho del Trabajo, Rubinzal Culzoni, Santa Fe (2021).
- PERUGINI, A. 2010. Dependencia laboral. Editorial Hammurabi, Buenos Aires.
- PIÑA, M.del C. 2007. La condición Laboral y el Principio Protectorio. Lerner Editora S.R.L., 2007, Córdoba.
- PIÑA, M.del C. y CASTELLANO, Susana V. 2007. ¿Activismo o garantismo en el Derecho Laboral? En: Revista de Derecho Laboral actualizada, Rubinzal-Culzoni, 2007-2, Santa Fe.
- PIÑA, M. del C. 2009. Derechos Humanos, Trabajo Decente y Derecho del Trabajo, En: Revista de Derecho Laboral actualizada, 2009-1, II, Rubinzal Culzoni, Santa Fe.
- PIÑA, M.del C. 2008. Principios procesales del trabajo. Una revisión acorde a los tiempos. En: Revista de Derecho Laboral actualizada, Rubinzal- Rubinzal-Culzoni,2008-1, Santa Fe.
- PIÑA, M. C. 2022. Principio de Oralidad en el Proceso Laboral. Un valor en conflicto. En: Proceso Oral. Aspectos prácticos de los distintos fueros. Advocatus, Córdoba
- PLA RODRÍGUEZ, A. 1978. Principios del Derecho del Trabajo. Editorial Depalma, Buenos Aires.
- RAMÍREZ BOSCO, L. 2000. Para una introducción al Derecho del Trabajo. Editorial, Buenos Aires.

RODRÍGUEZ MANCINI, J. 2007. Derechos fundamentales y relaciones laborales. Astrea, Buenos Aires.

SECO, R. F. 2005. Trabajadores y derecho. Editorial EDUCC, Córdoba.

SECO, R. F. 2009. Temas actuales del Derecho del Trabajo. Editorial EDUCC, Córdoba.

SECO, R. F. 2007. 14 bis, trabajadores y participación en las ganancias. Editorial EDUCC, Córdoba.

SUPIOT, A. 1996. Crítica del Derecho del Trabajo. Editorial Civitas, Madrid.

VON POTOBSKY, G. 2002. La Organización Internacional del Trabajo. Astrea, Buenos Aires.

Contrato Individual del Trabajo y los Estatutos Profesionales.

Objetivos:

Propone este espacio: Un estudio sistemático de la relación individual de trabajo y su regulación normativa. Reconstrucción del sistema jurídico vigente desde las distintas fuentes. Un enfoque teórico-práctico que contemple las modernas tendencias y controversias doctrinarias y jurisprudenciales. En especial, las que rodean la problemática de la discriminación en el trabajo (discriminación en razón de género) la formación profesional, la estabilidad en el empleo y la afirmación en resguardo de la garantía constitucional. La democratización de las relaciones en la empresa. El abordaje del tratamiento multidisciplinar de los riesgos del trabajo, desde las distintas fuentes del derecho. Transferencia, solidaridad del Contrato de Trabajo. Concurso o quiebra del/de la empleador/a y evaluación de daños emergentes. Identificación panorámica del contenido y estado actual de los Estatutos Profesionales más relevantes. Relación del contrato de trabajo frente a las nuevas tecnologías y la Inteligencia Artificial.

Contenidos Mínimos:

El contrato y la relación de trabajo. Elementos. Modalidades de contratación. El orden público laboral. Remuneración. Jornada de trabajo y descansos. Trabajo de mujeres y menores. Riesgos del trabajo. Extinción del contrato de trabajo. El acreedor laboral frente a los concursos y quiebras. Estatutos especiales.

Actividades de Formación Práctica:

En el desarrollo del presente espacio curricular se plantean actividades prácticas de distinta naturaleza. Se promueve la búsqueda de precedentes jurisprudenciales que

identifiquen, definan y establezcan las propiedades relevantes de los estatutos profesionales y convenciones colectivas, en supuestos de encuadramiento sindical.

Método de casos. Construcción de hipótesis resolutorias en la óptica de los/as distintos/as operadores/as del sistema.

Elaborar estudios comparativos de las cláusulas de estatutos y convenciones colectivas para determinar grados de eficacia y cercanía con presupuestos reglados en Convenios de OIT.

Modalidad de Evaluación:

La evaluación se realiza mediante la resolución de un cuestionario por escrito al finalizar el dictado del espacio curricular, sobre aspectos centrales emergentes de las exposiciones llevadas a cabo en el dictado. La nota mínima para la aprobación del espacio curricular es de siete (7) en la escala de 0 a 10 puntos.

Bibliografía:

ACKERMAN, MARIO E. (dir.), SFORZINI MARÍA I. (Coord), 2022, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Tomo I. Rubinzal Culzoni, 3° Edición Actualizada, Santa Fe

ACKERMAN M. y MAZA, M. 2020. Riesgos del Trabajo. Aspectos constitucionales. Procedimiento. Rubinzal Culzoni, Santa Fe.

ACKERMAN, MARIO E. 2015. Responsabilidad civil del empleador. Rubinzal Culzoni, Santa Fe

ACKERMAN, M. 1989. La antigüedad del trabajador en el empleo. Hammurabi, Buenos Aires.

ACKERMAN, M. 1997. Accidentes y Enfermedades inculpables. Hammurabi, Buenos Aires.

ARIAS GIBERT, E. 2007. El negocio jurídico laboral. Lexis Nexis, Buenos Aires.

CARO FIGUEROA, A. 1993. La flexibilidad laboral. Biblos, Córdoba.

CONFALONIERI, J. 2002. Contrato de trabajo eventual. Astrea, Buenos Aires.

COPOLETTA, SEBASTIAN. 2022. El contrato relacional de trabajo. Rubinzal Culzoni, Santa Fe

ORTE, N. y MACHADO, J. D. 1996. Siniestralidad laboral. Rubinzal Culzoni, Buenos Aires.

- DE DIEGO, J. 1984. La remuneración del trabajador. Depalma, Buenos Aires.
- DE DIEGO, J. 1998. La reforma laboral Ley 25.013. Abeledo Perrot, Buenos Aires.
- DE DIEGO, J. 2001. Extinción del contrato de trabajo de común acuerdo. Hammurabi, Buenos Aires.
- DE DIEGO, J. 2002. Manual de Derecho del Trabajo y la seguridad social. Abeledo Perrot, Buenos Aires.
- DE LA FUENTE, H. 1976. Principios jurídicos del derecho a la estabilidad. Zavalía, Buenos Aires.
- ERMIDA URIARTE, O. 1989. Modificación de condiciones de trabajo por el empleador. Hammurabi, Buenos Aires.
- ETALA, C, ETALA, J. J., DE VIRGILIS, M. 1992 Análisis práctico de la ley de empleo. La Ley, Buenos Aires.
- ETALA. C. 2019. Contrato de trabajo. Astrea, Buenos Aires
- FERNÁNDEZ' MADRID, J. C. y CAUBET, A. 2012. Suspensiones y despidos. La Ley, Buenos Aires.
- FERNÁNDEZ' MADRID, J. C. y CAUBET, A. 2013. Manual práctico de contratación laboral. Errepar, Buenos Aires.
- GOLDIN, A. 1987. Contrato de trabajo y renuncia de los derechos. Hammurabi, Buenos Aires.
- HERRERA, ENRIQUE. GUIADO, HECTOR. 2015. "El despido" 2 Edición- Astrea.
- LOPEZ, J. 1988. El salario: doctrina, legislación y jurisprudencia sistematizada. Ediciones Jurídicas, Buenos Aires.
- LORENZETTI, R. 1993. La responsabilidad por daños y el Derecho del Trabajo. Abeledo Perrot, Buenos Aires.
- MACHADO, J. D. 2022. El resbaloso concepto 'en ocasión del trabajo. En: Revista de Derecho Laboral actualizada, Nro. 2, Rubinzal, Santa Fe.
- MARIGO, S.; RAINHOLTER, M. 1994. Personal de la industria de la construcción. Astrea, Buenos Aires.
- MARTINEZ VIVOT, J. 1992. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad social. Astrea, Buenos Aires.

- MARTINEZ VIVOT, J. 1992. Ley Nacional de Empleo comentada. Astrea, Buenos Aires
- MARTINEZ VIVOT, J. 1996. Acoso sexual en las relaciones laborales. Astrea, Buenos Aires.
- MA MAZA MIGUEL ÁNGEL, 18 años de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en Derecho del Trabajo, Rubinzal Culzoni, Santa Fe (2021).
- ZA, A y LORENTE, J. 1996. Créditos laborales en los concursos. Astrea, Buenos Aires.
- NEGRE DE ALONSO, L. 1996. "Los acreedores laborales en el concurso" Rubinzal Culzoni, Buenos Aires
- OFFE, C. 1990. Contradicciones en el estado de bienestar. Alianza, Buenos Aires.
- OFFE, C. 1992. La sociedad del trabajo. Alianza, Madrid.
- RAMÍREZ BOSCO, L. 1985. Manual del despido. Hammurabi, Buenos Aires.
- RAMÍREZ, L. E. 2017. Riesgos del Trabajo. BDF. Buenos Aires.
- REQUENA, C., TOSTO, G., SAMUEL, O., SECO, R. 2006. Derechos y obligaciones en el contrato de trabajo. Nuevo enfoque Jurídico, Córdoba.
- REVIRIEGO, J. M. 2004. Trabajadores del servicio doméstico. Astrea, Buenos Aires.
- RUBIO, V. 2000. La reforma laboral - Ley 25.013. Rubinzal Culzoni. Buenos Aires.
- SAPPÍA, J. 1982. Régimen laboral de la industria de la construcción. Astrea. Buenos Aires.
- VILLEGAS, C. 1973. Viajantes de comercio y trabajadores asimilados. Depalma, Buenos Aires.
-

Derecho Colectivo del Trabajo y cobertura de los accidentes y enfermedades

Objetivos:

Esta sección se propone profundizar en la comprensión y análisis de la lógica de las relaciones intersectoriales de conflicto y cooperación, de sus fundamentos ideológicos, sociológicos, políticos y económicos, como también de las distintas modalidades de intervención del Estado en el mundo del trabajo mediante el ejercicio del poder de

fiscalización y de la jurisdicción laboral. Procura adentrarse en la crisis actual del sistema de representación gremial a la luz de las críticas de la OIT y de sus implicancias en orden al modelo tradicional de relaciones profesionales, así como las respuestas actuales emergentes de precedentes jurisprudenciales.

Contenidos Mínimos:

Evolución de las instituciones de derecho colectivo y la cobertura de los accidentes y enfermedades Los derechos colectivos en la Constitución Nacional, en las convenciones de la O.I.T. y en los tratados internacionales. Régimen de las asociaciones sindicales. Estructura sindical. Asociaciones de empleadores/as. Tutela de la libertad sindical. Los acuerdos colectivos. Convenios colectivos de trabajo. El derecho procesal laboral.

Actividades de Formación Práctica:

Análisis individuales o grupales de precedentes jurisprudenciales emergentes de la C.S.J.N. y de tribunales de provincia con pronunciamientos paradigmáticos en materia de libertad sindical, tutela sindical y nuevas tendencias respecto a la responsabilidad por daños emergentes de la declaración y concreción de la huelga. Trabajos de indagación comparativa con recientes resoluciones emergentes de Cortes Constitucionales de países de América Latina y similares de Europa.

Verificar la compatibilidad entre la fuente normativa y los pronunciamientos jurisprudenciales en torno a las últimas reformas en materia de enfermedades y accidentes de trabajo. Medición de la eficacia conforme la relación entre el pronunciamiento judicial favorable al/a la damnificado/a y su efectivo cumplimiento por parte de los organismos obligados al pago de las prestaciones e indemnizaciones emergentes.

Modalidad de Evaluación:

La evaluación se realiza mediante la resolución de un cuestionario por escrito al finalizar el dictado del espacio curricular, sobre aspectos centrales emergentes de las exposiciones llevadas a cabo en el dictado. La nota mínima para la aprobación del espacio curricular es de siete (7) en la escala de 0 a 10 puntos.

Bibliografía:

ACKERMAN, MARIO E. 2015. Responsabilidad civil del empleador. Rubinzal Culzoni, Santa Fe

ACKERMAN, M. (Dir), 2007. Relaciones Colectivas del Trabajo. Rubinzal, Buenos Aires.

- ALLOCATTI, A., PIROLO, M. 1999. Ley de organización y procedimientos de la Justicia Nacional del Trabajo. Astrea, Buenos Aires.
- ALONSO OLEA, M. 2010. Derecho procesal del trabajo. Civitas, Madrid.
- ALVAREZ, E. et al. 1999. Derecho colectivo del trabajo. La Ley, Buenos Aires.
- CAPARRÓS L, 2020. El valor de la personería gremial en las sentencias de la CSJN. En: Revista de Derecho Laboral actualizada, Nro. 2, Rubinzal, Santa Fe.
- CAPARRÓS, L. 2017. Nuevas tendencias del Derecho Sindical en Argentina. En: Recientes Tendencias del Derecho Sindical en Iberoamérica, A.A.V.V., Oscar HERNÁNDEZ. Dialnet. Buenos Aires
- CAPARRÓS, L. 2019. La Libertad Sindical en la CN y en los instrumentos internacionales. En: Derecho Colectivo. Juan Pablo Mugnolo (Director), Lucas Caparrós y Martín Federico Golcman (Coordinadores), Ediar, Buenos Aires, pp. 177-218.
- CORTE, N. 1991. Regulación de la huelga en los servicios esenciales. Rubinzal Culzoni, Santa Fe.
- CORTE, N. 2015. Modelo Sindical Argentino. Rubinzal Culzoni. Buenos Aires
- GOLDIN, ADRIÁN O. 2017, Configuración Teórica del Derecho del Trabajo. Ed. Heliasta. Buenos Aires.
- LOPEZ, G.A.F. 2000. Derecho de las asociaciones sindicales. La Ley, Buenos Aires.
- MACHADO, J. D., OJEDA, R. 2006. Tutela sindical. Rubinzal, Buenos Aires.
- MADDALONI, O., TULA, D. 2006. Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo. Lexis Nexis, Buenos Aires.
- MAZA M. A., 2021. 18 años de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en Derecho del Trabajo, Rubinzal Culzoni, Santa Fe .
- MAZA, M. A. 2021. Riesgos del trabajo: Balance tras 25 años de vigencia; estado actual del sistema; modificaciones necesarias. En: Revista de Derecho Laboral actualizada, Nro. 2, Rubinzal, Santa Fe. RC D 487/2021, sep-21
- MAZA, M. A. 2019. Sugerencias para la mejora institucional y jurídica del régimen de prevención y reparación de infortunios laborales. En: Revista La Ley, Buenos Aires, 6/11/2019

MUGNOLO, J. P. 2014. Análisis crítico sobre el tratamiento constitucional del derecho colectivo del trabajo. En: Tratado de los derechos constitucionales. Directores: Julio C. Rivera, Grossman, Elias y Legarde. Abeledo Perrot, Buenos Aires, Tomo III, p. 121-173.

MUGNOLO, J. P. 2018. La disponibilidad colectiva como instrumento para la adaptación de la norma laboral en clave de flexibilidad En: Revista Pensar en Derecho N° 11, Publicación Oficial de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, pp. 33 -41.

MUGNOLO, J. P. 2019. Derecho colectivo del trabajo. Ediar, Buenos Aires.

MUGNOLO, J. P. 2020. El fallo ADEMUS y las ruinas circulares del modelo sindical argentino. En: Revista La Ley, Buenos Aires.

MUGNOLO, J. P. 2020. Un instrumento para la flexibilización de la norma laboral: La disponibilidad colectiva. En: Revista Pensar en Derecho N° 11, Publicación Oficial de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, pp. 33 -41.

MUGNOLO, J.P. 2017. Representatividad y representación empresarial: El viejo nuevo problema de la negociación colectiva en la argentina <https://abogados.com.ar/representatividad-y-representacion-empresarial-el-viejo-nuevo-problema-de-la-negociacion-colectiva-en-la-argentina/19702> Recuperado: 08.03.2023.

MUGNOLO, J.P. 2019. EL DESCUELGUE CONVENCIONAL COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE LA CRISIS EN LA EMPRESA, En: Revista de Derecho Laboral actualizada, Nro. 2, Rubinzal, Santa Fe.

RAMÍREZ BOSCO, L. 1985. Convenciones colectivas de trabajo. Hammurabi, Buenos Aires.

RAMÍREZ BOSCO, L. 1991. Derecho de huelga. Hammurabi, Buenos Aires.

TOPET, P. 2007. La negociación colectiva y la formación profesional. Cinterfor, Montevideo.

VÁZQUEZ VIALARD, A. 1981. El sindicato en el derecho argentino. Astrea, Buenos Aires.

VÁZQUEZ VIALARD, A. 1990. Policía del trabajo: contralor de las relaciones individuales y de las colectivas de trabajo. Astrea, Buenos Aires.

El Derecho Procesal del Trabajo. El Derecho Internacional Público y Privado del Trabajo y las obligaciones de las partes del Contrato de Trabajo con la Seguridad Social

Objetivos:

Su objetivo es brindar una capacitación básica en cuanto a disciplinas que, no obstante estar estrechamente ligadas al Derecho del Trabajo, no integran el contenido curricular de grado, con la finalidad de brindar herramientas para la comprensión de los procesos que subyacen a su dinámica formal. En especial, el análisis económico del mercado de trabajo, de las políticas de empleo, del proceso de formación del salario; como así también las implicancias sociológicas cernidas en las relaciones de poder que surgen con motivo del contrato laboral, incluyendo un abordaje desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Contenidos Mínimos:

Análisis de la reforma procesal de Córdoba: ley 10.596. Estudio del Procedimiento Declarativo Abreviado. Coexistencia con procesos regulados por la ley 7987. Medidas autosatisfactivas y su viabilidad en el proceso laboral. Activismo y Garantismo. El Derecho internacional de los Derechos Humanos. Derechos del trabajador y desempleo. La seguridad social. Los sistemas internacionales y regionales de protección de los derechos humanos.

Actividades de Formación Práctica:

Actividades grupales de deconstrucción de sentencias y resoluciones dictadas a partir de la reforma procesal establecida en la ley 10.596 y Acordadas del Tribunal Superior de Justicia. Construcción de argumentos en torno a los planteos de inconstitucionalidad formulados a través de la doctrina y pronunciamientos jurisprudenciales respecto a dicha normativa.

A partir de casos prácticos articulados, determinar las prestaciones a las que los/as trabajador/as se hacen acreedores/as emergentes de la Seguridad Social

Modalidad de Evaluación:

La evaluación se realiza mediante la resolución de un cuestionario por escrito al finalizar el dictado del espacio curricular, sobre aspectos centrales emergentes de las exposiciones llevadas a cabo en el dictado. La nota mínima para la aprobación del espacio curricular es de siete (7) en la escala de 0 a 10 puntos.

Bibliografía:

BECCARIA, L. LÓPEZ, N. 1996. El debilitamiento de los Mecanismos de Integración Social. Lozada, Buenos Aires.

- BRAIN, D.H.2008. Derecho Procesal del Trabajo. Advocatus, Córdoba
- CASTEL, R. 2001. La era de la información. Economía, sociedad y cultura: III. Fin de milenio. Alianza, Madrid.
- CASTEL, R. 2014. La metamorfosis de la cuestión social. Paidós, Buenos Aires.
- GIALDINO, R. E. 2012. Estados, empresas y Derechos Humanos En: Revista La Ley, Buenos Aires.
- GIALDINO, R. E. 2021. Condiciones de trabajo, salud, seguridad social y Corte Interamericana de Derechos Humanos. En: Revista de Derecho Laboral actualizada, Nro. 2, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe. RC D 788/2021
- GIALDINO, R. E. 2021. La Corte Interamericana de Derechos Humanos y la materia laboral: El despertar del art. 26, Convención Americana sobre Derechos Humanos en el Derecho Laboral. En: Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/2799>
Recuperado: 08.03.2023
- GIALDINO, R. E. 2022. Objetivos de desarrollo sostenible y derechos humanos. En: Boletín Diario, Agenda 2030. Rubinzal- Culzoni, Buenos Aires.
- NEFFA, J. 2007. Teorías económicas sobre el mercado de Trabajo. F.C.E. México.
- SYLOS LABINI, P. 1993. Nuevas tecnologías y desempleo. F.C.E, México.
- TOSELLI, C.A y ULLA, A.G. 2004. Código Procesal del Trabajo, Alveroni Ediciones, Córdoba.
-

X. PROPUESTA DE SEGUIMIENTO CURRICULAR.

Desde la estructura institucional de la carrera se realizará el seguimiento curricular de la misma, el que se estructura en base a dos ejes:

En primer lugar, se realiza una encuesta al final de cada año de cursado para evaluar contenidos de las asignaturas, modalidades de evaluación, estructura curricular, bibliografía y labor de los/as docentes.

En segundo lugar, se efectúan reuniones periódicas con los/as docentes responsables para compartir los contenidos dictados, las dificultades que se pueden presentar y otra información relacionada con el desarrollo académico de los/as alumnos/as.

La Carrera prioriza que tanto los/as alumnos/as como docentes tengan el apoyo que necesitan, de manera constante durante el dictado de las clases y durante el tiempo que dure el desarrollo de su trabajo final integrador, para garantizar la calidad de dichos trabajos y su culminación.

Durante el cursado los/as alumnos/as contarán con el asesoramiento del/de la docente a cargo de cada asignatura. Asimismo, contarán con el asesoramiento y acompañamiento de la Dirección y de la Coordinación de la Carrera.

La Dirección y la Coordinación de la Carrera realizan el seguimiento académico del cuerpo docente y del cumplimiento de los programas de las asignaturas, con la colaboración y el asesoramiento del Comité Académico.

Al finalizar los espacios curriculares, los/as alumnos/as completarán un cuestionario donde evaluarán el desarrollo de cada asignatura y el desempeño de los/as docentes en cuanto a la pertinencia y actualización de los contenidos y la bibliografía propuesta, el cumplimiento de los plazos pautados, los diferentes aspectos pedagógicos, etc.

Los resultados de las encuestas serán analizadas por la Dirección de la Carrera quienes propondrán, junto al Comité Académico, la nómina de docentes a cargo de los espacios curriculares, los/las directores/as del Trabajo Final Integrador y los tribunales evaluadores de Trabajo Final Integrador, los que serán aprobados por la Secretaría de Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba.

Durante la elaboración del Trabajo Final Integrador, contarán con el seguimiento y apoyo de un director de TFI, quien tendrá como función: a) Guiar al alumno/a en la elaboración del proyecto, en la realización del Trabajo Final Integrador y en la eventual revisión del mismo. b) Asesorar en todo lo fuere necesario durante el desarrollo de la tarea, a los fines de contribuir a su culminación dentro de las previsiones y plazos establecidos. c) Avalar la presentación del proyecto y del Trabajo Final Integrador.

Luego, al concluir la totalidad del trayecto de formación, los alumnos/as también deberán cumplimentar con una encuesta que tendrá en cuenta una valoración general de todos los aspectos de la carrera. Se cumplirá con la implementación de la Encuesta SIU Kolla para los posgrados de la UNC.

XI. PROPUESTA DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS/AS

El seguimiento de egresados/as contribuye al desarrollo de la responsabilidad social universitaria y hace hincapié en la inserción y desempeño laboral de los/as egresados/as, para ello se creó, a propuesta de la Dirección de la Carrera, una “Comisión de Graduados” cuya finalidad será la elaboración de acciones de seguimiento y contención, tomando conocimiento de la inserción en el medio de los/as graduados/as en esta Carrera.

Esto está previsto en Resolución SPG N° 168/09 y Resolución SPG N° 057/2023.

Para cumplir con los objetivos propuestos se utilizarán los sistemas informáticos de la UNC, como el denominado SIU- KOLLA, o la encuesta de opinión aprobada por la UNC, para egresados/as de las Carreras de Posgrado, cuya aplicación es obligatoria en la gestión del título (Res. HCS N° 178/2014).



Universidad Nacional de Córdoba
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Informe Gráfico

Número:

Referencia: Plan de Estudios - Especialización en Derecho Laboral (UNC-UNL-UCC)

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 21 pagina/s.