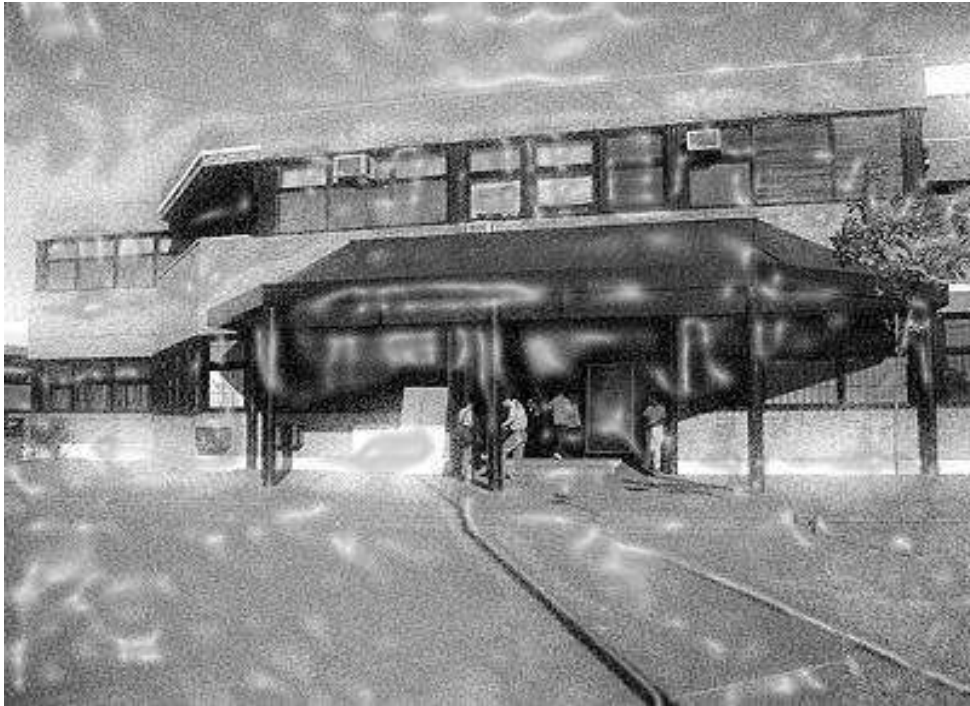




Facultad de

**Ciencias Sociales**

Universidad Nacional de Lomas de Zamora



# **Derecho Laboral I**

Licenciatura en Relaciones Laborales

**Objetivos y Programa de la Materia**

Cátedra: Dr. Rodolfo Capón Filas

Primer Cuatrimestre 2017

## PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

**CARRERA:** Licenciatura en Relaciones Laborales

**ASIGNATURA:** Derecho Laboral

**CÁTEDRA:** Derecho Laboral I – Prof. Dr. Rodolfo E. Capón Filas

**CICLO LECTIVO:** 2017

**CUATRIMESTRE:** Primero (1º)

### I. FUNDAMENTACIÓN

El programa de esta asignatura ha sido pensado y desarrollado en función de las necesidades generales y específicas del futuro profesional en Relaciones Laborales. Pues no es lo mismo la formación especialmente dedicada al derecho (el caso del abogado) que la multidisciplinaria problemática del mundo de las organizaciones, el ámbito de la dirección y la conducción de la fuerza productiva, contexto en el cual habrá de desarrollarse y actuar el egresado de la carrera Licenciatura en Relaciones Laborales. El trabajo ocupa un lugar fundamental en la vida de los seres humanos nos da un sentido de propósito, es uno de los mecanismos principales para relacionarnos con los demás, nos permite obtener ingresos para satisfacer nuestras necesidades materiales. Es fuente de dignidad y de satisfacción, pero también puede ser fuente de explotación y frustración especialmente en los grupos más vulnerables. El hecho de que los seres humanos puedan disponer de un trabajo decente es un elemento fundamental para la estabilidad y el progreso social.

El Mundo del Trabajo ha sufrido profundos cambios al ritmo de la creciente globalización de la economía, que dio como resultado procesos de alta concentración de la riqueza en pequeños sectores de la población mundial en simultáneo con un gran crecimiento de la pobreza. La concepción Sistémica del Derecho Laboral aporta, conceptual y metodológicamente, a la construcción de un Estado, en el cual el trabajo recupere su condición sustantivamente Humana, no pudiendo ser operado como variable de ajuste de ningún programa económico.

### II. OBJETIVOS GENERALES

El objetivo central en pos del cual esta cátedra diseña sus estrategias pedagógicas es la difusión de la excelencia en el saber. La ciencia, sobre todo en los períodos democráticos, no permite un estudio parcial o un abordaje informal sino que exige, de cada quien, el máximo de esfuerzo personal y profesional en el desarrollo de su objeto de conocimiento y un ineludible compromiso con la comunidad a la que pertenece y al momento histórico que protagoniza.

Debe, entonces, entenderse que se privilegiará el esfuerzo personal y la dedicación, eliminando el facilismo y fomentando el pensamiento científico, promoviendo la autoexigencia en el saber.

Se pretende el desarrollo armónico y la asimilación de los conceptos que integran la materia, a partir de su real aplicación en casos concretos que se presentan en la vida laboral.

El estudiante deberá conocer y comprender los alcances de la protección legal a que hace referencia el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, entendiendo la primacía de la Carta Magna, de los Tratados Internacionales y el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo hacia la actividad creadora y productiva del hombre.

Al finalizar el curso de la materia, el estudiante deberá estar en condiciones de interpretar las normas del Derecho del Trabajo y aplicarlas en las funciones inherentes a la Relaciones Laborales.

### III. UNIDADES PROGRAMÁTICAS

#### UNIDAD I – TRABAJO Y DERECHO

##### CONTENIDOS

##### I. INTRODUCCIÓN

##### II. DERECHO

1. Definición de Derecho
2. Fuentes del Derecho

##### III. DERECHO LABORAL

1. Definición
2. Naturaleza
3. Características del Derecho Laboral
4. Fuentes del Derecho Laboral
5. Principios Generales del Derecho

##### IV. DERECHO DEL TRABAJO

##### V. TRABAJO

1. Sentido del Trabajo
2. Sentido de la Empresa
3. Sentido de la Relación Laboral
4. Trabajo y Tecnología

##### VI. RELACIONES LABORALES Y DERECHO

1. Contrato (CCyCN) y Contrato de Trabajo (Ley 20.744)
  - a. Definición de Contrato de acuerdo al Código Civil y Comercial de la Nación
  - b. Definición de Contrato de Trabajo

- c. Análisis Sistémico
- d. Objeto del Contrato
- e. Características y requisitos
- 2. Relación Laboral
- 3. Relación Civil
- 4. Empleo no registrado

#### **BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA**

Material de estudio proporcionado por la Cátedra

#### **NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA**

- Constitución Nacional
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744)
- Ley Nacional de Empleo (24.013)
- Ley de Reforma Laboral (25.013)
- Ley de Ordenamiento Laboral (25.877)

### **UNIDAD II – FIGURAS DE EMPLEO**

#### **CONTENIDOS**

- I. INTRODUCCIÓN
- II. ANÁLISIS SISTÉMICO
  - a. Período a prueba
  - b. Figuras de empleo
    - 1. Empleo por tiempo indeterminado
    - 2. Empleo a plazo fijo
    - 3. Empleo de temporada
    - 4. Empleo eventual
    - 5. Empleo por equipo
    - 6. Empleo a tiempo parcial
    - 7. Contrato de aprendizaje
  - c. Formas de Contratación no laborales
    - 1. Sistema de Pasantías para la Educación Superior
    - 2. Sistema de Pasantías para la Educación Secundaria
    - 3. Becas (prácticas no rentadas)
- III. SÍNTESIS

IV. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS FIGURAS DE EMPLEO VIGENTES

**BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA**

Material de estudio proporcionado por la Cátedra

**NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA**

- Constitución Nacional
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744)
- Ley Nacional de Empleo (24.013)
- Ley de Reforma Laboral (25.013)
- Ley de Ordenamiento Laboral (25.877)
- Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente (Ley 26.390)
- Sistemas de Pasantías (Ley 26.427)

**UNIDAD III – CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT)**

**CONTENIDOS**

- I. INTRODUCCIÓN
- II. SALUD
- III. CyMAT Y SALUD, SU RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL
- IV. DEFINICIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
- V. TIPIFICACIÓN
  - a. Clasificación profesional
  - b. Carga de trabajo
  - c. Ambiente de trabajo
  - d. Higiene y seguridad laboral
  - e. Adecuación ergonómica
  - f. Repercusiones tecnológicas
  - g. Incidencia mutua entre vida y trabajo
  - h. Relaciones profesionales en la empresa
  - i. Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa
  - j. Duración de la vida activa y tiempo de trabajo
  - k. Estabilidad en el empleo
  - l. Régimen de remuneraciones
- VI. DETERIORO DE LAS CYMAT
- VII. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

### **BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA**

Material de estudio proporcionado por la Cátedra

### **NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA**

- Constitución Nacional
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744)
- Ley Nacional de Empleo (24.013)
- Ley de Reforma Laboral (25.013)
- Ley de Ordenamiento Laboral (25.877)

## **UNIDAD IV – PODERES DE LA EMPRESA**

### **CONTENIDOS**

- I. INTRODUCCIÓN
- II. CONSEJO DE EMPRESA
  - a. Lectura del art. 68 de la Ley de Contrato de Trabajo
  - b. Derecho comparado y Consejo de Empresa
  - c. Constitución del Consejo de Empresa
  - d. Funciones del consejo
- III. PRE/SUPUESTOS DE LOS PODERES
  - a. Empresa y orden público
  - b. Bien común y orden público
- IV. DESCRIPCIÓN DE LOS PODERES
  - a. Deberes comunes a ambas partes
  - b. Derechos o facultades del empleador
  - c. Deberes del empleador
  - d. Derechos del trabajador
  - e. Deberes del trabajador
- V. SENTIDO DE LOS PODERES
  - a. Organización del proceso productivo
  - b. Dirección del proceso productivo
  - c. Disciplina y proceso productivo
- VI. COMENTARIOS FINALES

### **BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA**

Material de estudio proporcionado por la Cátedra

#### **NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA**

- Constitución Nacional
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744)
- Ley Nacional de Empleo (24.013)
- Ley de Ordenamiento Laboral (25.877)

### **UNIDAD V – TIEMPO DE TRABAJO**

#### **CONTENIDOS**

##### JORNADA LABORAL

- I. INTRODUCCIÓN
- II. DEFINICIÓN DE JORNADA LABORAL
  - a. Máximo de la jornada
  - b. Trabajadores no comprendidos
  - c. Excepciones normadas
  - d. Descripción de las excepciones
- III. LÍMITE ENTRE JORNADAS
- IV. TRABAJO INSALUBRE
- V. TRABAJO DE MENORES
- VI. TRABAJO DE MUJERES
- VII. TRABAJO POR EQUIPOS
- VIII. TRABAJO DE DISCAPACITADOS
- IX. HORAS SUPLEMENTARIAS
- X. FLEXIBILIDAD HORARIA
- XI. REGISTRO DEL HORARIO
- XII. CONVENIOS COLECTIVOS
- XIII. RÉGIMEN DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

##### DESCANSO DIARIO Y SEMANAL

- I. INTRODUCCIÓN
- II. DEFINICIÓN Y TIPOS DE DESCANSO
- III. DESCANSO DIARIO Y SEMANAL

##### FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES

- I. INTRODUCCIÓN
- II. FERIADOS NACIONALES
- III. RÉGIMEN DE LOS DÍAS NO LABORALES

#### LICENCIAS

- I. DESCRIPCIÓN DE LA NORMATIVA
- II. COBERTURA DE LA MATERNIDAD
- III. LICENCIAS ESPECIALES
  - a. Licencia por nacimiento
  - b. Licencia por matrimonio
  - c. Licencia por fallecimiento
  - d. Licencia por examen
- IV. OTRAS LICENCIAS

#### DESCANSO ANUAL

- I. INTRODUCCIÓN
- II. DESCRIPCIÓN NORMATIVA
- III. RÉGIMEN DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA
- IV. VACACIONES Y SITUACIONES DE LA RELACIÓN LABORAL

#### **BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA**

Material de estudio proporcionado por la Cátedra

#### **NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA**

- Constitución Nacional
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744)
- Jornada Legal de Trabajo (Ley 11.544)
- Ley Nacional de Empleo (24.013)
- Ley de Reforma Laboral (25.013)
- Decretos 1584/2010 y 1768/2013
- Ley de Ordenamiento Laboral (25.877)
- Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente (Ley 26.390)

#### **UNIDAD VI – TRABAJO DE MUJERES**

#### **CONTENIDOS**



- I. INTRODUCCIÓN
- II. LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE TRABAJO DE MUJERES
  - a. Disposiciones generales
- III. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD
  - a. Licencia por maternidad. Prohibición del trabajar
  - b. Descanso diario por lactancia
  - c. Opciones de la trabajadora al terminar la licencia por maternidad
  - d. Estado de Excedencia
- IV. PROHIBICIÓN DE DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO

#### **BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA**

Material de estudio proporcionado por la Cátedra

#### **NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA**

- Constitución Nacional
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744)
- Ley Nacional de Empleo (24.013)
- Ley de Reforma Laboral (25.013)
- Ley de Ordenamiento Laboral (Ley 25.877)
- Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26.485)

### **UNIDAD VII – PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE**

#### **CONTENIDOS**

- I. INTRODUCCIÓN
  - a. ¿Qué se entiende por trabajo infantil?
  - b. Causas
  - c. Características del trabajo infantil
  - d. Condiciones de trabajo
  - e. Consecuencias del trabajo infantil
  - f. El proceso de adecuación legislativa en nuestro país

II. LEGISLACIÓN VIGENTE

- a. La Convención Sobre los Derechos del Niño
- b. El Convenio Nº 182 de la OIT “Contra las Peores Formas de Trabajo Infantil”

III. EDAD MINÍMA DE ADMISIÓN EN EL EMPLEO

IV. CAPACIDAD PARA CELEBRAR CONTRATO DE TRABAJO

V. REMUNERACIÓN.

VI. CERTIFICADO DE APTITUD FÍSICA

VII. PROHIBICIÓN DE SU EMPLEO

VIII. JORNADA DE TRABAJO

IX. VACACIONES

X. ACCIDENTE O ENFERMEDAD

**BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA**

Material de estudio proporcionado por la Cátedra

**NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA**

- Constitución Nacional
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744)
- Ley Nacional de Empleo (24.013)
- Ley de Reforma Laboral (25.013)
- Ley de Ordenamiento Laboral (25.877)
- Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente (Ley 26.390)

**UNIDAD VIII – REMUNERACIONES**

**CONTENIDOS**

- I. INTRODUCCIÓN
- II. ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN
- III. NORMAS VIGENTES EN MATERIA DE REMUNERACIÓN
  - a. Derechos Humanos
  - b. Normas de la OIT
  - c. Normas nacionales
- IV. ELEMENTOS DE LA REMUNERACIÓN
  - a. Estructurales
  - b. Conexos
- V. PROTECCIÓN DE LA REMUNERACIÓN
  - a. Descripción legal

### **BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA**

Material de estudio proporcionado por la Cátedra

### **NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA**

- Constitución Nacional
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744)
- Ley Nacional de Empleo (24.013)
- Ley de Reforma Laboral (25.013)
- Ley de Ordenamiento Laboral (Ley 25.877)

## **UNIDAD IX – PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS DECISIONES DE LA EMPRESA**

### **CONTENIDOS**

- I. INTRODUCCIÓN
- II. NORMAS Y PARTICIPACIÓN
- III. RELACIÓN LABORAL Y PARTICIPACIÓN
- IV. CONDUCTA TRANSFORMADORA
- V. PARTICIPACIÓN Y TRABAJO

### **BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA**

Material de estudio proporcionado por la Cátedra

### **NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA**

- Constitución Nacional
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744)
- Ley Nacional de Empleo (24.013)
- Ley de Reforma Laboral (25.013)
- Ley de Ordenamiento Laboral (Ley 25.877)

## **UNIDAD X – ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

### **CONTENIDOS**

- I. INTRODUCCIÓN
- II. ¿QUÉ ES LA ESTABILIDAD LABORAL?

- III. ESTABILIDAD LABORAL, UN DERECHO GARANTIZADO
- IV. JUSTICIA CONMUTATIVA
- V. UNA REALIDAD, DOS LECTURAS
- VI. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y DESPIDO ARBITRARIO
- VII. LA ESTABILIDAD: UN ELEMENTO FUNDAMENTAL DEL EMPLEO DECENTE
- VIII. PLENO EMPLEO COMO UNA UTOPIA POSIBLE

#### **BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA**

Material de estudio proporcionado por la Cátedra

#### **NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA**

- Constitución Nacional
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744)
- Ley Nacional de Empleo (24.013)
- Ley de Reforma Laboral (25.013)
- Ley de Ordenamiento Laboral (Ley 25.877)

### **UNIDAD XI – SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

#### **CONTENIDOS**

- I. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
- II. CAUSAS DE SUSPENSIÓN ESTABLECIDAS EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (20.744)
  - 1. Suspensiones por accidentes y enfermedades inculpables
  - 2. Suspensión por cargos electivos y gremiales.
  - 3. Suspensiones por causas económicas y disciplinarias
  - 4. Licencia por Maternidad
  - 5. Estado de Excedencia
  - 6. Suspensión por quiebra
  - 7. Suspensión preventiva
  - 8. Suspensión precautoria o cautelar
  - 9. Servicio militar y convocatorias especiales

#### **BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA**

Material de estudio proporcionado por la Cátedra

#### **NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA**

- Constitución Nacional
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744)
- Ley Nacional de Empleo (24.013)
- Ley de Reforma Laboral (25.013)
- Ley de Ordenamiento Laboral (Ley 25.877)

#### UNIDAD XI – EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

##### CONTENIDOS

- I. INTRODUCCIÓN
- II. EL PREAVISO
- III. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL
- IV. ACONTECIMIENTOS JURÍDICOS
  - a. Vencimiento del plazo
  - b. In/capacidad laboral
  - c. Situación de jubilación
  - d. Causales económicas
  - e. Muerte del trabajador
  - f. Muerte del empleador
- V. ACTOS JURÍDICOS
  - a. Por parte de ambos sujetos
  - b. Por parte del empleador
  - c. Por parte del trabajador
- VI. DEBERES DE LOS SUJETOS
  - a. Del trabajador
  - b. Del empleador

##### BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

Material de estudio proporcionado por la Cátedra.

##### NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA

- Constitución Nacional
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744)
- Ley Nacional de Empleo (24.013)
- Ley de Reforma Laboral (25.013)
- Ley de Ordenamiento Laboral (Ley 25.877)

#### IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para lograr el desarrollo armónico y la asimilación de los conceptos que integran la materia, se dictarán clases teóricas y prácticas, los días lunes, en los siguientes horarios:

- Clases Prácticas: de 18:00 a 19:45 hs.
- Clases Teóricas: de 20:00 a 22:00 hs.

Cada lunes, en las clases prácticas se reforzarán los temas tratados en los teóricos, mediante el análisis de casos concretos.

Las Clases se dictarán de acuerdo al siguiente cronograma:

CLASE Nº	FECHA	CLASE PRÁCTICA	CLASE TEÓRICA
1	03/04/17	Presentación de la Cátedra y pautas formales	Unidad I. Trabajo y Derecho
2	10/04/17	Armado de grupos e inicio del Trabajo Práctico	Unidad II. Figuras de empleo
3	17/04/17	Actividad áulica - TP	Unidad III. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
4	24/04/17	Actividad áulica – TP	Unidad IV. Poderes de la empresa
5	08/05/17	Actividad áulica - TP	Unidad V. Tiempo de trabajo
	<b>01/05/17</b>	<b>Feriado Nacional</b>	
<b>6</b>	<b>15/05/17</b>	<b>Primer examen parcial</b>	
7	22/05/17	Actividad áulica - TP	Unidad VI. Trabajo de mujeres
8	29/05/17	Actividad áulica - TP	Unidad VII. Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente
9	05/06/17	Actividad áulica - TP	Unidad VIII. Remuneraciones
10	12/06/17	Actividad áulica - TP	Unidad IX. Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa Unidad X. Estabilidad en el empleo
11	19/06/17	Entrega y Cierre TP	Unidad XI. Suspensión de la relación laboral Unidad XII. Extinción de la relación laboral

12	26/06/17	Segundo examen parcial	
13	03/07/17	Entrega de notas (exámenes parciales y TP)	Cierre de la Materia
14	10/07/17	Exámenes recuperatorios	

## V. SISTEMAS DE REGULARIDAD, PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN

**REGULARIDAD:** El desarrollo del programa de estudios requiere de una asistencia mínima por parte del alumno regular del 80% del total de las clases teórico-prácticas previstas en el cronograma, respetando los horarios establecidos en la facultad. La cátedra determinará el momento en que será tomada la asistencia (tanto en las clases teóricas como en las prácticas), aquellos estudiantes que se hayan retirado antes del horario fijado serán considerados ausentes.

Las ausencias a clases no eximen al alumno del conocimiento de los temas desarrollados y el cumplimiento de las consignas acordadas para la realización y/o entrega de trabajos prácticos.

La fecha de entrega de los trabajos prácticos no podrá ser modificada por los cursantes sin acuerdo previo con los docentes. La situación académica del estudiante es de su exclusiva responsabilidad; en el caso de no asistir en la fecha prevista para los exámenes parciales y/o entrega de trabajos prácticos, dicha inasistencia deberá ser justificada fehacientemente como requisito indispensable para poder rendir examen recuperatorio.

La regularidad del curso comprende:

- Cumplir la asistencia mencionada en el párrafo primero.
- Aprobar dos exámenes parciales.
- Presentar y aprobar las actividades áulicas y/o trabajos prácticos que el Equipo de Cátedra indique, respetando las fechas de entrega previstas.

Los exámenes serán escritos, individuales, se desarrollarán en el aula y no podrán ser utilizados durante su realización textos de leyes ni apuntes. Sólo podrá recuperarse uno de los dos exámenes, un parcial aplazado y no recuperado hará perder la regularidad.

**PROMOCIÓN:** Los alumnos que hayan regularizado la materia, de acuerdo a lo establecido precedentemente, obteniendo calificaciones de 7 (siete) puntos o superiores en todas las instancias de evaluación (no promediables), accederán a la promoción directa de la asignatura, quedando eximidos de rendir examen final.

Los estudiantes que hayan alcanzado la promoción directa deberán inscribirse en la primera fecha de examen final inmediata a la finalización del cuatrimestre; serán registradas las notas y firmadas las libretas de los alumnos que consten en actas de final, quienes deberán concurrir personalmente, no pudiendo hacer llegar su libreta al Equipo Docente a través de terceros.

**EXAMEN FINAL:** Será aprobada la materia con la obtención de la calificación pertinente al rendir examen final, en las condiciones reglamentarias vigentes en la facultad.

El examen final podrá ser escrito u oral, de acuerdo a lo que determine la cátedra oportunamente.

El alumno libre rendirá examen escrito y oral.

- o Si en el escrito obtiene 3 (tres) o menos será desaprobado, sin opción a rendir en forma oral, dando por concluida la instancia de evaluación final.
- o Si aprueba la evaluación escrita, deberá rendir oral, cuya nota será definitiva.

Independientemente de la situación académica del estudiante (regular o libre), las evaluaciones finales versarán sobre la totalidad del contenido del programa de la materia.

**EVALUACIÓN:** Los exámenes (parciales y finales) y los Trabajos Prácticos serán calificados de acuerdo al siguiente esquema:

Calificación	Resultado	Concepto	
0	Reprobado	Insuficiente	No contesta o la respuesta no corresponde al tema solicitado.
1 – 2 – 3	Desaprobado		Responde las consignas de manera muy incompleta y/o con errores.
4 – 5	Aprobado	Regular	Responde todas las consignas haciendo referencia sólo a los contenidos mínimos.
6		Bueno	Responde todas las consignas de manera adecuada, el contenido es correcto, logra establecer algunos vínculos relacionales entre diferentes temas o conceptos.



7 – 8		Muy bueno	Responde muy bien todas las consignas, las respuestas son claras y completas, logra establecer buenos vínculos relacionales entre diferentes temas y conceptos.
9		Distinguido	Responde muy bien todas las consignas, las respuestas son claras, muy completas, establece muy buenos vínculos relacionales entre distintos temas y conceptos.
10		Sobresaliente	Responde de manera excelente todas las consignas, las respuestas son muy claras y completas, logra establecer perfectos vínculos relacionales entre distintos temas y conceptos.

Los exámenes (parciales y finales) se evaluarán en su conjunto, no asignando el Equipo Docente una calificación numérica específica a cada pregunta o consigna; por ejemplo, en un examen de cinco preguntas, cada una de ellas no tiene necesariamente un valor de dos puntos.

Para calificar exámenes, actividades áulicas y trabajos prácticos, el Equipo de Cátedra valorará las producciones:

- Que se ajusten a las consignas impartidas.
- Que aborden de manera completa, integral, correcta, creativa y analítica los contenidos correspondientes al marco teórico y al marco legal.
- Que, cuando el tema de que se trate así lo requiera, se describan y analicen correctamente los datos de la realidad.
- Que, cuando el tema que se esté desarrollando así lo requiera, se haga mención y se analicen las referencias históricas pertinentes.
- Que planteen pertinentes vínculos relacionales entre diferentes temas y/o conceptos.
- Que, cuando las consignas así lo soliciten, contengan la elaboración de definiciones propias y propuestas alternativas.

En todos los casos:

- Se evaluará la redacción, teniendo en cuenta la claridad y coherencia en la exposición de los conceptos; la redacción deficiente, que cambie el sentido de lo que se expresa, invalida las respuestas.

- Los estudiantes deberán entregar sus producciones de manera prolija, ordenada, sin errores ortográficos; los exámenes y/o actividades que deban ser realizados a mano alzada deben ser perfectamente legibles, cuando su lectura no sea posible se considerará que la consigna no ha sido respondida.

#### CRITERIOS DE ACREDITACIÓN:

En lo concerniente a las competencias que los estudiantes pondrán en juego para la aprehensión de los contenidos que permitan una comprensión integral de la problemática abordada por esta materia, se espera que:

- La bibliografía obligatoria sea leída en su totalidad.
- La bibliografía complementaria sea consultada sistemáticamente.
- Los estudiantes amplíen la investigación bibliográfica recurriendo a los materiales disponibles en la Biblioteca.
- Realicen inter/consultas con los profesionales a cargo de ésta y otras cátedras.
- Propongan materiales alternativos a los sugeridos por la cátedra.
- El vocabulario técnico sea ampliado con los términos específicos que de estos contenidos se desprendan y que ambos sean adecuadamente usados.
- La integración analítica de los contenidos aporte a la construcción colectiva de nuevas ideas.
- Den cuenta del manejo integral de los “núcleos centrales” de los contenidos de cada una de las unidades programáticas.

## VI. BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

La cátedra podrá indicar como obligatoria, durante la cursada, la incorporación de textos adicionales.

- BIDART CAMPOS, GERMAN. *Suplemento de Derecho Constitucional “Aniversario de la Constitución Nacional”*. La Ley. Buenos Aires. Abril 2013.
- CAPÓN FILAS, RODOLFO Y OTROS. *“El Derecho del Trabajo y el Nuevo Código Civil y Comercial”*. Librería Editora Platense. Buenos Aires, Argentina. 2015.
- CAPÓN FILAS, RODOLFO. *“Tratado de Derecho del Trabajo”*. Librería Editora Platense. Buenos Aires, Argentina. 2014.
- CAPÓN FILAS, RODOLFO. *“Ley de Ordenamiento Laboral y Trabajo Decente”*. Librería Editora Platense. Buenos Aires, Argentina. 2014.
- CAPÓN FILAS, RODOLFO. *“Régimen de Trabajo Agrario. Ley 26727*. Librería Editora Platense. Buenos Aires, Argentina. 2010.

- CAPÓN FILAS, RODOLFO. *“Derecho del Trabajo”*. Librería Editora Platense. Buenos Aires, Argentina. 1998.
- CAPÓN FILAS, RODOLFO y CAPÓN FILAS, JUAN PABLO. *“Régimen de la Pequeña y Mediana Empresa”*. Librería Editora Platense. Buenos Aires, Argentina, 1995.
- DE DIEGO JULIÁN A. *“Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*. 7ª Edición ampliada y actualizada. La ley. Buenos Aires, 2008.
- EQUIPO FEDERAL DEL TRABAJO. *“Empresas Transnacionales y Mundo del Trabajo”*. Editorial Trabajo y Utopía. Buenos Aires, Argentina. 1998.
- FITOUSSI, JEAN – PAUL y ROSANVALLON, PIERRE. *“La nueva era de las desigualdades”*. Editorial Manantial. 1996.
- RIFKIN, JEREMY. *“El fin del Trabajo”*. Editorial Paidós Estado y Sociedad. Buenos Aires, Argentina. 1997.

#### Sitios de Internet.

- [www.eft.com.ar](http://www.eft.com.ar)
- [www.eft.org.ar](http://www.eft.org.ar)
- [www.eldial.com.ar](http://www.eldial.com.ar)
- [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- [www.losrecursoshumanos.com](http://www.losrecursoshumanos.com)
- [www.laboral.org.ar](http://www.laboral.org.ar)
- [www.elsalario.com.ar](http://www.elsalario.com.ar)
- [www.portalabogados.com.ar](http://www.portalabogados.com.ar)

#### Buscador de normas.

- [www.infoleg.mecon.gov.ar](http://www.infoleg.mecon.gov.ar)

## VII. EQUIPO DE CÁTEDRA

- Dr. Rodolfo E. Capón Filas
- Mg. Miryam Viviana Nicolaci
- Mg. María Alejandra Stigliani
- Lic. Elba Perdíz

Dirección de correo electrónico: [catedradederecho@yahoo.com.ar](mailto:catedradederecho@yahoo.com.ar)

Blog: <http://derecholaboralunlz.blogspot.com/>