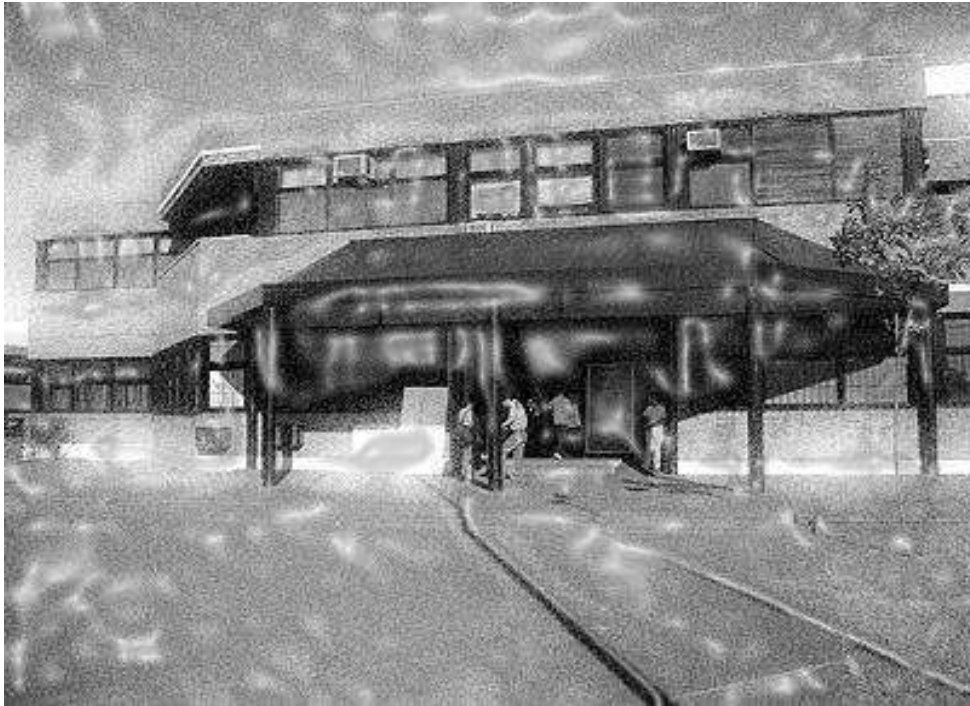




Facultad de

Ciencias Sociales

Universidad Nacional de Lomas de Zamora



Derecho Laboral II

Licenciatura en Relaciones Laborales

Objetivos y Programa de la Materia

Cátedra: Dr. Rodolfo Capón Filas

Segundo Cuatrimestre 2017

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

CARRERA: Licenciatura en Relaciones Laborales

ASIGNATURA: Derecho Laboral II

CÁTEDRA: Prof. Dr. Rodolfo E. Capón Filas

CICLO LECTIVO: 2017

CUATRIMESTRE: Segundo (2º)

I. FUNDAMENTACIÓN

El programa de esta asignatura ha sido pensado y diseñado atendiendo las necesidades generales y específicas del futuro profesional en Relaciones Laborales. Es importante esta distinción pues no es lo mismo la formación especialmente dedicada al Derecho, el caso del abogado, que la multidisciplinaria problemática del mundo de las organizaciones y el ámbito de la dirección y conducción de la fuerza productiva, contexto en el cual habrá de desarrollarse y actuar el egresado de la carrera Licenciatura en Relaciones Laborales.

Desde el punto de vista filosófico, la concepción sistémica y su desarrollo en el Derecho Social, valora a la justicia social como elemento insoslayable de la paz, al trabajo como la actividad creadora del Hombre, a las crisis y conflictos como oportunidades indispensables para el cambio y a la organización sindical y la autonomía sectorial como un derecho inalienable de la clase trabajadora, promoviendo la comprensión integral de la primacía de la Carta Magna y de los Tratados internacionales que la componen y del carácter tuitivo del Derecho del Trabajo hacia la actividad creadora del Hombre y el concepto de TRABAJO como rasgo constitutivo de la subjetividad humana y motor del desarrollo de la cultura y la ciencia.

En este contexto resulta indispensable profundizar y relacionar los conceptos de Capital y Economía como construcciones colectivas que condicionan la evolución de la noción de Trabajo, resultando de ello una contradicción permanente cuya resolución motoriza buena parte del desarrollo científico. La negociación colectiva y el uso racional de la fuerza sindical en manos de las clases trabajadoras son un claro ejemplo de los aportes a la resolución de las contradicciones planteadas en la díada Trabajo – Capital.

El derecho de los trabajadores a organizarse y ser representados a través de las estructuras sindicales es un claro indicador de sistemas políticos sustentados en principios democráticos que garantizan la participación social en sus diversas manifestaciones.

La consolidación de niveles crecientes de protección hacia el Mundo del Trabajo serán comprendidos desde la posición hipo/suficiente del trabajador frente al juego de “libre” oferta y demanda que regula el incorrectamente denominado Mercado de Trabajo, de lo contrario habrá de suponerse que el trabajo es una mercancía. El mercado es el mecanismo apto para valorarlo y quienes ofertan su fuerza de trabajo y quienes la demandan concurren a él en condiciones de paridad, respecto del poder que de estas relaciones se desprenden.

El Mundo del Trabajo ha sufrido profundos cambios al ritmo de la creciente globalización de la economía, que da 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 que incluye a cada vez más amplios sectores de esta misma población.

Habiéndose perdido la condición salarial del trabajo, su función integradora queda severamente debilitada.

La organización sindical, como derecho consagrado y tutelado por la normativa nacional e internacional y la autonomía sectorial como la expresión de la prácticas sociales que devienen de las relaciones laborales deberán referirse a la organización estructural entre Estado, Trabajadores y Empresa, entendida como la condición material indispensable que garantice la construcción de un modelo de desarrollo integral, indisolublemente ligado al modelo de Nación que promueva el bien común.

La concepción sistémica del Derecho Laboral aporta, conceptual y metodológicamente, a la construcción de un Estado de Bienestar pos/keynesiano, en el cual el Trabajo recuperará 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, abordajes informales, mera información o saber vulgar. Exige de cada quien el máximo de esfuerzo personal y profesional en el desarrollo de su objeto de conocimiento y un inculdicable compromiso con la comunidad a la que se pertenece y el momento histórico que se protagoniza.

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. De nada sirve memorizar la ley o conocer su contenido si no se sabe cómo, dónde, cuándo y porque aplicarla, y cuándo recurrir a ella para defender aquello que consideramos justo o cuando se deba, en función profesional, prestar asesoramiento.

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

III. UNIDADES PROGRAMÁTICAS

UNIDAD I - SENTIDO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO

CONTENIDOS

1. Sentido de las Relaciones Colectivas del Trabajo.

- 1.1 Teoría Sistémica del Derecho del Trabajo.
- 1.2 Derechos Humanos y Trabajo.
- 1.3 Realidad y Derechos Humanos.
- 1.4 Normas y Derechos Humanos.
- 1.5 Normas especiales relacionadas con el Trabajo.
- 1.6 Bases constitucionales.
- 1.7 Elementos de las Relaciones Colectivas del Trabajo.
- 1.8 Jurisprudencia.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

Material de estudio proporcionado por la Cátedra.

Rodolfo Capón Filas. *“El Nuevo Derecho Sindical Argentino”*. Librería Editora Platense. 2008.

NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA

Nacionales:

- Constitución de la Nación Argentina.
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744).
- Ley de Ordenamiento Laboral (25.877)
- Ley Nacional de Empleo (24.013).

Internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Convención Americana sobre Derechos del Hombre (Pacto de San José de Costa Rica 1969).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
- Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.
- Declaración sociolaboral del MERCOSUR, 1998.
- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, 1998.
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949.

UNIDAD II – DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

CONTENIDOS

1. Definición.
2. Componentes.
3. Constitución Nacional y Derecho del Trabajo.
4. Negociación Colectiva. Actores sociales involucrados.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

Material de estudio proporcionado por la Cátedra.

Rodolfo Capón Filas. *“El Nuevo Derecho Sindical Argentino”*. Librería Editora Platense. 2008.

Digesto Práctico. *“Derecho Colectivo del Trabajo”*. La Ley. 2000.

NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA

Las mismas que para Unidad I, y;

- Convenio 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
- Convenio 87 sobre la libertad sindical y protección del Derecho de Sindicación, 1948.
- Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva 1949.

UNIDAD III – ANÁLISIS SISTÉMICO DEL RÉGIMEN SINDICAL

CONTENIDOS

1. Libertad sindical.
 - 1.1. Caracterización.
 - 1.2. Relación con los Derechos Humanos.
 - 1.3. Posibilidad de constituir sindicatos a todo nivel.

1.4. Posibilidad de afiliarse, no afiliarse, desafiliarse.

2. Democracia interna.

2.1. Concepto.

2.2. Principio de in/discriminación.

2.3. Autonomía y principio de transparencia sindical.

3. Asociaciones sindicales.

3.1. Definición.

3.2. Finalidad.

3.3. Caracteres.

3.4. Interés de los trabajadores.

4. Tipos de asociaciones.

4.1. Verticales.

4.2. Horizontales.

4.3. Por empresa.

5. Niveles de asociaciones.

5.1. Sindicatos locales.

5.2. Uniones.

5.3. Federaciones.

5.4. Confederaciones.

5.5. Internacionales.

6. Formación de las asociaciones.

6.1. Acto constitutivo.

6.2. Inscripción.

7. Estatutos.

7.1. Autonomía colectiva.

7.2. Contenidos mínimos.

8. Dirección y administración.

9. Patrimonio de las asociaciones.

10. Asociación simplemente inscripta.

11. Asociación con personería gremial.

12. Federaciones y Confederaciones.

13. Asambleas y congresos.

14. Representación sindical en la empresa.

15. Tutela sindical.

16. Prácticas desleales

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

Material de estudio proporcionado por la Cátedra

Ley 23.551.

Rodolfo Capón Filas. *“El Nuevo Derecho Sindical Argentino”*. Librería Editora Platense. 2008.

NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA

Nacionales:

- Constitución de la Nación Argentina.
- Ley de Asociaciones Sindicales (23.551) y sus Decretos Reglamentarios.
- Asociaciones Sindicales de Trabajadores. Créditos originados en la obligación del empleador de depositar cuotas y contribuciones retenidas a los trabajadores afiliados. Procedimiento de cobro. (Ley 24.462).

Internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Convención Americana sobre Derechos del Hombre (Pacto de San José de Costa Rica 1969).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
- Declaración de la O.I.T. relativa a los
- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949.

UNIDAD IV – TRABAJO Y AUTONOMÍA SINDICAL

CONTENIDOS

1. Estructura de la negociación sectorial.

- 1.1. Definición.
- 1.2. Aspectos micro y macro social.
- 1.3. Elementos.
- 1.4. Negocios jurídicos autónomos.

2. Análisis exegético del régimen de Convenios Colectivos de Trabajo.

- 2.1. Negociación colectiva en el sector privado.

2.2. Procedimiento para la negociación colectiva.

2.3. Materia de negociación obligatoria.

3. Negociación colectiva en PyMEs.

3.1. Disposiciones para pequeñas y medianas empresas.

4. Negociación Colectiva en el sector público

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

Material de estudio proporcionado por la Cátedra.

Rodolfo Capón Filas. *“El Nuevo Derecho Sindical Argentino”*. Librería Editora Platense. 2008.

Rodolfo Capón Filas. *“Ley de Ordenamiento Laboral (LOL) y trabajo decente”*. Páginas 231 a 300 y (Negociación Colectiva) y Páginas 301 a 325 (Procedimiento de la Negociación Colectiva). Librería Editora Platense. 2005.

Rodolfo Capón Filas y Juan Pablo Capón Filas. *“Régimen de la Pequeña y mediana Empresa”*. Páginas 166 a 182. Librería Editora Platense. 1995.

NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA

Nacionales:

- Constitución de la Nación Argentina.
- Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (14.250) y sus Decretos Reglamentarios.
- Ley de Ordenamiento Laboral (25.877)
- Ley Nacional de Empleo (24.013) y sus Decretos Reglamentarios.
- Procedimiento para la Negociación Colectiva (ley 23.546).
- Disposiciones para Pequeñas y Medianas Empresas. (Ley 24.467) y sus Decretos Reglamentarios.

Internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Convención Americana sobre Derechos del Hombre (Pacto de San José de Costa Rica 1969).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
- Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.
- Declaración sociolaboral del MERCOSUR, 1998.
- Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

- Convenio 154 sobre el fomento de la negociación colectiva.
- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949.

UNIDAD V – PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CONTENIDOS

1. Introducción
2. Normas y participación
3. Relación laboral y participación
4. Conducta transformadora
5. Balance social
6. Participación y mercado

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

Material de estudio proporcionado por la Cátedra

Rodolfo Capón Filas. *“El Nuevo Derecho Sindical Argentino”* – Librería Editora Platense. 2008.

Rodolfo Capón Filas. *“Ley de Ordenamiento Laboral (LOL) y trabajo decente”*. Páginas 349 a 356 (Balance Social) Librería Editora Platense. 2005.

NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA

- Constitución de la Nación Argentina.

UNIDAD VI – TRABAJO Y CONFLICTO

CONTENIDOS

1. Estructura del conflicto laboral.

- 1.1. Concepto.
- 1.2. Componentes del conflicto laboral.
 - a. Causas.
 - b. Elementos estructurales.
 - c. Temas.
- 1.3. Tipos de conflictos.
 - a. Según los sujetos activos y pasivos.
 - b. Según las figuras.

- c. Según su finalidad.
- d. Según su alcance.

2. Medidas de acción directa.

- 2.1. Concepto. Objetivo.
- 2.2. Derecho de huelga.
 - a. Concepto.
 - b. Garantía constitucional.
 - c. Procedimiento.
- 2.3. Otras medidas de acción directa.
 - a. Paro.
 - b. Aumento del ritmo.
 - c. Trabajo a reglamento.
 - d. Trabajo a desgano.
 - e. Trabajo con tristeza.
 - f. Ocupación.

3. Servicios esenciales y conflicto.

- 3.1. Análisis del Decreto 272/2006.
 - a. Definición.
 - b. Tipificación.

4. Resolución de Conflictos Colectivos.

Conciliación y arbitraje.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

Material de estudio proporcionado por la Cátedra

Rodolfo Capón Filas. Martha C. Rodríguez de Dib. *"Huelga. Una visión desde los Derechos Humanos"*. ConTexto. 2013.

Rodolfo Capón Filas. *"El Nuevo Derecho Sindical Argentino"*. Librería Editora Platense. 2008.

Digesto Práctico. *"Derecho Colectivo del Trabajo"*, Tomo II. Páginas 737 a 800. La Ley. 2000.

Rodolfo Capón Filas. *"Apuntes sobre el conflicto laboral"*, en *"Trabajo y Conflicto"*; Equipo Federal del Trabajo Coordinador, páginas 55 a 85. Librería Editora Platense. 1999.

Rodolfo Capón Filas. *"Ley de Ordenamiento Laboral (LOL) y trabajo decente"*. Páginas 327 a 348 (Conflictos Colectivos de Trabajo) Librería Editora Platense. 2005.

Sergio Mammarelli. *"El conflicto en la pequeña y mediana empresa"*, en *"Trabajo y Conflicto"*; Equipo Federal del Trabajo Coordinador, páginas 449 a 485. Librería Editora Platense. 1999.

NORMAS LEGALES DE LECTURA OBLIGATORIA

Nacionales:

- Constitución de la Nación Argentina.
- Ley de Conciliación y Arbitraje en conflictos laborales (14.786) y sus Decretos Reglamentarios.

Internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Convención Americana sobre Derechos del Hombre (Pacto de San José de Costa Rica 1969).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
- Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.
- Declaración sociolaboral del MERCOSUR, 1998.
- Decisiones del Comité de libertad sindical de la O.I.T. sobre el derecho de huelga.
- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949.

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	28/08/2017	Presentación de la Cátedra y pautas formales. UNIDAD I. Sentido de las Relaciones Colectivas del Trabajo.	UNIDAD II. Derecho Colectivo del Trabajo.
2	04/08/2017	UNIDAD III. Análisis sistémico del Régimen Sindical (Ley 23.551 - Arts. 1 a 20).	UNIDAD III. Análisis sistémico del Régimen Sindical (Ley 23.551 - Arts. 21 a 39).
3	11/09/2017	Actividad áulica.	UNIDAD III. Análisis sistémico del Régimen Sindical (Ley 23.551 - Arts. 40 a 64).
4	18/09/2017	Primer examen parcial	
5	25/09/2017	Actividad áulica.	UNIDAD IV. Trabajo y Autonomía Sectorial.
6	02/09/2017	Actividad áulica.	UNIDAD IV. Ley 14.250 y Ley 23.546
7	09/10/2017	Actividad áulica.	UNIDAD V. Participación de los Trabajadores. Balance Social.
	16/10/2017	Feriado	
8	23/10/2017	Exámenes Intermedios.	UNIDAD VI. Trabajo y Conflicto. Estructura. (Ale)
9	30/10/2017	Actividad áulica.	UNIDAD VI. Medidas de Acción Directa.
10	06/10/2017	Cierre del Trabajo Práctico. Entrega y Debate.	UNIDAD VI. Trabajo y Conflicto. Ley 14.786. Servicios Esenciales.
11	13/11/2017	Segundo examen parcial	
	20/11/2017	Feriado	
12	27/11/2017	Examen recuperatorio	

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.

- 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.
- 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.

- Rodolfo Capón Filas. *“Reformas Laborales”*. Librería Editora Platense. 2017.
- Rodolfo Capón Filas – Cocetta Dario – Rozadas Norma. *“Democracia y Dialogo Social”*. Rústica. 2016.
- Rodolfo Capón Filas. Martha C. Rodríguez de Dib. *“Huelga. Una visión desde los Derechos Humanos”*. ConTexto. 2013.
- Rodolfo Capón Filas. *“Derecho Internacional del Trabajo. Su construcción”*. Librería Editora Platense. 2011.
- Rodolfo Capón Filas. *“El Nuevo Derecho Sindical Argentino”*. Librería Editora Platense. 2008.
- Rodolfo Ernesto Capón Filas. *“Ley de Ordenamiento Laboral (LOL) y Trabajo decente”*. Librería Editora Platense. 2005.
- Gonzalo Cuartango. *“La negociación colectiva transnacional en el MERCOSUR. Observaciones y prospectivas”*. Ponencia en el II Congreso Latinoamericano de Derecho del Trabajo en la Integración Regional. 2001.
- Equipo Federal del Trabajo. *“Digesto Practico”*. Tomo I y II. Editorial La Ley. 2000
- Equipo Federal del Trabajo Coordinador. *“Trabajo y Conflicto”*. Librería Editora Platense. 1999.
- Equipo Federal del Trabajo. *“Empresas Transnacionales y Mundo del Trabajo”*. Editorial Trabajo y Utopía. Buenos Aires, Argentina. 1998.
- 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.

Sitios de Internet:

- www.eft.com.ar
- www.eft.org.ar
- www.eldial.com.ar
- www.ilo.org
- www.losrecursoshumanos.com
- www.laboral.org.ar
- www.elsalario.com.ar

Buscador de leyes:

- 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

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