

Modalidad **VIRTUAL**



DIPLOMATURA EN **Derecho del Trabajo**



+54 9 11 2660 3030 / +54 9 11 5594 9903

Duración: 100 horas.

Días y horarios:

Del 15 de mayo al 04 de septiembre de 2024.

Miércoles de 18:00 a 21:00 Hs.

Modalidad y localización: Virtual.

Aranceles:

Externos:

Matrícula: \$ 15.000.-

Contado: \$200.000.- o 4 cuotas de \$50.000.-

Comunidad UAI:

Matrícula: \$ 15.000.-

Contado: \$160.000.- o 4 cuotas de \$40.000.-

Reglamento interno

Artículo 35: Modificación de los aranceles: La Universidad se reserva el derecho de modificar los aranceles de acuerdo a los incrementos que se produzcan en su estructura de costos y/o nuevos impuestos o contribuciones que pudieran afectar a la actividad con los límites que, en su caso, pudieran fijar las autoridades nacionales. Los aranceles especiales y gastos administrativos que fueran expresados en el presente Reglamento en valores constantes en pesos, sufrirán idéntico ajuste al que se determine para los aranceles de las carreras respectivas.

Dirigido a:

Estudiantes avanzados de grado y estudiantes de posgrado. Graduados de carreras afines a las temáticas a abordar: Abogado, Contador, Relaciones del Trabajo, Recursos Humanos, Licenciado en Ciencias Políticas. Docentes e investigadores que deseen especializarse en las temáticas de la Diplomatura.

Empleados, funcionarios y magistrados del Poder Judicial.

Objetivos:

- Brindar el conocimiento de las normas que rigen la disciplina laboral considerando su complejidad actual y su continuo dinamismo.
- Fomentar el debate y la reflexión sobre las nuevas modalidades contractuales y su análisis frente a las clásicas.
- Ofrecer a los cursantes una perspectiva plural de los temas estudiados, con el objeto de fomentar su espíritu crítico.
- Contribuir a la formación de profesionales con capacidad para trasladar los conocimientos adquiridos al ámbito del ejercicio profesional.

Enfoque general:

Actualmente, en nuestro país, el derecho laboral es un sistema complejo de normas que dejó de limitarse al estudio y ejercicio de la ley de contrato de trabajo (20.744). En efecto, la normativa vigente evidencia novedosos cambios, los cuales se integraron a las clásicas soluciones de la LCT.

Por otro lado, la jurisprudencia significa los términos de las normas dándole un sentido que se adecua a los tiempos que nos toca vivir.

Así, la presente propuesta educativa se enfocará no sólo en que el diplomado, recuerde y afiance los conceptos y principios básicos de las instituciones propias del derecho laboral sino, permitirle comprender los cambios conductuales que generan nuevas soluciones jurisprudenciales y producen nuevas doctrinas que sustentan conceptualmente las decisiones judiciales.

El abordaje de estos aspectos, en forma integral, dotará al diplomado de las herramientas que, en cada caso, le resultan necesarias para una eficiente labor profesional.

Contenidos:

MÓDULO I.

Autonomía y Diferenciación del Derecho Civil. Contrato de trabajo. Relación de trabajo. Partes: Empleador y trabajador. Ministerio de Trabajo. Sindicatos. El trabajo. El orden público Laboral. Concepto de antigüedad. Teoría de la real Hiposuficiencia. Concepto de fuente. Fuentes Clásicas. Constitución Nacional, Leyes, Decretos y Resoluciones, Jurisprudencia, usos y costumbres. Fuentes propias. Convenios Colectivos de trabajo. Estatutos especiales. Convenios de la OIT. Reglamentos de Empresa. Usos de empresas. Alteración del Orden de Prelación de normas en el Derecho del Trabajo. Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

MÓDULO II. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Concepto. Funciones. Principio Protectorio: Reglas de Aplicabilidad. Principio de Irrenunciabilidad. Principio de Continuidad de la relación laboral. Principio de la Primacía de la Realidad. Principio de buena fe. Principio de no discriminación e igualdad de trato. Principio de equidad. Principio de justicia social. Principio de gratuidad. Principio de razonabilidad. Principio de progresividad.

MÓDULO III.- CONTRATO DE TRABAJO.

Instrumentación del contrato. Registración. Indeterminación del plazo. Periodo de Prueba. Contrato por temporada. Contrato de plazo fijo. Contrato eventual. Contrato tiempo parcial. Intermediación. Subcontratación. Grupos económicos.

MÓDULO IV.- DERECHO Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES. JORNADA DE TRABAJO.

El concepto de injuria y los derechos y obligaciones de las partes. Facultad de dirección. Límites de su ejercicio. Facultad disciplinaria Jus variandi. Obligación de otorgar tareas. Obligación de seguridad. Jornada de trabajo. Trabajo por equipo, nocturno e insalubre. Horas extras y descanso semanal. Licencias. Régimen legal y convencional. Decreto N° 484/00 de limitación de horas suplementarias mensuales y anuales.

MÓDULO V.- REMUNERACIÓN.

Concepto. Caracteres. Funciones. Clasificación. Salario mínimo, vital y móvil. Embargabilidad. Sueldo anual complementario. Concepto. Forma de pago. Protección de la remuneración frente al empleador. Pago. Sujetos. Tiempo. Lugar. Medios. Prueba: Recibos. Adelantos. Beneficios sociales. Concepto. Jurisprudencia de CSJN. Prestaciones y compensaciones complementarias no remunerativas. Vacaciones. Pago de las mismas. Proporcionalidad. Embargo de remuneraciones. Licencias especiales.

MÓDULO VI TRABAJO DE MUJERES y MENORES.

Trabajo de mujeres y menores. Antecedentes. Concepto. Disposiciones de la O.I.T. Equiparación del trabajo femenino. Maternidad, estado de excedencia. Matrimonio. Regulación normativa de la L.C.T. Protección especial de la mujer trabajadora. Limitación de la jornada laboral. La protección de los menores: salario, trabajo prohibido, jornada. Forma de conceder autorización al menor. Convenio 190 OIT.

MÓDULO VII SUSPENSIÓN DE LA PRESTACION DE SERVICIOS.

Diversas formas de suspensión. Efectos sobre el contrato. Antigüedad. Deberes de prestación y de consulta durante la suspensión Enfermedad inculpable. Concepto. Alcances. Derechos y obligaciones de las partes. Compuo de plazos. Conservación del empleo. Hipótesis de reincorporación al trabajo. Incapacidad absoluta. Jurisprudencia de CSJN y SCJBA. Indemnización. Naturaleza jurídica. Prueba esencial en el proceso judicial. Estabilidad relativa en la enfermedad inculpable. Artículo 213. Jurisprudencia de CSJN. Suspensión disciplinaria y por causas económicas: Requisitos. Plazos. Cómputo. Salarios de suspensión. Despido por suspensiones excesivas. Decreto 328/88. Procedimiento preventivo de crisis de empresas de la L.N.E. Suspensión preventiva: Distintos supuestos. Suspensión por averiguación de antecedentes. Salario durante esas suspensiones. Suspensión por cargos gremiales y electivos. Suspensión por quiebra. Suspensión por vacaciones de todo el personal. Suspensión por huelga y suspensión indirecta.

MÓDULO VIII: MEDIOS EXTINTIVOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

Estabilidad en el empleo. Tipos. Extinción del contrato de trabajo. Mutuo acuerdo. Despido directo e indirecto. Concepto de injuria. Abandono de Trabajo. Principio indemnizatorio. Indemnizaciones legales. Indemnizaciones especiales Jubilación. Quiebra y/o Concurso. Falta y/o disminución de trabajo. Caso Fortuito o fuerza mayor. Mutuo acuerdo. Renuncia. Renuncia negociada. Muerte del empleador. Muerte del trabajador. Intercambio epistolar.

MÓDULO IX.- INDEMNIZACIONES POR DESPIDO.

Cuestiones Preliminares al cálculo de una indemnización: Vincularidad con el Intercambio Epistolar. Liquidación Final: Origen de la indemnización. Reparación tarifada. Normativa Legal. ¿Qué rubros componen la liquidación final? Plazo para abonarla. Indemnización por Antigüedad Art. 245 LCT. Método de Cálculo. Jurisprudencia Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/despido. Indemnización sustitutiva del Preaviso Art. 232 LCT. Método de Cálculo. Indemnización por Integración del mes de despido. Art. 233LCT. Método de Cálculo. Como obrar ante diferencias en la liquidación final. Despidos de trabajadores en periodo de prueba Art. 92bis. Pago de los días trabajados.

MÓDULO X: INDEMNIZACIONES AGRAVADAS POR INCUMPLIMIENTOS DEL EMPLEADOR.

Deficiencia de registración del contrato de trabajo. Leyes 24.013 y 25.323. Intercambio postal. Distintos supuestos: falta de registro, registra tardía y registro parcial. Indemnización por despido represalia art. 15 de la ley 24.013. Eximentes. Ley 25323. Pago tardío o insuficiente de las indemnizaciones. LEY 25.345 de evasión fiscal. Introducción del Art. 132 bis L.C.T. (Art. 43, Ley 25.345). Modificación del Art. 15 L.C.T. (Art. 44, Ley 25.345). Modificación del Art. 80 L.C.T. (Art. 45, Ley 25.345). Temeridad y malicia. Supuestos previstos en el art. 275 de la LCT. Responsabilidad de Socios Gerentes y Directores. Limitación por costas art. 277 LCT.

MÓDULO XI: LA PRÁCTICA DEL INTERCAMBIO EPISTOLAR.

Definición y lineamientos generales: ¿Qué es el intercambio epistolar? Definición. La construcción probatoria. Prueba documentada y prueba informativa. Interpelación fehaciente en la vigencia de la relación de trabajo. Art. 20 LCT. Art. 1 Ley 27.389 Modo de diligenciamiento. Diligenciamiento Correo Argentino. Impresión y forma del Telegrama. Diligenciamiento personal del trabajador. Confección telegráfica. Estructura básica de confección correcta de telegrama. Estructuración obligatoria. Modo de cursar una intimación. La consignación del apercibimiento. La consignación del plazo de ley. Consignación de normativa. Cantidad de envíos en el intercambio. Cuando se debe remitir TCL: Denuncia o contestación Cd. Cuantos telegramas debo remitir. Técnicas para su redacción. Redacción autosuficiente. Contenido Restrictivo vs Contenido Amplio, Ventajas y desventajas. Posturas acerca de la extensión del telegrama. Gratuidad del intercambio epistolar. Aspectos prácticos generales de la práctica del intercambio. Normativa aplicable. Su correcta consignación, intimación y plazos. Normativa aplicable al modo de terminación de la relación del trabajo. Art. 80 LCT y Dto. 146/01 Ley 25323. Arts. 1 y 2. Ley 24.013 Art. 8, 9, 10 y 15. Art. 246 LCT. Análisis de los resultados de las notificaciones. Teorías de la notificación. ¿Qué hacer cuando me equivoco en un telegrama ya diligenciado? Rectificación Práctica. Principio de buena Fe. Reiteración de intimación y restablecimiento de plazos. Mención en la demanda. Análisis teórico práctico de Intercambio iniciado por Despido Directo. Implicancias del intercambio Corto. Intimación, plazos y apercibimientos específicos. Análisis teórico práctico de Intercambio iniciado por Despido Indirecto. Implicancias del intercambio Largo. Intimación, plazos y apercibimientos específicos. Análisis de casos prácticos. Cuando puedo sortear el SECL. Plazo de espera entre envíos de telegrama. Seguimiento web. ¿Qué pasa si el trabajador pierde el telegrama? Transcripción si Transcripción no de los TCL en la demanda. Desarrollo del resultado del intercambio epistolar en la demanda.

MODULO XII: LA PRÁCTICA DE LAS INSTANCIAS EXTRAJUDICIALES y DEMANDA LABORAL.

Extrajudiciales. Marco introductorio. Autocomposición del conflicto laboral. Herramientas de negociación. Rubros propios de la instancia previa extrajudicial. Como se llevan a cabo las negociaciones. Minuta de Caso. Posturas frente a la audiencia. Límites y estrategias para comparecer en esta instancia. Autocomposición de Conflicto. Obligatoriedad de instancia. Consignación en demanda. TIPOS DE CONCILIACIÓN: Conciliación de tipo espontanea. Conciliación Obligatoria. El rol del conciliador. El reclamo en etapa pre judicial. Justa composición. Mecanismo de Homologación. SECL Virtual. La Demanda Laboral. Marco Introductorio. Definición. Hetero composición de conflicto. Requisitos legales de la demanda. Análisis estructural de la demanda. La redacción de los hechos. La exposición del Intercambio Epistolar. La jurisprudencia. Búsqueda y selección de la misma. La liquidación indemnizatoria. La prueba: Ofrecimiento y producción. Confección de pliego de posiciones e interrogatorios. La prueba electrónica. Oficios. Pericias. Como establecer los puntos de pericia.

MODULO XIII: LA PRACTICA DE LA CONTESTACION DE DEMANDA.

Competencia: debe primero siempre analizar la competencia del juez ante quien se presentó la demanda, tanto en materia, como geográficamente. La competencia de grado no suele ser problema - Personería: al contestar la demanda en sede laboral, lo importante no es tanto la personería del demandante, sino presentar bien la personería del demandado, nuestro cliente, quien suele ser una figura societaria, distinguiendo si la demandada es una persona física o jurídica. Hay que tener en claro cuáles son los documentos que componen en cada caso la personería, según la figura societaria. También hay que analizar el poder que suele presentar la parte actora, a quien se lo dio y contra quien lo dio, y lo mismo respecto del poder que pretendamos usar al contestar demanda, prestando atención a la personería de quien otorga el poder, los alcances del poder, y el tipo de poder (especial o general), aunque también es posible contestar por derecho propio. - Hechos: algo de los hechos ya vamos a tener que tener estudiado para haber analizado la competencia. Pero ahora debemos estudiarlos en profundidad. Una oportunidad de ir estudiando los hechos en detalle e ir avanzando con la contestación de demanda es la redacción de las - Negativas: las negativas desde un punto de vista formal, consiste en negar aquello que no sea cierto, o que no queramos reconocer, de los hechos afirmados en la demanda. No es obligatorio ni de buena fe, negar todo porque sí. Hay que negar hecho por hecho. Por ejemplo, no tiene sentido negar los telegramas enviados por el trabajador, para luego acompañar las respuestas a esos telegramas al contestar demanda. La propia respuesta está identificando y reconociendo el telegrama que estamos negando. Esto aplica a muchos otros ejemplos. Recordar la sanción del 275 LCT - Excepciones: habiendo estudiado los hechos, la competencia, y la personería, podemos plantear excepciones. Las excepciones están limitadas en el derecho del trabajo por el carácter sumarísimo del proceso, en general en todas las jurisdicciones del país. Las excepciones más usadas son la de prescripción y la de incompetencia. - Respuesta a la demanda: la verdad de los hechos. Periodización de los hechos. Estrategia procesal. Orientarnos a la prueba: ¿Qué puede probar el actor? ¿Qué podemos probar nosotros? - Liquidación: la demanda suele contener una liquidación, que debemos impugnar genéricamente y en detalle. Ejemplos usuales de impugnación: ¿envió la parte actora el telegrama del inciso b) art. 11 de la ley 24013? Envío el telegrama previsto en el decreto 146/01? ¿Está prescripto algún rubro? ¿Está mal calculado algún rubro? - Prueba: analizar la prueba de la contraparte, y oponerse a la prueba improcedente o ajena los hechos. Conocer qué significa “desvirtuar los medios de prueba”. Ofrecer la prueba de la que intente valerse la demandada en su defensa, coordinada con lo que queremos probar según el relato de los hechos y la estrategia procesal decidida. No confundir medios de prueba. Para todo lo anterior, hay que conocer los tipos de que permite la ley de procedimiento aplicable. - Reserva de caso federal: entender que no se trata de un acápite formal, sino de plantear las cuestiones federales en la primera oportunidad que tengamos. Como redactarlo correctamente.

MODULO XIV: LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Concepto de prueba. Objeto de la prueba. Finalidad de la prueba. Principios procesales. La carga de la prueba. Distintas teorías. La prueba en el derecho procesal del trabajo. Diferencias con el proceso civil. Art. 9 LCT. Presunciones en el derecho procesal del trabajo. Su impacto en la prueba. Arts. 23, 32, 55, 57, 58, 115, 143, 178, 181 LCT. Presunciones en el derecho adjetivo del trabajo. Art. 71 Ley 18345. Art. 39 Ley 11653. Art. 48 Ley 15057. Medios probatorios. Su definición. Desvirtuar los medios probatorios. Prueba confesional. Su importancia práctica. El art. 415 CPCCN. Prueba Informativa. Prueba testimonial. Algunos consejos prácticos. Prueba pericial: contable, médica, psicológica, informática, seguridad e higiene, de ingeniero industrial, y otras. Prueba en Cámara.

Extensión

Universitaria

Evaluación:

Trabajo final integrador referido a algún precedente jurisprudencial de interés actual en la materia, a partir del cual el alumno pueda identificar y aplicar los conocimientos teóricos - prácticos abordados en la diplomatura.

Calendario de encuentros:

Clase 1: Introducción al derecho del trabajo.

Clase 2: Principios del derecho del trabajo.

Clase 3: Contrato de trabajo.

Clase 4: Derecho y obligaciones de las partes. Jornada de trabajo.

Clase 5: Remuneración.

Clase 6: Trabajo de mujeres y menores.

Clase 7: Suspensión de la prestación de servicios.

Clase 8: Medios extintivos de la relación laboral.

Clase 9: Indemnizaciones por despido.

Clase 10: Indemnizaciones agravadas por incumplimientos del empleador.

Clase 11: La práctica del intercambio epistolar.

Clase 12: La práctica de las instancias extrajudiciales y la demanda laboral.

Clase 13: La práctica de la contestación de demanda.

Clase 14: La prueba en el derecho procesal del trabajo.

Dirección Académica:

Dr. Emilio E. Romualdi. Doctor en Derecho. **Área de especialidad:** Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Doctor en Ciencias Jurídicas, Profesor titular de Derecho de la Seguridad Social en UAI, ex juez del tribunal de trabajo número 6 de San Isidro. Docente de grado y posgrado.

Coordinación Académica:

Abg. Marco Romualdi. Abogado. **Área de especialidad:** Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Docentes Invitados (por orden alfabético):

Sergio Alberto Lois. Abogado por la Universidad Nacional de La Matanza. Maestrando en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales por la UNTREF. Escritor de diversos artículos sobre derecho individual y colectivo del trabajo. Coautor del libro "La nueva práctica del teletrabajo" por Ediciones DyD (2020). Coautor del libro "Medidas autosatisfactivas: teoría y práctica" por la Editorial Visión Jurídica (2021). Autor del libro "Medidas cautelares" por Ediciones D y D. Coautor del libro "Derecho procesal electrónico" (2022) por Ediciones D y D. Disertante. Miembro del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires.

Guillermo Unzaga Domínguez. Abogado, Doctor en Ciencias Jurídicas, abogado Inspector de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, profesor titular de la Cátedra de “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” en la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UCALP (Sedes La Plata y Bernal) y, en la misma Alta Casa de Estudios, Director de las diplomaturas en “Derecho Previsional”, “Extinción del Contrato de Trabajo” y “Riesgos del Trabajo”.

Mariano Natale. Doctor en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos. Coautor de la ley de procedimiento laboral de la provincia de Bs. As. 15.057. Docente Universitario (U.B.A.) por concurso de antecedentes y oposición de la materia Derecho del Trabajo (Cátedra del Dr. Pablo Topet). Materias: Derecho Procesal del Trabajo. Teoría General del Derecho del Trabajo y Elementos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Abogado. UBA. Director y Docente de la Fundación Ciencias Jurídicas y Sociales (CIJUSO) Docente de Posgrado en la Universidad Nacional de Tres de Febrero, en la Universidad Católica de La Plata y en la Universidad de Mar del Plata. Tutor de tesis de maestría en derecho del trabajo por la Universidad de Tres de Febrero. Arbitro de la revista Anales, de la Universidad Nacional de La Plata. Director de Publicaciones Colegio de Abogados de San Martín. Representante ante la Comisión de Derecho Laboral – COLPROBA y ante la Comisión de Derecho del Trabajo – FACA por el Colegio de abogados de San Martín. Elegido mejor docente UBA por encuesta de alumnos años 2009, 2010, 2011 y 2012. Embajador académico de la Asociación Abogados del Fuero – AFTE. Conferencista. Publicista.

Luis Daniel de Urquiza. Abogado. Máster en Derecho del Trabajo UNTREF, Máster en Derecho Empresario Universidad Austral. Docente UCALP y USAL. Autor. Publicista.

Mario Daniel Stolarczyk. Juez en del Tribunal de Trabajo N° 5 departamento judicial de Quilmes - Docente de Pos Grado Universidad Católica Argentina, La Plata - Co Autor ante proyecto ley 15.057 - Egresado de la escuela judicial del Consejo de la Magistratura de la Provincia de Buenos Aires - Docente de Post Grado Fundación Cijuso - Docente invitado en grado, Comisión de Derecho Procesal del Trabajo, facultad de derecho de la UBA, titular Dr. Mariano Alejandro Darío Natale - Director académico Curso pos grado “Riesgos del Trabajo, Comisiones Médicas y Acceso a la Justicia – Univ. Nacional de Mar del Plata (UNMDP) – 2022- Director académico Curso pos grado “Riesgos del Trabajo, Comisiones Médicas y Acceso a la Justicia – Colegio de Abogados de Junín y Univ. Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires (UNOBA) – 2023 - Miembro de la Asociación de Magistrados y Funcionarios del Trabajo de la Prov. de Buenos Aires (AMATRA Bs As) - Presidente de la Fundación Iniciativa para El Conocimiento – años 2002 – 2017 - Conferencista y Publicista.

Mariano Candal. Juez Nacional del Trabajo. Especialización en derecho del trabajo – univ pompeu fabra - Barcelona- Profesor adjunto Derecho Admin. y Procesal del Trabajo, RRTT, UBA. Profesor de cátedra nivel avanzado – Univ. San Andrés.

Nahuel Horacio Altieri. Especialista en Derecho Empresarial - Univ. San Andrés 2008. Publicista - Orador internacional. Presidente Abogados del Fuero - Fundador plataforma AFTE. Director Instituto de Derecho del Trabajo del CPACF.

Contacto:

uai.extension@uai.edu.ar



Envianos un mensaje en WhatsApp:



+ 54 9 11 5594 9903

+ 54 9 11 2660 3030

Universidad Abierta Inter
UAI