



ANEXO I

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA **FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Programa de estudio y examen de Derecho Colectivo del Trabajo y de la Seguridad Social

Área/Ciclo Ciencias Básicas Formación

Disciplinar

Régimen de cursada: trimestral Carga horaria

semanal: 6 horas Carga horaria total: 64

horas

El presente **programa de estudio y examen** ha sido diseñado conforme a las Pautas de Elaboración aprobadas por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata incluidas en el Anexo I de la Resolución HCD 82/15, conforme el Plan de Estudios aprobado por la Resolución HCD 336/13.

Justificación, pertinencia y referencia teórica de la asignatura

La consolidación del Derecho del Trabajo como rama autónoma del ordenamiento jurídico tiene una doble dimensión: constitucional e internacional.

Los principios, reglas e instituciones que configuran esta disciplina adquieren plenitud al ser incorporados a las Constituciones Nacionales y al constituir el material normativo de los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, entidad nacida al final de la primera guerra mundial. De la misma época datan las dos primeras constituciones que receptan el Constitucionalismo Social: la de Méjico y la de la República de Weimar.

Luego de la segunda posguerra toma fuerte impulso el Derecho Internacional de los Derechos Humanos destinado a tutelar los derechos fundamentales de la persona humana y su dignidad.

La razón de ser del Derecho del Trabajo es la protección del ser humano que enajena su fuerza de trabajo a cambio de un salario, a través de un conjunto de principios, reglas e instituciones que compensa parcialmente las consecuencias desfavorables de esa relación de poder asimétrica.

El entero sistema jurídico tutelar de los trabajadores y las trabajadoras intenta cumplir su propósito esencial a través de una desmercantilización parcial de la fuerza de trabajo asalariada. Ese es el sentido de uno de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo contenido en la Declaración de Filadelfia en cuya virtud “el trabajo no es una mercancía”.

La República Argentina incorporó a nivel federal el Constitucionalismo Social en la Constitución de 1949, y luego de su anulación por un gobierno de facto, en la reforma constitucional de 1957, cuyo producto esencial es el actual art. 14 bis.

La reforma de 1994 ratificó expresamente el art. 14 bis y otorgó jerarquía constitucional y supralegal a una serie de tratados, pactos y declaraciones internacionales de derechos humanos, entre los cuales se destacan los convenios internacionales de la O.I.T., consolidando un nuevo paradigma jurídico.

La doctrina y la jurisprudencia aceptan la integración de todos los principios y reglas sobre derechos humanos, cualquiera sea su fuente, en un bloque de la más alta jerarquía y fuerza



normativa, tanto en el ordenamiento interno, como en el internacional. Tal bloque de constitucionalidad de los derechos humanos representa la superación de la antigua disputa entre monismo y dualismo y abre el camino hacia el reconocimiento de un derecho de los derechos humanos supralegal y supraconstitucional, que ya no es meramente interno o internacional, sino universal.

La perspectiva expuesta, esencial para un abordaje adecuado en la enseñanza universitaria de los principios y reglas jurídicas aplicables a las relaciones constituidas a partir de la apropiación de la fuerza de trabajo asalariada, ilumina el programa propuesto.

En particular, el principio de protección del trabajo acaba evolucionando de la legislación de tutela del trabajo a la legislación de apoyo a la actividad sindical de autotutela de los propios intereses colectivos de la clase trabajadora; ambas se complementan en la regulación de las cuestiones referidas a la adquisición y a la venta de la fuerza de trabajo con la tendencia histórica al mayor protagonismo de los sujetos colectivos laborales.

En esta inteligencia, el principio de protección del trabajo no se agota en la enumeración de los derechos, cuyo aseguramiento incumbe al Estado a través del dictado de marcos jurídicos regulatorios de las relaciones laborales y de la sanción del incumplimiento de las normas respectivas, sino que se manifiesta también en el reconocimiento de los derechos sociales de libertad colectiva.

En efecto, los derechos sociales de libertad colectiva (derechos de libertad sindical, huelga y negociación colectiva) son también derechos funcionalizados hacia la “desmercantilización” de los trabajadores, porque contribuyen decisivamente no sólo al reconocimiento y extensión de los derechos públicos de ciudadanía, sino también porque tales libertades otorgan o confieren poderes que reducen la dependencia de los trabajadores respecto del mercado en cuanto instancia de provisión del bienestar social.

Asimismo, se inscriben en esa línea los derechos sociales de la seguridad social, teniendo en cuenta que el art. 14 bis de la Constitución Nacional impone al Estado obligaciones de tutelar al trabajador en situación de pasividad, las cuales no pueden ser entendidas fuera de la nueva cláusula del progreso (art. 75, inc. 19, C.N.), según la cual corresponde al Congreso proveer lo conducente “al desarrollo humano” y “al progreso económico con justicia social”, que la clase pasiva es un grupo vulnerable e históricamente postergado, que la ancianidad goza de una protección constitucional más relevante (art. 75, inc. 23, C.N.) y que es en tiempos de crisis económica cuando los derechos sociales cobran su máximo significado.

Ello impone una peculiar lectura del sistema de fuentes del Derecho Social, de los conflictos suscitados con los derechos que amparan la finalidad de lucro que impulsa la actuación de los empresarios en una economía de mercado en la cual aquel derecho se inserta, y de las políticas públicas en materia económico-financiera y presupuestaria, las cuales serán abordadas desde un enfoque de Derechos Humanos. La enseñanza universitaria del derecho desde la perspectiva de los Derechos Humanos no se agota en una asignatura específica, tal como establece el nuevo Plan de Estudios, sino que, de modo complementario, requiere una mirada análoga en cada materia desde la singularidad de la misma, y un diálogo entre distintos espacios curriculares para identificar los problemas cuya solución exige un enfoque integral.

Las razones expuestas justifican la pertinencia de la materia dentro del Plan de Estudios y su vinculación con las asignaturas correlativas.

Por otra parte, la estimulación de la mirada crítica que postura ese enfoque permitirá enriquecer la formación en las competencias y habilidades que se propone en dicho plan respecto al perfil de los graduados y las graduadas.

El núcleo central de la disciplina es la delimitación del trabajo asalariado y de las relaciones sociales constituidas a partir de su apropiación desde una metodología histórico-crítica, tanto respecto a los trabajadores activos cuanto pasivos y el conocimiento de los regímenes jurídicos diseñados para su regulación.



Si bien el abordaje estará enmarcado en el ordenamiento jurídico argentino, no se ceñirá a las normas legales de ese sistema, sino que la visión crítica propuesta será formulada desde los principios y reglas del Derecho Universal de los Derechos Humanos Laborales.

Objetivos de enseñanza

En virtud de lo pautado en el Plan de Estudios, son objetivos de la enseñanza del Derecho Social del Trabajo:

- a) Comprender el tronco común y las diferencias y semejanzas que existen entre el Derecho Individual del Trabajo, el Derecho Colectivo del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social.
- b) Conocer los principios, reglas e instituciones jurídicas fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo.
- c) Obtener las herramientas técnicas y adquirir destrezas y habilidades imprescindibles para el futuro ejercicio de la profesión en problemáticas vinculadas al Derecho Colectivo del Trabajo y al Derecho de la Seguridad Social.

En línea con lo expuesto, se impone la necesidad de identificar la génesis y la dinámica de las relaciones sociales constituidas a partir de la apropiación de la fuerza de trabajo asalariada, y los derechos y poderes enfrentados en las situaciones conflictivas suscitadas.

Se postula a tal efecto una lectura de las normas constitucionales e infralegales, nacionales e internacionales, y la identificación de los principios y reglas que fluyen de esos textos desde la perspectiva del Derecho Universal de los Derechos Humanos Laborales.

Se proponen herramientas de análisis crítico para dilucidar las distintas posturas teóricas que abordan los fenómenos mencionados. Si bien el acento será puesto en la doctrina de los juristas y de los jueces y tribunales, también serán consideradas las actitudes de los sujetos directamente involucrados a través de la praxis social.

Actividades y metodología

Las clases teóricas incluirán exposiciones del docente de los temas teóricos más relevantes, análisis de casos reales y simulados con la técnica del juego de roles y la activa participación de los Derechos Humanos no se agota en una asignatura específica, tal como establece el nuevo Plan de Estudios, sino que, de modo complementario, requiere una mirada análoga en cada materia desde la singularidad de la misma, y un diálogo entre distintos espacios curriculares para identificar los problemas cuya solución exige un enfoque integral.

Las razones expuestas justifican la pertinencia de la materia dentro del Plan de Estudios y su vinculación con las asignaturas correlativas.

Por otra parte, la estimulación de la mirada crítica que postula ese enfoque permitirá enriquecer la formación en las competencias y habilidades que se propone en dicho plan respecto al perfil de los graduados y las graduadas.

El núcleo central de la disciplina es la delimitación del trabajo asalariado y de las relaciones sociales constituidas a partir de su apropiación desde una metodología histórico-crítica, tanto respecto a los trabajadores activos cuanto pasivos y el conocimiento de los regímenes jurídicos diseñados para su regulación.

Si bien el abordaje estará enmarcado en el ordenamiento jurídico argentino, no se ceñirá a las normas legales de ese sistema, sino que la visión crítica propuesta será formulada desde los principios y reglas del Derecho Universal de los Derechos Humanos Laborales.

Objetivos de enseñanza



En virtud de lo pautado en el Plan de Estudios, son objetivos de la enseñanza del Derecho Social del Trabajo:

- d) Comprender el tronco común y las diferencias y semejanzas que existen entre el Derecho Individual del Trabajo, el Derecho Colectivo del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social.
- e) Conocer los principios, reglas e instituciones jurídicas fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo.
- f) Obtener las herramientas técnicas y adquirir destrezas y habilidades imprescindibles para el futuro ejercicio de la profesión en problemáticas vinculadas al Derecho Colectivo del Trabajo y al Derecho de la Seguridad Social.

En línea con lo expuesto, se impone la necesidad de identificar la génesis y la dinámica de las relaciones sociales constituidas a partir de la apropiación de la fuerza de trabajo asalariada, y los derechos y poderes enfrentados en las situaciones conflictivas suscitadas.

Se postula a tal efecto una lectura de las normas constitucionales e infralegales, nacionales e internacionales, y la identificación de los principios y reglas que fluyen de esos textos desde la perspectiva del Derecho Universal de los Derechos Humanos Laborales.

Se proponen herramientas de análisis crítico para dilucidar las distintas posturas teóricas que abordan los fenómenos mencionados. Si bien el acento será puesto en la doctrina de los juristas y de los jueces y tribunales, también serán consideradas las actitudes de los sujetos directamente involucrados a través de la praxis social.

Actividades y metodología

Las clases teóricas incluirán exposiciones del docente de los temas teóricos más relevantes, análisis de casos reales y simulados con la técnica del juego de roles y la activa participación de los estudiantes, y análisis crítico de la normativa vigente para imaginar marcos regulatorios distintos a los realmente existentes.

La enseñanza práctica, que cubrirá al menos el porcentaje mínimo previsto en el Plan de Estudios, comprenderá, entre otras actividades, la asistencia a tribunales del trabajo para el conocimiento de los litigios vinculados a la disciplina y el planteo y de seguimiento casos a través de actividades de extensión universitaria.

Los métodos de análisis e interpretación son los de la hermenéutica de la ley, siguiendo los caminos de la deducción, inducción y dialéctica (por la consideración de las contradicciones de las relaciones sociales y económicas y de los conflictos de poder), histórico-crítico y propositivo (porque plantea las incoherencias sistémicas y propone su superación).

Pautas de evaluación

Son las establecidas en el Anexo I de la resolución HCD 454/14 y en la resolución HCD 377/16.



PROGRAMA

Se aclara que, en virtud de lo dispuesto en el art. 5º del Anexo I de la Resolución HCD82/15 el presente programa de **enseñanza y examen** y contiene las siguientes unidades de aprendizaje:

Unidad 1: Relaciones colectivas del trabajo.

1. Concepto de las relaciones colectivas del trabajo. Diferencias y conexidad con las relaciones individuales del trabajo.
2. Derecho Colectivo de Trabajo. Noción e importancia. Materias que comprende. Su recepción constitucional en las normas de jerarquía constitucional y supralegal.
3. Autonomía colectiva. Concepto; contenido; distinción con la autonomía individual; protección de la autonomía de los trabajadores. Autonomía colectiva en particular. Organización de la empresa. Organización sindical. De los grupos profesionales. Autonomía normativa.
4. Evolución histórica del sindicalismo. Distintas etapas.
5. Las categorías sociales y los derechos e intereses difusos. El interés colectivo.
6. La libertad sindical como principio y derecho humano fundamental. Normas constitucionales, internacionales de derechos humanos y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
7. Principios y fuentes del Derecho Colectivo del Trabajo.

Unidad 2: Régimen jurídico de las asociaciones sindicales de trabajadores

1. Antecedentes legislativos. Comparación entre el régimen legal de las asociaciones sindicales y las asociaciones civiles. Los principios de la libertad sindical y la autonomía.
2. Derecho de sindicación. Libertad sindical individual y colectiva, positiva y negativa: derechos que comprende. Problemas jurídicos que plantea la libertad sindical negativa.
3. La libertad sindical de los integrantes de las fuerzas armadas y de seguridad. Problemas jurídicos que plantea.
4. La unicidad sindical y la pluralidad sindical: distintas interpretaciones, la opinión de la OIT. El sindical y la representación en el sector público: decreto 255/03.
5. Organización sindical. Fundación. Asociaciones sindicales constituidas, inscriptas y con personería gremial. Tipología asociacional: los distintos tipos previstos legalmente. Debate en torno de las formas organizativas conforme el principio de libertad sindical. Grados. Comparación y diferencias. Derechos y obligaciones comunes a toda asociación sindical. La afiliación sindical y la libertad sindical. Derechos y obligaciones de los afiliados. La representación de los derechos individuales y de los derechos colectivos.
6. Estructura sindical: Estatutos, órganos y afiliados. Contenido de los estatutos. Órganos de dirección y administración. Asambleas. Facultades de cada uno. El Régimen electoral. Control. Patrimonio sindical. Exenciones. Ingresos Sindicales. Recaudación. Régimen contable y financiero. Responsabilidad civil, administrativa y penal de las acciones sindicales.
7. Personería gremial. Trámite y requisitos. Efectos del reconocimiento, derechos exclusivos, extensión personal y territorial, facultades de las asociaciones. Suspensión y retiro de la personería gremial. Secesión. Otorgamiento de personería gremial a sindicatos de oficio y de empresa y la libertad sindical. Criterios de OIT sobre el sistema de personería gremial.
8. Garantías sindicales. Derechos sindicales: Ejercicio. La representación sindical en la empresa. El Convenio 135 de la OIT. Requisitos para ser delegado. Número de delegados. Mandato, extensión, revocación, renuncia. La estabilidad sindical. Tutela de la representación gremial: sujetos comprendidos. La regulación en la ley 23.551 y su reglamentación. La cuestión de la constitucionalidad. Procedimiento. Actos vedados al empleador. Medidas cautelares. Salarios. Despido, reinstalación, indemnización. La tutela en la Administración Pública.
9. Amparo Sindical. Ámbito personal de aplicación. La discriminación sindical, la nulidad del acto discriminatorio. El artículo 43 de la Constitución Nacional. La ley 23.592. El debate sobre el alcance del art. 47 de la ley 23.551. Trabajadores no amparados expresamente por la tutela sindical de la ley 23.551. El despido discriminatorio antisindical.
10. Prácticas desleales, concepto, procedimiento y efectos. La intervención de la autoridad de aplicación.
11. Conflictos inter e intrasindicales. Encuadramiento sindical: concepto. Procedimiento: la vía asociacional, administrativa y judicial. Efectos. Pautas para la resolución.



Unidad 3: Las asociaciones de empleadores

1. Concepto. Criterio de organización. Funciones. Antecedentes nacionales. Regulación. Relevancia de la representatividad en la negociación colectiva.

Unidad 4: La negociación colectiva

1. Concepto. El marco constitucional y supralegal. Fuentes de la negociación colectiva. Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. El poder normativo autónomo. Principios del derecho de la negociación colectiva.
2. El convenio colectivo de trabajo: tipos. Naturaleza jurídica.
3. Práctica de la negociación colectiva. Constitución de la negociación colectiva. Legitimación de los sujetos negociadores. Obligación de los sujetos colectivos. Procedimiento.
4. Contenido del convenio colectivo: cláusulas normativas y obligacionales. Requisitos de forma. Publicidad. Registro. Validez y nulidad. Extinción. Convenio colectivo y los contratos individuales. Interpretación. Prueba.
5. La ley 14.250, ámbito de aplicación personal, exclusiones. Niveles de negociación. Ámbito de aplicación territorial. Obligatoriedad. Extensión. Homologación. Convenios colectivos de empresa. Facultades de la autoridad de aplicación.
6. La homologación y el interés general. Comienzo de la vigencia de los convenios colectivos de trabajo. Publicación. Articulación, concurrencia y sucesión de los convenios colectivos de Trabajo. Materias delegadas por el convenio mayor, no tratadas en el de ámbito mayor, propias de la organización de la empresa y condiciones más favorables al trabajador. Aplicación retroactiva. Actividad y ultractividad de los Convenios Colectivos de trabajo. Sucesión convencional. El convenio colectivo "a la baja". Límites constitucionales. El régimen de la pequeña y mediana empresa ley 24.467. La crisis de empresa y los convenios colectivos de trabajo. La quiebra y los convenios colectivos de trabajo. Extensión y adhesión convencional.
7. Conflictos de encuadramiento convencional. Concepto. Diferencias con el encuadramiento sindical. Principios para la resolución. Elección de criterios preponderantes. Procedimientos.

Unidad 5: Conflictos colectivos de trabajo

1. Conflicto individual y conflicto colectivo, concepto: relaciones entre ambos. Tipos de conflictos laborales; individuales, pluriindividuales y colectivos, de derecho e intereses.
2. Conflictos laborales en el sector público.
3. Medios de presión de los trabajadores. La Huelga: concepto y categorías comprendidas, significación sociológica, sujetos, titularidad, evolución histórica. Las etapas de represión, tolerancia y constitucionalización. Diversos tipos y manifestaciones. La huelga y la libertad sindical. Licitud e ilicitud. Efectos en las relaciones individuales de trabajo. Remuneraciones. Despido. Responsabilidad sindical por la adopción de medios de presión.
4. Regulación de la huelga en los servicios esenciales. Competencia en la regulación. Criterios de la OIT.
5. Medio de presión de los empleadores. El Lock-out. Otros medios. Licitud e ilicitud. Efectos.
6. Solución de los conflictos colectivos. Conciliación y arbitraje.

Unidad 6: Participación de los trabajadores en la gestión de la empresa. Cogestión y autogestión

1. Modo de colaboración social. Participación. Democracia y totalitarismo.
2. Colaboración en la empresa. Grado y método. Consejos de empresa. Legislación comparada. Experiencias nacionales.
3. Colaboración en el orden profesional.
4. Colaboración a nivel nacional. Funciones administrativa, legislativa, judicial. Experiencias nacionales y extranjeras. Los Consejos Económicos-Sociales.
5. Autogestión.
6. Cooperativas de Trabajo.

Unidad 7: Seguridad Social

1. Seguridad social: Concepto y alcances. Antecedentes y evolución histórica. Objetivos y políticas. Principios básicos técnicos. Tendencias.



2. Contingencias sociales. Estado de necesidad. Riesgo, carga y consistencia. Origen de la contingencia. Evolución. Clasificación.
3. Organización administrativa de la Seguridad Social. Autonomía funcional. Competencia de los entes de gestión. Por razón de la materia. Por razón de la persona. Por razón del lugar. Entes públicos, privados y mixtos. Gestión de Estado. Gestión privada. Intervención de los sectores interesados.
4. Ámbito de aplicación personal de los sistemas de seguridad social. Clasificación de la población en función de la actividad desarrollada: activa, dependiente y autónoma. Pasiva, anterior y posterior a la actividad. Situaciones especiales: población rural, menores de edad, familiares a cargo.
5. Problemas económicos de la seguridad social. Incidencia recíproca. Medios o instrumentos técnicos - financieros. Sistema contributivo y no contributivo. La seguridad social como derecho de ciudadanía. Sistema financiero de capitalización y de reparto de capitales de cobertura. Ventajas e inconvenientes. La experiencia nacional. El criterio de factibilidad, económica y financiera. Cotizaciones, tipos; naturaleza de cada una. Procedimiento de recaudación. La financiación por el impuesto.
6. Prestaciones de la seguridad social. Concepto, terminología. Prestaciones periódicas y no periódicas. Prestaciones monetarias y en especie y servicios. Prestaciones sustitutivas y complementarias. Requisitos para su percepción, período de carencia, satisfacción de las prestaciones, afiliación. Monto mínimo y máximo. Movilidad. Diversos sistemas. Limitaciones de las prestaciones.
7. Seguridad social internacional. Cartas, Declaraciones, y Documentos internacionales. Organizaciones internacionales. Organizaciones internacionales: OIT, AISS, CISS. La norma mínima de seguridad social. Problemas extranjeros, integraciones regionales. Acuerdo de reciprocidad.

Unidad 8: Derecho de la seguridad social

1. Noción y caracteres del Derecho de la Seguridad Social. Diferencia con el Derecho del Trabajo y el Derecho Económico.
2. Garantía constitucional de la seguridad social. Facultades de la Nación y de las Provincias.
3. Relaciones jurídicas y sujetos del Derecho de la Seguridad Social. Complejidad de los vínculos. Relaciones de afiliación, cotización y beneficios. Sujetos protegidos, sujetos obligados, entes gestores, el Estado, terceros prestatarios.
4. Fuentes del Derecho de la Seguridad Social. Fuentes legislativas: Constitución Nacional, Constitución de la Provincia de Buenos Aires, leyes, decretos, resoluciones. Convenios de seguridad social. Convenios colectivos. Usos y costumbres. Principios del Derecho de la Seguridad Social. Jurisprudencia. Doctrina.
5. Interpretación y aplicación del derecho de la Seguridad Social. Órganos de aplicación. Interpretación, aplicación temporal. Consolidación de derechos. Modificaciones legislativas, efectos, aplicación territorial.

Unidad 9: Sistema integrado de jubilaciones y pensiones

1. Creación. Ámbito de aplicación. El Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Regímenes especiales y diferenciales.
2. Incorporación obligatoria e incorporación voluntaria.
3. Remuneración. Aportes y contribuciones. Renta y base imponible. Porcentajes. Movilidad.
4. Obligaciones de los empleadores, de los afiliados y de los beneficiarios.
5. Caracteres de las prestaciones.
6. Contingencias sociales cubiertas: por vejez, invalidez, muerte.
7. Régimen previsional público. Prestación básica universal. Requisitos. Haber de la prestación. Cómputo de servicios. Prestación compensatoria. Requisitos. Haber. Prestación adicional por permanencia. Requisitos. Haber. Prestación anual complementaria. Requisitos. Haber. Prestación mínima.
8. Autoridad de aplicación: ANSES. Supervisión y control. Funcionamiento. Garantías del estado.
9. Penalidades. Delitos contra la integración de los fondos al SIPA.

Unidad 10: Asignaciones familiares

1. Antecedentes doctrinarios e históricos. Legislación nacional. Política de amparo de la familia.



Distintos aspectos.

2. Contingencias cubiertas. Ámbito de aplicación de los regímenes para trabajadores dependientes. Agentes de la Administración Pública. Extensión a los jubilados y pensionados. Requisitos. Responsable de pago. Diversas formas de pago. Prescripción.

3. Prestaciones. Clasificación. Prestaciones por pago único. a) Asignación por hijo; b) Asignación por hijo con discapacidad; c) Asignación prenatal; d) Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal; e) Asignación por maternidad; f) Asignación por nacimiento; g) Asignación por adopción; h) Asignación por matrimonio; i) Asignación por hijo para protección social; j) Asignación por embarazo para protección social. Caracterización jurídica de las asignaciones familiares. Monto. Requisitos. Responsable de pago. Diversas formas de pago. Prescripción. Sistema contributivo y no contributivo. Financiamiento. Movilidad.

4. Organización administrativa. Penalidades. Mora. Prescripción.

Unidad 11: Enfermedad

1. Definición de la contingencia. Política de salud. Pautas organizativas de un seguro de salud. Convenciones y Recomendaciones de la OIT y de la OMS.

2. Prestaciones médico-asistenciales. Entidades sanitarias estatales; Obras Sociales y Mutuales. Régimen de Obras Sociales. Campo de aplicación personal. Prestaciones. Organización administrativa. Financiación. Organismos y sistema de contralor.

3. El Seguro Nacional de Salud. Ámbito de aplicación personal. Financiamiento. Órganos de control y ejecución.

Unidad 12: Amparo de otras contingencias

1. Desempleo: definición de la contingencia. Convenciones y reglamentaciones de la OIT. Pautas organizativas del seguro de ocupación. Servicio de Empleo. Legislación argentina. Prestaciones de desempleo.

2. Otros sistemas de amparo. Seguros colectivos obligatorios.

Unidad 13: Procedimiento administrativo y judicial en materia de seguridad social

Tratamiento del otorgamiento de jubilaciones y pensiones y reconocimiento de servicios. Procedimiento administrativo. Acciones y recursos judiciales. La Justicia Federal de la Seguridad Social Recaudación de aportes y contribuciones previsionales. Actas de inspección impugnación, recursos. Cobro ejecutivo. Aplicación de sanciones por organismos previsionales. Recursos. Asignaciones familiares. Recurso judicial.

BIBLIOGRAFÍA

- ACKERMAN, Mario (dir.) y TOSCA, Diego (coord.), *“Tratado de Derecho del Trabajo”*, Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2006.
- BAYLOS GRAU, Antonio, *“Derecho del Trabajo: modelo para armar”*, Ed. Trotta, Madrid, 1991.
- CAPON FILAS, Rodolfo, *“Derecho del Trabajo”*, Librería Editora Platense, La Plata, 1998.
- CASTEL, Robert, *“La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?”*. Buenos Aires: Manantial, 2004.
- Cornaglia, Ricardo Jesús, *“Derecho Colectivo del Trabajo”*, (3 tomos, Asociaciones Sindicales, Negociación colectiva y Derecho de Huelga), La Ley, 2006, Buenos Aires.
- CORNAGLIA, Ricardo J., *“El llamado ‘principio de progresividad’ en relación con la cláusula del progreso”*, en RAMIREZ, Luis E. (coord.), *“El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional”*, Ed. B de f, Buenos Aires, 2007, págs. 4/40.
- GOLDÍN, Adrián (Director), *“Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”*, La Ley, Fondo Editorial de Derecho y Economía, 1ª edición, Buenos Aires, 2009.
- SUPIOT, Alain, *“Crítica del Derecho del Trabajo”*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996.



- ZAS, Oscar, *“El impacto del Derecho Internacional de los Derechos Humanos Laborales en el ordenamiento jurídico argentino”*, en *“Estudios críticos de Derecho del Trabajo”*, Moisés Meik (Director), Legis Argentina, Buenos Aires, 2014, págs. 407/498.

SENTENCIAS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Fallos: 331:2499, 11/11/2008, “Asociación de Trabajadores del Estado c/Ministerio de Trabajo”

Fallos: 332:2715, 9/12/2009, “Rossi, Adriana María c/Estado Nacional- Armada Argentina”.

Fallos: 333:2306, 7/12/2010, “Álvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S.A.”.

Fallos: 336:672, 18/6/2013, “Asociación de Trabajadores del Estado”. 7/6/2016, “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A.”.

Fallos: 289:430, “Berçaitz, Miguel Angel” Fallos: 328:566,
“Izcovich”

Fallos: 328:1601, “Sánchez”

Fallos: 329:3089, “Badaro”

Fallos: 332:1914, “Elliff”

Fallos: 338:1092, “Etchart”

Fallos: 339:61, “Deprati”