Programa de Asignatura

Carrera:

Contador Público

Plan de Estudio (aprobado por ordenanza):

Ord 05/2018-CD y Ord 66/2018-CS

Espacio Curricular:

4225 - Derecho Laboral / Obligatoria

Aprobado por resolución número:

RES 146/22-C.D

Programa Vigente para ciclo académico:

2022

Profesor Titular (o a cargo de cátedra):

CASTILLEJO, Olga

Profesores Asociados:

LUQUEZ RIOS, Mario Horacio

Profesores Adjuntos:

CARAYOL, Mariana Cecilia
GOMEZ PAGNOTTA, Adriana Mabel

Jefes de Trabajos Prácticos:

CLEMENTE, Facundo
FUNES, Mario Guillermo
MARINELLI, Laura
MARINELLI, Laura Cecilia
MARTIJENA, Alejandra Dolores
PINO SCANIO, María Roxana

Ayudantes de Cátedra:

CORREA, Santiago Tomás

Características

Área	Periodo	Formato espacio curricular	Créditos
Jurídica	Segundo Cuatrimestre	Teórico-Aplicado	6

Requerimiento de tiempo del estudiante:

Horas clases teoría	Horas clases práctica	Subtotal horas clases	Horas de estudio	Horas de trabajo autónomo	Evaluaciones	Total horas asignatura
24	36	60	50	60	10	180

Espacios curriculares correlativos

Derecho Privado I ,

Contenidos

Fundamentos:

La asignatura resulta importante para la formación del profesional de Ciencias Económicas desde que le brinda las herramientas básicas y necesarias para enfrentar su futura labor del profesional. La tarea diaria del Contador Público necesita de los instrumentos propios de las ciencias jurídicas y que lo capacitan para el ejercicio profesional concreto.

Resulta imposible pensar el desempeño profesional del Contador si éste carece del conocimiento básico teórico y práctico de las relaciones laborales en todos sus aspectos: individual, colectivo así como también desde los distintos subsistemas de la seguridad social. El conocimiento derivado de esta disciplina habilitará al profesional para trabajar en forma independiente o bajo relación de dependencia con solvencia y asimismo proveer asesoramiento cuando así se requiera en empresas privadas o en el ámbito público y también desempeñarse como auxiliar de la justicia en su carácter de perito judicial.

El Contador Público debe tener los conocimientos necesarios que le permitan poder interpretar y aplicar y las normas laborales, así como también comprender y gestionar el capital humano dentro de las organizaciones siendo necesario para ello el conocimiento que sólo le puede brindar el estudio y práctica del Derecho Laboral y Administración de personal.

Contenidos Mínimos:

Derecho del trabajo: concepto, fuentes, principios del derecho del trabajo receptados por el derecho positivo argentino. Leyes argentinas; estatutos especiales; trabajadores rurales. Policía del trabajo. Medicina, higiene y seguridad en el trabajo. Trabajo y medio ambiente. Política argentina de la seguridad social. Accidentes del trabajo: régimen legal; seguros.
Derecho colectivo del trabajo. Asociaciones profesionales, gremiales, patronales. Convenciones colectivas de trabajo. Conflictos de trabajo. Huelga. Formas sindicales en Argentina.
Régimen de jubilaciones. Protección de la familia. Obras sociales.
Organización de la justicia del trabajo. Nociones sobre derecho internacional del trabajo. El contador público como auxiliar de la justicia laboral.

En el desarrollo de la materia se pone énfasis en la aplicación de los conocimientos a la tarea eminentemente práctica que desarrollará el contador público.

Competencias Generales:

Detectar y analizar situaciones problemáticas del campo profesional a fin de elaborar y proponer alternativas de solución
Buscar, seleccionar, evaluar y utilizar la información actualizada y pertinente para la toma de decisiones en el campo profesional

Competencias Específicas:

Capacidad para diseñar, rediseñar, implementar estructuras, procedimientos y sistemas alineados a las estrategias organizacionales

Capacidad para liderar y administrar el talento humano para el logro y consecución de los objetivos de la organización
Capacidad de integrar el componente administrativo y empresarial en el marco jurídico pertinente

Programa de Estudio (detalle unidades de aprendizaje):

III)- CONTENIDOS

DERECHO LABORAL

Capítulo I. El trabajo del hombre y su regulación jurídica. Teoría General del Derecho del Trabajo.

I. Delimitación de su ámbito: Concepto de derecho del trabajo. Caracteres. Fuentes.

II. Principios generales del derecho del trabajo: Concepto. Funciones. Su recepción en nuestra legislación.

1. Principio protectorio: a). Regla "in dubio pro operario". b). Regla de la norma más favorable. c). Regla de la condición más beneficiosa.
2. Principio de irrenunciabilidad: Excepciones.
3. Principio de continuidad. Principio de primacía de la realidad.
4. Buena fe. Justicia social. Equidad.
5. Prohibición de hacer discriminaciones.
6. Gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos.
7. Otros principios del derecho del trabajo.

III. Orden público laboral. Concepto. Implicancias.

1. Simulación ilícita y fraude laboral.
2. Otras figuras y presunciones para evitar abusos en perjuicio del trabajador: a). Solidaridad legal. b). Presunción de la existencia del contrato de trabajo. c). Integrantes de sociedades. d). Interposición de personas.

Capítulo II. Contrato individual del Trabajo.

I. Derecho Individual del trabajo. El contrato de trabajo y la relación de trabajo. Contrato de trabajo: Concepto. Relación de trabajo: Concepto. Presunción de la existencia del contrato de trabajo. Efectos del contrato sin relación de trabajo.
Los sujetos del contrato de trabajo. Trabajador. Empleador. Intermediarios. Contratistas, subcontratistas. Solidaridad. Empresas de servicios eventuales.

II. Requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo.

1. Capacidad: a). La capacidad del empleador. b). La capacidad del trabajador.
2. Objeto: a). Contrato de objeto ilícito. b). Contrato de objeto prohibido.
3. Forma del contrato de trabajo. a). Prueba del contrato de trabajo. b). Libro especial.
4. Legajo. a). Contenido. b) Utilidad. c) Descripción de tareas del trabajador.

III. Registración del contrato. La ley nacional de empleo 24.013 y su reglamentación. Sistema Único

de la Seguridad Social (SUSS). Formularios, aportes y contribuciones. Obligatoriedad de la registración. El empleo no registrado. El supuesto del art. 15 de la ley 24.013.

IV. Derechos y deberes de las partes: Deberes comunes: Principio rector: la buena fe contractual. Solidaridad y colaboración. Diligencia de las partes.

1. Derechos del empleador:
a). Derecho a recibir el trabajo: Carácter personal de la prestación. Relación con lo pactado por las partes. El deber de diligencia del trabajador en la prestación laboral. Violación del deber de prestar el trabajo: consecuencias.
b). Facultades jerárquicas. Facultad de dirección-organización: b.1). Concepto y límites.
c). Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo (ius variandi): c.1). Conceptos generales. c.2). Límites: razonabilidad, inalterabilidad de modalidades esenciales del contrato de trabajo, intangibilidad de los intereses del trabajador. c). Pautas que orientan su ejercicio. c.3). La movilidad "interna" de la relación laboral.
d). Facultades del empleado frente al ejercicio ilegítimo del ius variandi.
e). Facultades disciplinarias: faltas disciplinarias y sanciones aplicables. Cuestionamiento de las medidas disciplinarias.
f). Facultades de control: f.1). Control y vigilancia de la prestación del trabajo. f.2). Con relación a los controles personales del trabajador para evitar sustracciones a los bienes de la empresa. f.3). Controles derivados de las normas sobre salud y seguridad en el trabajo. f.4). Controles médicos referentes a la suspensión del trabajo por causa de enfermedad, accidente o embarazo. f.5). Control empresarial sobre los comportamientos extralaborales del trabajador.
g). Derecho a ser preferido en la explotación de los inventos personales del trabajador: g.1). Diversos supuestos. g.2). Obligación recíproca de secreto o reserva.
2. Deberes del empleador. Generalidades.
a). Deber de pagar la remuneración.
b). Deber de previsión: Fundamento y manifestaciones:
c). Deber de seguridad.
d). Deber de protección de los bienes del trabajador.
e). Deber de protección, alimentación y vivienda cuando el trabajador habite en el establecimiento.
f). Deber de dar ocupación efectiva y adecuada: La prestación laboral: deber y derecho del trabajador. Alcance. Excepciones al deber de ocupación. Asignación de tareas superiores.
g). Deber de respetar la libre expresión del trabajador y su dignidad personal. Deber de diligencia e iniciativa del empleador: contenido y consecuencias de su incumplimiento.
h). Deber de entregar Certificado de trabajo y constancia documental del depósito de los aportes y contribuciones a la seguridad social y certificado de trabajo. Sanción por no entrega de tal documentación (indemnización a favor del trabajador: requisitos, intimación, prescripción y abuso de derecho y el reclamo judicial sanción art. 80 LCT)
i). Deber de igual trato.
3. Derechos del trabajador. Enumeración. Contracara de los deberes del empleador.
4. Deberes del trabajador. Vinculación con los deberes del empleador. Deber de fidelidad. Deber de obediencia.

Capítulo III. Modalidades del Contrato de Trabajo.

I. Principio general. Indeterminación del plazo.

II. Periodo de prueba. 1. Concepto. 2. Plazo legal. Registración laboral. 3. Ámbito de aplicación. 4. Uso abusivo. Sanciones. 5. Derechos y deberes. 6. Aportes y contribuciones a la Seguridad Social. 7. Eximición de la indemnización por antigüedad. 8. Preaviso. 9. Prestaciones por Accidente de Trabajo

o enfermedad inculpable. 10. Cómputo como tiempo de servicio.

III. Contrato de trabajo a plazo fijo: 1. Requisitos de validez. Exigencias acumulativas. 2. Carga probatoria. 3. Duración. 4. Deber de preavisar. Plazos. Conversión del contrato. 5. Extinción por vencimiento del contrato. Indemnizaciones. 6. Extinción anticipada. Indemnizaciones.

IV. Contrato de trabajo a tiempo parcial: 1. Objetivo de su implementación. 2. Definición legal. Duración de la jornada de trabajo. Jornada habitual de la actividad. 3. Compatibilidad. Forma y prueba. 4. Remuneraciones. 5. Violación del límite de la jornada a tiempo parcial. 6. Las cotizaciones y prestaciones a la seguridad social. 7. Negociación colectiva. 8. Jornada reducida.

V. Concepto del contrato de temporada: 1. Rescisión laboral injustificada anticipada. Antigüedad. Equiparación contrato plazo fijo. 2. Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo. Responsabilidad. 3. Vigencia de la temporada. Extinción. 4. Receso de la temporada. Extinción.

VI. Contrato de trabajo eventual: 1. Caracterización. 2. Forma y prueba del contrato. 3. Deberes y derecho. 4. Aplicabilidad y compatibilidad de beneficios a los trabajadores eventuales. 5. Las empresas de servicios eventuales.

VII. Modalidades contractuales no laborales. Contrato de pasantía: Conceptualización. Requisitos.

Capítulo IV. Remuneración del Trabajador.
I. Remuneraciones del Trabajador: Concepto. Caracteres.

II. Distintas formas de salario: 1. En dinero o especie. 2. Viáticos. 3. Gratificaciones. 4. A destajo o por unidad de obra. 5. Comisión. 6. Participación en las utilidades. 7. Adicionales. 8. Propinas.

III. Prestaciones no retributivas. Concepto. Casos.

IV. Los beneficios sociales en el contrato de trabajo. Beneficios sociales: 1. Las disposiciones legales. 2. Las prestaciones de beneficio social. 3. Las prestaciones complementarias no remuneratorias. 4. Asignaciones en dinero en compensación de suspensiones por falta o disminución de trabajo.

V. Formas y modos de determinar la remuneración. Liquidación de sueldos. Casos prácticos. Recibos. Libro de sueldos y jornales. Aportes y contribuciones. Registración contable. Costo laboral. Prueba de pago de la remuneración.

VI. Adquisición y pérdida del salario: Cómo se adquiere y cómo se pierde el salario.

VII. De la tutela y pago de la remuneración: 1. La protección contra el empleador: Días, horas y lugar de pago. Periodo de pago. Plazo. Forma de pago. Adelantos de salarios. Pago íntegro. Sumas reclamadas en juicio. Prueba de pago. 2. La protección contra los acreedores del trabajador. 3. Protección contra los acreedores del empleador.

VIII. Prescripción y caducidad. Concepto de cada uno. Formas de interrupción o suspensión.

IX. Sueldo Anual Complementario (SAC): Concepto. Épocas de pago. Extinción del contrato: pago proporcional.

X. Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM): Concepto. Prohibición de abonar salarios inferiores. Inembargabilidad.

XI. Documentación laboral. Registración: inscripción como empleador en AFIP, altas, modificaciones y bajas de empleados y el CUIL. Legajos de personal: contenido. Contratación de seguros. Obligaciones del empleador en la conservación guarda de la documentación: recibo de haberes, libro art. 52 LCT, control horario, declaración jurada de aportes y contribuciones, régimen de información. Conceptos no remunerativos. Plazos de guarda de documentación laboral. Sanciones para los empleadores. Subsecretaría de Trabajo: intervención.

XII. Liquidación de haberes: casos prácticos. CCT 130/75 y otros. Liquidación de aportes y contribuciones al Régimen Nacional de la Seguridad Social y al Régimen Nacional de Obras Sociales. Su declaración on line. Bases imponibles. Reducción de contribuciones.

Capítulo V. Régimen legal de la duración del trabajo y descanso semanal

I. Jornada de trabajo. Determinación. Concepto. Extensión. Jornada de trabajo reducida. Horas suplementarias. Trabajo por equipo. Descanso diario y semanal. Jornada de menores.

II. Vacaciones y otras licencias. Conceptos generales. Razón de su existencia. Régimen general. Licencia ordinaria. Liquidación. Época de pago. Extinción del contrato: pago proporcional. Prohibición de compensación. Fraccionamiento y acumulación.

III. Régimen de las licencias especiales. Licencias especiales previstas en la LCT. Cálculo del salario de los días de licencia. Día hábil. Acreditación del derecho a la licencia especial. Liquidación.

IV. Feriados obligatorios y días no laborables. Nociones generales. Enumeración. Régimen para días feriados: 1. Remisión a las normas sobre descanso semanal. 2. Derecho a percibir el salario. 3. No aplicabilidad de la previsión sobre descanso compensatorio. 4. Condiciones para percibir el salario correspondiente al día feriado. 5. Determinación del salario. Liquidación.

V. Régimen para días no laborables: 1. Opción del empleador. 2. Pago del día no laborable. Liquidación. Caso de enfermedad o accidente: Liquidación.

Capítulo VI. Trabajo de mujeres y menores.

I. Trabajo de mujeres. 1. Conceptos generales. Principios generales. Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio.
a). Protección de la mujer. Descanso al mediodía. Trabajos insalubres.
b). Protección de la maternidad. Objeto de la protección... Principios generales. Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Obligación de comunicar el embarazo. Despido por causa de embarazo. Presunción. Descanso diario por lactancia.
c). De la prohibición del despido por causa de matrimonio. Conceptos generales. Nulidad. Presunción. Indemnización especial.
d). Estado de excedencia. Requisitos para el goce del instituto. Opciones. Prohibición de la mujer trabajadora. Reintegro. Liquidación de la indemnización. Opción tácita. No se computa como tiempo de servicio a ningún efecto.

II. Trabajo de menores. 1. Conceptos generales. Normas de la OIT. Protección del trabajo de

menores en la Constitución y normas internacionales. Legislación argentina. Régimen legal del trabajo de Menores. Ley 26.390. 2. Capacidad procesal. 3. Remuneración. 4. Jornada de trabajo y descansos. Jornada nocturna. Descansos. Vacaciones. 5. Trabajo a domicilio. 6. Salud. 7. Accidentes laborales. 8. Ahorro. 9. Derechos sindicales.

Capítulo VII. Suspensión de ciertos efectos del contrato.

I. Enfermedades y accidentes inculpables. Conceptos generales. Alcance. Derechos y obligaciones de las partes.

II. Suspensiones derivadas de la investigación de la conducta del trabajador. Denominaciones. Fundamento. Diferencias. Suspensión preventiva: 1. Caracterización legal.
III. Caracterización de la suspensión precautoria. Conceptos Generales. Pautas que legitiman la suspensión precautoria.

IV. Requisitos genéricos de las suspensiones: 1. Justa Causa. 2. Plazo determinado. 3. Notificación por escrito.

V. Suspensiones disciplinarias. Requisitos específicos de validez. 1. Funcionalidad. 2. Proporcionalidad. 3. Contemporaneidad. 4. Non bis in idem. Impugnación de la suspensión: forma, plazo, y procedimiento. Derechos del trabajador sancionado.
Suspensión del dependiente con tutela sindical.

VI. Suspensiones por causas económicas: 1. Concepto. 2. Suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor. 3. Suspensión del contrato por falta o disminución de trabajo. 4. Diferencias. 5. Regulación legal. Derecho a la percepción de salarios durante la suspensión.

VII. Transferencia del contrato del trabajo. Transferencia del establecimiento: 1. Transferencia definitiva del establecimiento. 2. Transferencia transitoria del contrato de trabajo. Cesión de personal. Efectos de la transferencia: a). Situación de despido. b). Solidaridad. Transferencia a favor del estado. Privatizaciones.

Capítulo VIII. Extinción del Contrato de Trabajo.

I. Nociones generales. Clasificación.

II. Preaviso. Concepto. Plazos: 1. En el período a prueba. 2. En el contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Perfeccionamiento del preaviso. Eficacia del preaviso frente a la suspensión del contrato. Licencia diaria. Renuncia al plazo faltante. Eximición de la obligación de prestar servicios. Indemnización sustitutiva. Integración del mes de despido. El preaviso en los contratos de trabajo a plazo fijo.

III. Causas de extinción del contrato de trabajo.
1. Renuncia: forma y requisitos.
2. Mutuo acuerdo: forma y modalidades (los retiros voluntarios).
3. Abandono de trabajo. Por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo. Por muerte del trabajador.
4. Por muerte del empleador. Por vencimiento del plazo.
5. Por quiebra o concurso del empleador.

6. Por jubilación del trabajador: intimación. Plazo de mantenimiento de la relación. Supuesto del trabajador jubilado que vuelve a la actividad.
7. Por incapacidad o inhabilidad del trabajador.
8. Por justa causa. Injuria laboral. Concepto y ejemplos. Casos de injurias laborales.
9. Despido discriminatorio.
10. Indemnización por antigüedad o despido. Liquidación y cálculo.

IV. Incrementos indemnizatorios de la ley 25.323. Falta o deficiente registración. Falta de pago de las indemnizaciones debidas por despido injustificado.
Incrementos indemnizatorios de la ley 24013. Por falta o deficiente registración: requisitos para que procedan los incrementos. Despido después del emplazamiento al empleador.

V. Prescripción y caducidad.
1. Prescripción: a). Concepto. b). Comienzo del plazo. c). Normas aplicables. d). Suspensión e). Interrupción de la prescripción. Diferencias. f). Causas de suspensión y de interrupción.
2. Caducidad: a). Definición. b). Diferencias con la prescripción. c). Supuestos de caducidad en la LCT.

VI. Otras sanciones en la LCT:. Conducta maliciosa o temeraria del empleador: 1. Supuestos contemplados. 2. La sanción. 3. Falta de cumplimiento de acuerdo homologado en sede judicial o administrativa. Pago en juicio.

VII. Liquidaciones finales: casos prácticos. Documentación: baja en AFIP: Mi simplificación II. Certificados laborales. Cierre de cuentas sueldos.

Capítulo IX. Estatutos Especiales.

I. Conceptos generales. Relaciones con la ley de contrato de trabajo.
II. Régimen nacional de trabajo agrario. Ley 26727. Personal comprendido. Modalidades de contratación. Jornada de trabajo, Licencias. Remuneración. Jubilación. Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA).

III. Contratistas de viñas y frutales. Ley 20589 modificada por ley 23154. Principales aspectos de la regulación estatutaria. Caracterización del estatuto: regulación autónoma e independiente. Duración del contrato. Obligaciones de las partes. Régimen de remuneración. Extinción por vencimiento del plazo. Resolución sin justa causa o despido injustificado.

IV. Régimen especial de la pequeña empresa. Definición Registro Único de Personal. Preaviso. Negociación colectiva. Disponibilidad Colectiva. Formación Profesional. Salud y seguridad en el trabajo. Seguimiento y aplicación de la ley.

Capítulo X. Derecho Colectivo.

I. Derecho Colectivo. Concepto. Fines. Fuentes. Principios de legislación sindical: 1. Libertad sindical. 2. Democracia Sindical. 3. Representatividad sindical. 4. Autonomía sindical.

II. Régimen legal de las asociaciones sindicales de trabajadores (Ley 23.551 y Decreto Reglamentario 467/88). Disposiciones generales. Recepción por la legislación argentina de los principios sindicales.

1. Asociaciones simplemente inscriptas: derechos y obligaciones.
2. Asociaciones con personería gremial. Requisitos para obtener la personería gremial. Derechos que otorga la personería gremial.

III. Garantías sindicales. Estabilidad y tutela sindical: nociones generales. Sujetos beneficiarios. Alcance de la estabilidad: Requisitos para que rija. Amparo sindical.

IV. Exclusión de la tutela sindical: noción y procedimiento aplicable. Licencia sindical. Prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales:
Enumeración legal.

V. Convención colectiva de trabajo. Concepto. Distintos tipos de convenios. Legislación argentina sobre convenios colectivos: ley 14.250 y 25.877. Requisitos formales. Efectos. Procedimiento de negociación colectiva. Ley 23.546. Homologación: caracterización, procedimiento. Ámbito de aplicación del convenio.

VI. Conflicto laboral. Huelga: concepto. Autoridad Laboral. Nación – Provincias. Conciliación y Arbitraje - Ley 14.786. Conciliación Laboral Obligatoria. Incumplimiento - Sanciones. La Huelga y los Despidos. La Huelga y los Salarios. La Huelga en los servicios esenciales.

Capítulo XI. Derecho Administrativo del Trabajo.

I. Derecho administrativo del trabajo. El ejercicio de la policía del trabajo. Competencia provincial o nacional de la policía del trabajo.

II. Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia. Ley provincial 8729. Misión y Función de la Subsecretaría. Inspección laboral. Régimen general de infracciones laborales. Conciliación voluntaria de conflictos individuales. Conciliación obligatoria en conflictos colectivos.

III. Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas: ley 24013. Resolución de los conflictos colectivos del trabajo. Otras funciones administrativas: 1. Accidentes o enfermedades inculpables. 2. Habilitación de la documentación laboral y registración contractual. 3. Asesoramiento y patrocinio gratuito. Servicio de empleo.

Capítulo XII. Derecho Procesal Laboral.

I. Derecho procesal del trabajo. Razón de ser de la especialidad.

II. Justicia del Trabajo en la provincia de Mendoza. Organización. División en tres salas unipersonales. Asiento de los Tribunales. Características del proceso.

III. Procedimiento genérico ordinario y procedimientos especiales. Competencia. Beneficio de justicia gratuita. Pruebas.

IV. Prueba pericial contable: 1. Conceptualización. 2. Propuesta y designación. 3. Aceptación del cargo. 4. Término para producir los dictámenes. 5. La prueba pericial contable en el ámbito del proceso laboral. Honorarios.

Capítulo XIII. Derecho de la Seguridad Social.

I. Derecho de la Seguridad Social. Concepto. Fines. Autonomía. Relaciones entre el derecho de la Seguridad Social y el Derecho del Trabajo. Los Principios de la Seguridad Social. Financiación.

II. Protección de los trabajadores desempleados. Consideraciones generales. Sistema integral de prestaciones. Ley 24.013. Prestaciones. Requisitos que debe reunir el trabajador. Duración y cuantía de la prestación. Obligaciones de las partes. Suspensión de las prestaciones. Extinción de las prestaciones. Financiamiento. Modalidad de pago único de las prestaciones.

III. Régimen previsional jubilatorio y pensionario. Régimen previsional vigente: ley 24.241 y modificaciones (leyes 24.347, 26.417, 26.425, 26.566). Principales características. Ámbito de aplicación subjetivo. Obligaciones: 1. de los empleadores. 2. de los afiliados. Contingencias y prestaciones del régimen de reparto. a). Jubilación ordinaria. b). Retiro por invalidez. c). Pensión. d). Prestación por edad avanzada.

IV. Régimen de Asignaciones Familiares. Ley 24.714 y sus modificatorias. Características generales del sistema. Límite salarial que condiciona la percepción de las asignaciones. Prestaciones: 1. Asignación por hijo. 2. Asignación por hijo con discapacidad. 3. Asignación prenatal. 4. Asignación por ayuda escolar anual. 5. Asignación por maternidad. 6. Asignación por nacimiento. 7. Asignación por adopción. 8. Asignación por matrimonio. 9. Asignación por nacimiento de hijo con síndrome de Down. Prestaciones para los beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Otras prestaciones. Pago de las asignaciones. Trabajador con más de un empleo. Prescripción. Financiación. Sistema Único de Asignaciones Familiares.

Capítulo XIV. Protección de la salud del trabajador.

I. Protección de la salud del trabajador. La responsabilidad en la ley 24.557 (y sus modificatorias, ley 26.773). Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART)

II. Ley sobre Riesgos del Trabajo (ley 24.557). Objetivos. Ámbito de aplicación.
1. Contingencias cubiertas: a). Accidente de trabajo. b). Accidentes in itinere. c). Enfermedades profesionales.
2. Eximentes de responsabilidad: a). Dolo del trabajador. b). Fuerza mayor extraña al trabajo. c) Incapacidades preexistentes.
3. Prestaciones en especie y dinerarias: a). Prestaciones en especie. b). Prestaciones dinerarias. c). Ingreso base. Su cuantía. d). Adicional de pago único. e). Incapacidad laboral temporaria (ILT). f). Incapacidad laboral permanente parcial (IPP). Comisiones Médicas. Prescripción. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). Liquidaciones – casos prácticos.

III. Seguro nacional de salud. Creación del sistema nacional del seguro de salud. Principios. Fines. Objetivos. Ámbito de aplicación. Beneficiarios. Administración del seguro. Agentes del seguro. Financiación. Prestaciones.

IV. Régimen Legal de Obras Sociales. Obras sociales comprendidas. Funciones y obligaciones de las obras sociales. Beneficiarios. Prestaciones obligatorias. Ley Recursos.24.455. Derecho de opción del trabajador. Decretos 446/00, 1.140/00 y 1.305/00. Administración de los entes. Aportes y contribuciones: a). Montos. b). Depósito. c). Destino. d). Cobro Judicial. Sanciones.

Metodología

Objetivos y descripción de estrategias pedagógicas por unidad de aprendizaje:

Capítulo I de Aprendizaje: El trabajo del hombre y su regulación jurídica. Teoría General del Derecho del Trabajo.

Resultados de aprendizaje

- Conocer y comprender los principios que rigen el derecho del trabajo

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

- Clase teórica

Capítulo II de Aprendizaje: Contrato individual del Trabajo.

Resultados de aprendizaje

- Conocer y distinguir los procesos para dar de alta a una empresa y un empleado en los distintos organismos.
- Realizar un contrato a tiempo indeterminado

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

- Clase teórica
- Clase práctica

Capítulo III de Aprendizaje: Modalidades del Contrato de Trabajo.

Resultados de aprendizaje

- Comprender y aplicar las distintas modalidades de contratación
- Desarrollar un contrato de modalidad

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

- Clase teórica
- Clase práctica

Capítulo IV de Aprendizaje: Remuneración del Trabajador..

Resultados de aprendizaje

- Comprender el mecanismo para realizar la liquidación de haberes.
- Aprender a diferenciar y calcular los aportes y contribuciones de los distintos subsistemas.
- Aplicar los conocimientos y cálculos a declaraciones específicas (Formulario 931 y boletas sindicales)
- Aplicar el CCT 130/75 (Empleados de Comercio) para realizar la liquidación de haberes.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

- Clase teórica
- Clase práctica
- Caso práctico integral a trabajar en grupo de estudiantes

Capítulo V de Aprendizaje: Régimen legal de la duración del trabajo y descanso semanal

Resultados de aprendizaje

- Comprender las cuestiones relativas: al concepto de vacaciones, extensión, cómputo, comunicación, época de otorgamiento, retribución, pago proporcional, fraccionamiento, superposición con otros institutos.
- Aprender a realizar el cálculo de las horas extras.
- Aprender a liquidar los feriados y licencias pagas establecidas en la LCT.
- Aplicar los conceptos al convenio colectivo de trabajo 130/1975 (empleados de comercio)

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

- Clase teórica
- Clase práctica
- Caso práctico integral a trabajar en grupo de estudiantes

Capítulo VI de Aprendizaje: Trabajo de mujeres y menores.

Resultados de aprendizaje

- Conocer y comprender los conceptos, principios y normas propios del trabajo de mujeres y menores

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

- Clase teórica

Capítulo VII de Aprendizaje: Suspensión de ciertos efectos del contrato.

Resultados de aprendizaje

- Comprender las cuestiones relativas a la protección que otorga la ley de contrato de trabajo (20.744) a los trabajadores afectados por accidentes y enfermedades comunes, comúnmente llamadas accidentes y enfermedades inculpables.
- Conocer y comprender la concurrencia de los requisitos exigidos.
- Determinar la duración de la suspensión por esta causa y su retribución.
- Aplicar los conceptos al convenio colectivo de trabajo 130/1975 (empleados de comercio)

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

- Clase teórica
- Clase práctica

Capítulo VIII de Aprendizaje: Extinción del Contrato de Trabajo.

Resultados de aprendizaje

- Comprender las cuestiones relativas a la extinción del contrato de trabajo, su clasificación en función de quien la produce, la documentación que acredita el cese del contrato de trabajo.
- Determinar y comprender los conceptos de la liquidación final.
- Conocer sobre la baja en la “Simplificación Registral”, los certificaciones laborales a los cuales está obligado el empleador de entregar al trabajador en la extinción de la relación laboral.
- Aplicar los conceptos al convenio colectivo de trabajo 130/1975 (empleados de comercio)

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

- Clase teórica

- Clase práctica
- Caso práctico integral a trabajar en grupo de estudiantes

Capítulo IX de Aprendizaje: Estatutos Especiales.

Resultados de aprendizaje

- Identificar qué son los estatutos especiales y desarrollar el conocimiento específico del estatuto contratista de viñas y frutales.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

- Clase teórica
- Caso práctico integral a trabajar en grupo de estudiantes

Capítulo X de Aprendizaje: Derecho Colectivo.

Resultados de aprendizaje

- Conocer las normas básicas que rigen el derecho colectivo en Argentina, asociaciones profesionales, convenciones colectivas de trabajo y los conflictos colectivos.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

- Clase teórica

.

Capítulo XI de Aprendizaje: Derecho Administrativo del Trabajo.

Resultados de aprendizaje

- Conocer y comprender los conceptos propios del derecho administrativo del trabajo

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

- Clase teórica

Capítulo XII de Aprendizaje: Derecho Procesal Laboral.

Resultados de aprendizaje

- Conocer y comprender la prueba pericial contable en el ámbito del proceso laboral.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

- Clase teórica
- Clase práctica

Capítulo XIII de Aprendizaje: Derecho de la Seguridad Social.

Resultados de aprendizaje

- Comprender la importancia y responsabilidad de la empresa en el cumplimiento de las normas de salud y seguridad del trabajador en el ámbito laboral.
- Conocer las normas que rigen los riesgos del trabajo y enfermedades profesionales

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

- Clase teórica

Capítulo XIV de Aprendizaje: Protección de la salud del trabajador

Resultados de aprendizaje

- Conocer y comprender cómo funciona una unidad organizativa de personal
- Conocer cómo se establece una estrategia de organización y desempeño del capital humano.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

- Clase teórica
- Clase práctica

Carga Horaria por unidad de aprendizaje:

Unidad	Horas teóricas	Horas de trabajos prácticos	Horas de actividades de formación práctica	Horas de estudio	Horas de trabajo autónomo	Evaluaciones
Cap. I	1	0	0	2	0	0
Cap. II	1	4	0	3	3	0
Cap. III	2	2	0	3	3	0
Cap. IV	2	4	2	4	10	0
Cap. V	2	4	4	4	10	0
Cap. VI	1	0	0	4	0	0
Cap. VII	2	2	0	4	4	0
Cap. VIII	2	4	4	4	12	0
Cap. IX	1	0	2	6	10	0
Cap. X	2	0	0	2	0	0
Cap. XI	2	0	0	2	0	0
Cap. XII	2	2	0	4	4	0
Cap. XIII	2	0	0	2	0	0
Cap. XIV	2	2	0	6	4	0
Evaluaciones parciales y finales	0	0	0	0	0	10

Programa de trabajos prácticos y/o aplicaciones:

PROGRAMA DE TRABAJO PRÁCTICOS Y/O APLICACIONES

Nº Trabajo Práctico Nombre Práctico Unidad del Programa

1 El legajo del Trabajador Unidad Nº 2
2 Contrato de Trabajo Unidad Nº 2
3 Registro e Inscripciones Unidad Nº 2
4 Contrato de Trabajo – Modalidades Contractuales Unidad Nº 3
5 Remuneraciones Unidad Nº 4
6 Remuneraciones Unidad Nº 4

7 Remuneraciones - SAC Unidad Nº 4
8 Horas Extras- Licencias, Feriados y días no laborables Unidad Nº 5
9 Vacaciones Unidad Nº 5
10 Enfermedad Inculpable y Suspensiones Unidad Nº 7
11 Extinción del Contrato de Trabajo Unidad Nº 8
12 Indemnizaciones Agravadas y Leyes Complementarias Unidad Nº 8
13 Liquidaciones de la Ley de Riesgos del Trabajo Unidad Nº 14
14 Pericia Laboral Unidad Nº 12

Aplicación Práctica:
Durante el cursado de la asignatura se desarrolla un Trabajo Práctico Integrador que comprende todos los temas de la asignatura

Bibliografía (Obligatoria y Complementaria):

IV)- BIBLIOGRAFIA DE DERECHO LABORAL

I. Básica.

1. ALTAMIRA GIGENA, Raúl y otros, La ley de Contrato de Trabajo Comentada y concordada. (Ed. Astrea, 1981, dos tomos)
2. CAPÓN FILAS, Rodolfo E., Derecho del Trabajo, Ed. Platense. Edición actualizada.
3. DE DIEGO, Julián A.; Manual de Derecho del trabajo y de la seguridad social, (Ed. Abeledo-Perrot, ed. actualizada, un tomo).
4. FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, Manual teórico práctico de derecho del trabajo, Ed. La Ley, edición actualizada.
5. GRISOLIA, Julio, Manual de Derecho Laboral, Ed. Abeledo Perrot – Thomson Reuters, Edición Actualizada)
6. LIVELLARA, Carlos A., Director, Castillejo de Arias O. y Salas, A, Coordinadoras; Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. La Ley, 2013.
7. MARTINEZ VIVOT, Julio J., Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social, (Ed. Astrea, edición actualizada, un tomo).
8. MONTEJO, Ana María, Normativa contable para las obras sociales, Ed. Adhoc – Vilella, 2004.
9. MONTEJO, Ana María, Normativa contable para las obras sociales, Ed. Adhoc – Vilella, 2004.
10. RODRIGUEZ MANCINI, Jorge (Director), Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social, (Ed. Astrea, edición actualizada, un tomo).
11. VAZQUEZ VIALARD, Antonio, Derecho del trabajo y Seguridad Social, (Ed. Astrea, edición actualizada, dos tomos).

II. Optativa.

1. ACKERMAN Mario, Ley de Riesgos del Trabajo, Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2014.
2. ACKERMAN Mario, Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2007.
3. BRITO PERET, José y CIPOLETTA, Graciela, Ordenamiento Previsional y de la Seguridad Social, 2 tomo, Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2014.
4. OJEDA Raúl H, Jurisprudencia Laboral Nacional y de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2014
5. PEREZ, Benito, Manual de Derecho del Trabajo, 1983.
6. SECO, Ricardo, La remuneración de los trabajadores en el derecho argentino, Ed. Rubinzal

Culzoni, Santa Fe, 2015.

Sitios en la web de acceso gratuito:

1. www.infojus.gob.ar (legislación, doctrina y jurisprudencia)
2. www.infoleg.gov.ar (legislación nacional y provincial)
3. www.legislaturamendoza.gov.ar (legislación de la Provincia de Mendoza).

V)- BIBLIOGRAFIA DE ADMINISTRACION DEL PERSONAL

I. Básica.

1. CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos – El capital humano de las organizaciones, Octava Edición, Ed. McGraw-Hill, 2002.
2. CHIAVENATO, Idalberto, Gestión del Talento Humano, Ed. McGraw-Hill, 2002.
3. Dolan, Simon L. y Otros, La gestión de los Recursos Humanos, Ed. McGraw-Hill, 2003.
4. GOMEZ PAGNOTTA, Adriana – Administración de Personal, Ed Facultad de Ciencias Económicas – Universidad de la Facultad de Cuyo. Seria Cuaderno Derecho Nº 63, 2009.
5. MARTIJENA, Alejandra D. - Nuevas Tendencias del Capital Humano, Ed Facultad de Ciencias Económicas – Universidad de la Facultad de Cuyo.

II. Optativa.

1. ALLES, Martha, Desarrollo del Talento Humano. Basado en competencias, Ed, Granica, 2005.
2. ALLES, Martha, Dirección estratégica de Recursos Humanos – Gestión por Competencias, Ed, Granica, 2005.
3. AQUINO, Jorge y Otros, Recursos Humanos, Ed. Macchi 2004.
4. BECKER, Brian y otros, El cuadro de mando de mando de RRHH, Barcelona. España. Ed. Gestión 2000, 2001.
5. DEBELJUH, Patricia, Hacia una empresa familiarmente responsable: Guía de Buenas Prácticas, Ed. Universidad Austral, 2011.
6. GAITO, Horacio y Otros, Administración de Recursos Humanos utilizando Access y Excel, Ed. Comicron Editorial, 2007.
7. GÓMEZ, Paola, Como Aplicar los Recursos Humanos, Ed. Valletta Ediciones, 2007.
8. MARISTANY, Jaime, Administración de Recursos Humanos (2º edición) Ed. Pearson, 2007.
9. RIVERO, Silvia Susana, Claves de la Búsqueda de empleo, Ed. La Ley, 2006.
10. ROBINSON, Ken Aronica Lou, El Elemento – Descubrir tu pasión lo cambia todo, Ed. Conecta, 2013.
11. SCHLEMENSON, A, La estrategia del talento, Ed. Paidos, 2002.

<u>Metodología de enseñanza y aprendizaje:</u>

VI)- METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA DURANTE EL CURSADO.

Asignatura Teórico-Aplicada

a) Horas de clase y requisitos de asistencia.-
Se compone un sistema de clases teóricas y prácticas. Semanalmente se dictarán ocho horas de clases teóricas-prácticas, distribuidas semanalmente en cuatro días y cada uno de ellos con un módulo de dos horas.-

Se prevé también un régimen de consulta conforme el horario informado por los docentes en el aula virtual, distribuido entre los integrantes de la cátedra y a requerimiento de los estudiantes.-
Asimismo, se considera conveniente la asistencia del estudiante a todas las horas de clase, en tanto la modalidad teórico-práctica facilita el aprendizaje de los contenidos de la asignatura.-

b) Contenido temático y enfoque de las clases.
Las clases se desarrollarán en función de los contenidos consignados en el programa de la materia. No obstante por limitaciones horarias, eventualmente podrán quedar unidades o puntos del programa no desarrollados en clase. Esta situación no autoriza el desconocimiento de estos puntos por parte del estudiante ni su excusión al momento del rendir el examen final.-
La asignatura tiene carácter como se dijo, teórico práctico. En este sentido, ambos módulos tratarán los referidos aspectos, insertando la práctica luego de la teoría. El desarrollo de las clases será a cargo de los Profesores Titulares Asociados y también de los Jefe de Trabajos Prácticos.-
No obstante ello, podrá destinarse especialmente una hora de los módulos asignados a la parte práctica, la que estará a cargo del o los Jefes de Trabajos Prácticos.-

c) Modalidad de trabajo en clase.
Es propósito de la cátedra incentivar la participación activa de los estudiantes en las clases. A tales fines se alentará su intervención y los ámbitos de discusión.-
En este sentido, deberán concurrir los estudiantes con la ley de contrato de trabajo y/o legislación aplicable actualizada, para lograr la lectura conjunta de la normativa, comprensión y comentario de ellas.-
Asimismo, y a partir del análisis antes mencionado se plantearán casos en clase para su resolución, como parte de la modalidad de aprendizaje y comprensión de la teoría explicitada.-
El proceso de enseñanza y aprendizaje será apoyado, además con clases de consulta ofrecidas por los docentes de la cátedra en los horarios de atención de alumnos, los que serán comunicados adecuadamente al comienzo del ciclo lectivo.-

d) Modalidad de trabajo para el estudiante.
Es propósito de la cátedra incentivar la participación activa de los estudiantes en los trabajos prácticos y solución de casos con apoyo docente.
El estudiante deberá realizar un trabajo integral sobre un Convenio Colectivo específico apoyándose en los conocimientos teórico práctico en el mismo sentido del avance del aprendizaje.
El mismo deberá ser presentado en grupo y expuesto oralmente conforme las consignas se darán para cada caso.

Sistema y criterios de evaluación

VII)- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y APROBACIÓN DE LA MATERIA:

El régimen de evaluación incluye:
- Dos (2) evaluaciones parciales.-
- Un (1) examen recuperatorio de parciales.-
- Un (1) trabajo integral sobre un Convenio Colectivo.-
- Un (1) examen integrador-
- Un (1) examen final.-

a) Exámenes parciales.-
Los dos (2) exámenes parciales que se tomarán durante el curso, guardarán relación con el grado de avance en el desarrollo de la materia a la fecha de cada una de ellas, y su modalidad será escrita.-
Consistirán en la resolución casos concretos expuestos en el mismo examen y en el desarrollo de

cuestiones teóricas.-
Para aprobar la evaluación parcial el estudiante deberá obtener como mínimo el 60 % del examen contestado correctamente, en base al puntaje total obtenido. A tal fin cada caso a resolver y desarrollo teórico exigido, indicará el puntaje que le corresponde.- El resultado, conforme lo indicado precedentemente, será aprobado o desaprobado.-
No obstante lo expuesto, en cada evaluación se explicitarán debidamente los requisitos a cumplir para su aprobación.-
Los dos (2) exámenes parciales referidos deberán ser aprobados.

b) Examen recuperatorio.-
Se prevé al finalizar los dos parciales antes indicados, un examen recuperatorio.- Podrán acceder a éste los alumnos ausentes o desaprobados en uno de los exámenes parciales, y versará sobre los mismos puntos o temas abordados en el examen parcial en cuestión.-
El criterio de evaluación será igual que el de los exámenes parciales.-
El examen recuperatorio será tomado después de haberse comunicado la nota del segundo examen parcial.-

c) Examen integrador (Ord. 18/03 CD y modif.).-
Aquellos estudiantes que no hubiesen cumplido con las condiciones de regularidad conforme lo indicado en el punto VIIl), tendrán derecho a rendir un examen integrador de los contenidos evaluados.
Para aprobar el integrador el alumno deberá obtener como mínimo el 60 % del examen aprobado, en base al puntaje total obtenido. A tal fin cada caso a resolver y desarrollo teórico exigido, indicará el puntaje que le corresponde.-

<u>Requisitos para obtener la regularidad</u>

VIII)- CONDICIÓN DE ALUMNOS REGULARES Y LIBRES DE LA MATERIA.-

Para obtener la calidad de alumno regular de la materia es necesario:
- Aprobar las dos (2) evaluaciones parciales previstas, o un parcial y su recuperatorio.-
- Cumplir con la asistencia al 70% de las clases prácticas.-
- Aprobar con el 60% el trabajo integral sobre convenio colectivo.-
- En función de la Ord. N° 18/03 CD y modif., el estudiante que no cumplió con las condiciones anteriormente expuestas, puede obtener la regularidad aprobando un examen integrador-

Será considerado libre quien:
- No hubiese alcanzado las condiciones de regularidad establecidas en el apartado anterior o no se hubiese inscripto en la materia.-

Mientras duren las disposiciones de excepción motivadas por el Covid-19 la asistencia se adecuará a lo dispuesto por la FCE.
IX)- EXÁMENES FINALES

1.- ALUMNOS REGULARES
Los estudiantes rendirán en los turnos que establece la ordenanza 18/03 CD y modif., siendo las fechas consignadas en la Programación Anual de Actividades de la Facultad, debiendo cumplirse con el requisito de la inscripción que la misma defina.-

a) Modalidad y contenido.-
Podrán ser escritos u orales, pudiendo versar sobre aspectos referidos a cualquiera de los puntos previstos en el programa de la materia tanto en sus aspectos teóricos como prácticos y en la

proporción que se considere oportuna.-

b) Requisitos de aprobación.-

- En los exámenes escritos, el alumno deberá obtener como mínimo el 60 % del examen aprobado, en base al puntaje total obtenido. A tal fin cada caso a resolver y desarrollo teórico exigido, indicará el puntaje que le corresponde.- No obstante lo expuesto, en cada evaluación se explicitarán debidamente los requisitos a cumplir para su aprobación.-
- Cumplimentar el 70% asistencia a las clases prácticas.-
- Aprobar con el 60% el trabajo integral sobre convenio colectivo.-
- En los exámenes orales, el estudiante extraerá dos bolillas, eligiendo una de ellas para exponer. Seguidamente, deberá exponer sobre temas a requerimiento de la mesa examinadora sobre programa abierto.-

Mientras duren las disposiciones de excepción motivadas por el Covid-19 la asistencia se adecuará a lo dispuesto por la FCE.

c) Sistema de calificación.-

- En el caso de exámenes finales escritos, la calificación final de la materia será la que resulte de aplicar el puntaje obtenido en el examen final, a una escala preestablecida por Ordenanza 108/10 CS.-
- En el caso de exámenes finales orales, la calificación final será la que determine el tribunal examinador.-

<u>Requisitos para aprobación</u>

IX)- EXAMENES FINALES

1.- ALUMNOS REGULARES

Los estudiantes rendirán en los turnos que establece la ordenanza 18/03 CD y modif., siendo las fechas consignadas en la Programación Anual de Actividades de la Facultad, debiendo cumplirse con el requisito de la inscripción que la misma defina.-

a) Modalidad y contenido.-

Podrán ser escritos u orales, pudiendo versar sobre aspectos referidos a cualquiera de los puntos previstos en el programa de la materia tanto en sus aspectos teóricos como prácticos y en la proporción que se considere oportuna.-

b) Requisitos de aprobación.-

- En los exámenes escritos, el estudiante deberá obtener como mínimo el 60 % del examen aprobado, en base al puntaje total obtenido. A tal fin cada caso a resolver y desarrollo teórico exigido, indicará el puntaje que le corresponde.- No obstante lo expuesto, en cada evaluación se explicitarán debidamente los requisitos a cumplir para su aprobación.-
- Cumplimentar el 70% asistencia a las clases prácticas.-
- Aprobar con el 60% el trabajo integral sobre convenio colectivo.-
- En los exámenes orales, el estudiante extraerá dos bolillas, eligiendo una de ellas para exponer. Seguidamente, deberá exponer sobre temas a requerimiento de la mesa examinadora sobre programa abierto.-

Mientras duren las disposiciones de excepción motivadas por el Covid-19 la asistencia se adecuará a lo dispuesto por la FCE.

c) Sistema de calificación.-

- En el caso de exámenes finales escritos, la calificación final de la materia será la que resulte de aplicar el puntaje obtenido en el examen final, a una escala preestablecida por Ordenanza 108/10 CS.-

- En el caso de exámenes finales orales, la calificación final será la que determine el tribunal examinador.-

2.- ALUMNOS LIBRES

Los alumnos libres rendirán en los turnos que indique la Ord. 18/03 CD y modificaciones. Además debe acreditar haber aprobado el trabajo integral sobre convenio colectivo.-

a) Modalidad y contenido.
Este examen constará de dos partes:
- Práctica: será un examen escrito que comprenderá los temas comprendidos en las evaluaciones parciales realizadas durante el cursado inmediato anterior de la asignatura.-
- Teórica Oral: dentro de las (cuarenta y ocho) 48 hs. hábiles posteriores al examen teórico-práctico precedente, deberán rendir un examen oral sobre programa abierto.-

b) Requisitos de aprobación.
- Parte escrita práctica: debe obtener el 60% como mínimo. Su aprobación es requisito necesario para acceder al examen oral.-
- Parte teórica oral: Deberá demostrar conocimientos que a juicio de la mesa examinadora sean suficientes para su aprobación.-

c) Sistema de calificación final.-
La nota final resultará de ponderar los puntajes obtenidos en los exámenes escritos en un 30 % y el oral en un 70%.-
El puntaje total del alumno que no aprobó alguna de estas instancias será el que corresponda a su no aprobación.-

RESULTADO	ESCALA NUMÉRICA	ESCALA CONCEPTUAL
	NOTA	%
NO APROBADO	0	0%
	1	de 1 a 12%
	2	de 13 a 24%
	3	de 25 a 35%
	4	de 36 a 47%
	5	de 48 a 59%
APROBADO	6	de 60 a 64%
	7	de 65 a 74%
	8	de 75 a 84%
	9	de 85 a 94%
	10	de 95 a 100%