

GUIA DE PREGUNTAS

MATERIA DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CATEDRA SARDEGNA-PROFESOR DI STEFANO

FCE-UBA

1. EL TRABAJO EVOLUCIÓN HISTÓRICA.

1. ¿Cuáles son las características principales del trabajo preindustrial en sus distintas épocas?
2. ¿Por qué decimos que el trabajo, tal cual como lo concebimos actualmente, nace con la Revolución Industrial?
3. ¿Cuáles fueron las primeras normas del derecho del trabajo y por qué surgieron?
4. Explique el fenómeno de la expansión del derecho del trabajo en la posguerra. ¿Qué motivó el desarrollo de la protección laboral en esta etapa?
5. ¿A que llamamos etapa posindustrial y 4ta revolución industrial? ¿Qué nuevos desafíos se presentan para el derecho del trabajo en estas etapas?
6. Presente una breve descripción de la evolución del derecho del trabajo en Argentina.

2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

1. ¿Por qué hablamos de trabajo humano y no nos referimos al trabajo en general?
2. ¿Cuáles son los elementos que definen el ámbito de actuación del derecho del trabajo?
3. ¿A qué llamamos faz social, faz productiva y faz dignificante del trabajo?
4. ¿Cuáles son las prestaciones no reguladas por el derecho del trabajo? Explique los motivos.
5. Explique la definición de contrato de trabajo del artículo 4° de la LCT.
6. ¿Cuáles son los contratos de trabajo no regidos por la LCT? ¿Por qué no los regula?
7. ¿Qué es la relación de dependencia en el trabajo? Explique las distintas formas de subordinación.
8. Explique el concepto del derecho del trabajo.
9. ¿Cuáles son las divisiones del derecho del trabajo? Explique los rasgos principales de cada una de las divisiones.
10. ¿Cuáles son los caracteres del derecho del trabajo? Explique sus fundamentos.
11. ¿Qué es el orden público laboral? Explique sus principales características.
12. ¿Cuál es la naturaleza jurídica del derecho del trabajo?
13. ¿Por qué decimos que el derecho del trabajo integra la política social?

3. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. ¿Qué diferencia existe entre los *sujetos del derecho del trabajo* y los *sujetos del contrato de trabajo*?
2. Defina el concepto de trabajador según la LCT y explique cuales son los elementos que lo integran.
3. ¿El auxiliar del trabajador es un empleado del trabajador? Justifique la respuesta.

4. ¿El socio trabajador percibe un salario o incrementa su beneficio de ganancias?
5. Defina el concepto de empleador según la LCT y explique qué tipo de “personas” pueden ser empleadores.
6. Explique el concepto de empresa, y los nombres que suelen usarse para definir al empleador.
7. Los gerentes: ¿actúan en nombre propio? Justifique la respuesta.
8. ¿A que nos referimos por establecimiento? ¿Existen establecimientos virtuales?
9. ¿Por qué decimos que el Estado tiene distintos roles como sujeto del contrato de trabajo?
10. ¿Cuáles fueron los motivos que motivaron la creación de la OIT y cuáles son sus objetivos principales? ¿Qué es el tripartismo en la OIT?
11. Explique cuáles son los principales órganos de la OIT y sus 3 funciones principales.
12. Explique que es un Convenio Internacionales del Trabajo y una Recomendación. ¿Para qué sirven?
13. ¿Por qué la OIT tiene mecanismos de control?

4. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. ¿Por qué decimos que los debates entre las posiciones antagónicas sobre el concepto de derecho influyen en la definición de los principios? Presente una definición de los principios general del derecho del trabajo.
2. ¿Cuáles son las funciones de los principios del derecho del trabajo?
3. Explique la definición y los fundamentos del derecho del trabajo.
4. Explique las 3 reglas del principio protectorio.
5. Explique como se aplica la regla de la norma más favorable desde la perspectiva de los sistemas de “acumulación, conglobamiento simple, y conglobamiento por instituciones”.
6. Explique el concepto, la definición y el fundamento del principio de irrenunciabilidad.
7. ¿Cómo opera el art. 12 LCT cuando el trabajador renuncia a un derecho? Tesis flexible y tesis rígida.
8. Explique las excepciones a la irrenunciabilidad.
9. Principio de continuidad de la relación laboral. Concepto y recepción legal.
10. Principio de buena fe. Concepto y recepción legal.
11. Principio de Igualdad de trato y no discriminación. Concepto y recepción legal.
12. Principios de Razonabilidad, Equidad, Gratuidad y Justicia Social. Concepto y recepción legal.
13. Concepto de Medios técnicos-jurídicos.

5. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

1. Explique el concepto de fuentes del derecho y sus clasificaciones generales.
2. ¿Cuál es la clasificación de fuentes que resulta relevante para el derecho del trabajo? Justifique.
3. ¿Cuáles son las fuentes clásicas? Explique cada una de ellas.
4. ¿Cuál es el sistema de fuentes establecido en la LCT?
5. ¿Cuáles son las fuentes propias? Explique cada una de ellas.

6. GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. ¿Qué es el Constitucionalismo Social?
2. ¿Cómo se dio la incorporación de las ideas del Constitucionalismo Social a nuestra Constitución Nacional?
3. Explique el contenido del artículo 14 bis de la Constitución Nacional.
4. ¿Por qué son importantes los contenidos laborales de los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional?
5. Explique el concepto de supremacía constitucional.
6. Explique el concepto de control constitucional.
7. ¿Qué significa la caracterización de las normas constitucionales entre operativas y programáticas?
8. ¿Cuáles son las particularidades en materia de jerarquía y prelación de normas en materia de derecho del trabajo?
9. ¿Qué significa la expresión “los convenios colectivos tienen efecto derogatorio de las leyes”?

7. ACTIVIDADES NO REGULADAS POR LA LCT

1. ¿Por qué la LCT excluye a estos sectores de su regulación? ¿Esto significa que en ningún caso la LCT se aplica?
2. ¿Cuál es el motivo principal por el que el sector público tiene normas específicas en materia de regulación laboral?
3. Explique los conceptos de relación de empleo público estatutaria, y reconocimiento de la laboralización del empleo público.
4. Características del Estado Empleador y de los sindicatos del sector público.
5. Explique el sistema de normas que regulan el Empleo Público Nacional.
6. Explique el concepto de estabilidad del empleado público.
7. ¿Por qué el servicio doméstico tiene un sistema especial de regulación? Explique el marco jurídico.
8. Explique las características especiales del servicio doméstico.
9. ¿Por qué el trabajo agrario tiene un sistema especial de regulación? Explique el marco jurídico.
10. Explique las características especiales del trabajo agrario.

8. TELETRABAJO:

1. Concepto de teletrabajo. Definición. Caracteres.
2. Principales ventajas y desventajas del teletrabajo.
3. Régimen legal vigente principales regulaciones.

9. CONTRATO DE TRABAJO

1. Contrato de trabajo. Definición elementos caracteres.
2. Relación de trabajo. Concepto. Presunción de la existencia del contrato.
3. Requisitos del contrato de trabajo. Consentimiento y consentimiento.
4. Requisitos del contrato de trabajo. Objeto, forma y causa.
5. Prueba del contrato de trabajo. Presunciones.

6. Registración del contrato de trabajo. Concepto. Libro del Artículo 52. Sanciones previstas.
7. Distinción entre el contrato de trabajo y otros tipos de contratos.
8. Simulación y fraude.
9. Interposición, intermediación, agencias de servicios eventuales.
10. Contratación y subcontratación.
11. Empresas relacionadas y subordinadas. Responsabilidad de socios, gerentes, directores y administradores de sociedad comercial.

10. PERIODO DE PRUEBA:

1. Explique el concepto y fundamentos del período de prueba.
2. Regulación legal y caracteres del período de prueba.
3. Reglas del período de prueba contenidas en el art. 92 bis.
4. Distintas interpretaciones sobre la extensión del período de prueba en el caso de despido de una trabajadora embarazada.
5. Distintas interpretaciones sobre la extensión del período de prueba en el caso de despido de un dirigente sindical.

11. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO:

1. Contrato por tiempo indeterminado y modalidades. Concepto. Requisitos para que procedan las excepciones. Consecuencia del incumplimiento de los requisitos que se fijan para las excepciones.
2. Contrato a plazo fijo. Requisitos formales y materiales. Deber de preavisar. El despido antes del vencimiento.
3. Contrato eventual. Casos de procedencia e improcedencia. Diferencias con el contrato a plazo fijo. Extinción.
4. Contrato de temporada. Concepto. Clasificación. Caracteres. Obligaciones de las partes. Extinción.
5. Contrato a tiempo parcial. Concepto. Caracteres.
6. Trabajo por equipos. Concepto y particularidades.
7. Contrato de aprendizaje. Concepto y particularidades.
8. Contratos no laborales. Concepto y particularidades.

12. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES:

1. Concepto de obligaciones, derechos y deberes. Principales clasificaciones.
2. Deberes de conducta común.
3. Derechos del empleador. Concepto. Facultades de organización, dirección, control, poder reglamentario.
4. Ius Variandi. Concepto. Requisitos. Consentimiento. Cambios posibles. Acciones del trabajador frente al ejercicio abusivo.
5. Poder disciplinario. Concepto. Requisitos.
6. Deberes del empleador. Concepto. Pago de la remuneración. Deber de seguridad y protección. Deber de ocupación.

7. Deberes del empleador. Concepto. Deber de diligencia. Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. Deber de no discriminar e igualdad de trato.
8. Deberes del empleador. Concepto. Deber de formación profesional. Deber de información.
9. Derechos del trabajador. Concepto. Invenciones o descubrimientos. Derecho a la intimidad.
10. Deberes del trabajador. Concepto. Diligencia y colaboración. Fidelidad. Obediencia. Custodia de instrumentos de trabajo. Daño. Deber de no concurrencia.
11. Registro. Obligación de los empleadores de llevar libros. El libro del artículo 52. Importancia. Contenidos. Sanciones por incumplimiento.

13. REMUNERACIONES

1. Concepto de remuneración. ¿Porque hablamos disponibilidad de fuerza de trabajo?
2. ¿Qué significa que un concepto salarial es remunerativo? ¿Cuáles son los conceptos remunerativos y cuáles los no remunerativos?
3. Enumere y describa los caracteres de la remuneración.
4. Enumere y enuncie cuales son los tratados internacionales que protegen la remuneración.
5. ¿Qué es el SMVM? ¿Qué es el Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil? ¿Quiénes los integran? ¿Cuáles son sus funciones?
6. ¿Qué es el salario mínimo de Convenio? ¿Qué es el salario básico de Convenio?
7. Sueldo Anual Complementario. Concepto. Características.
8. Clasificación de la remuneración.
9. Defina cuales son las sumas remunerativas y cuales las sumas no remunerativas.
10. Remuneraciones principales y complementarias.
11. ¿Qué son los beneficios sociales?
12. ¿Qué es la intangibilidad de la remuneración?
13. Defina los sujetos de pago, el tiempo y el lugar de cobro, los medios de pago y de prueba. Importancia del recibo de sueldo.
14. Explique la protección del salario con límites a los adelantos de sueldo y la inembargabilidad del salario.
15. Concepto de remuneración. ¿Porque hablamos disponibilidad de fuerza de trabajo?
16. ¿Qué significa que un concepto salarial es remunerativo? ¿Cuáles son los conceptos remunerativos y cuáles los no remunerativos?
17. Enumere y describa los caracteres de la remuneración.
18. Enumere y enuncie cuales son los tratados internacionales que protegen la remuneración.
19. ¿Qué es el SMVM? ¿Qué es el Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil? ¿Quiénes los integran? ¿Cuáles son sus funciones?
20. ¿Qué es el salario mínimo de Convenio? ¿Qué es el salario básico de Convenio?
21. Sueldo Anual Complementario. Concepto. Características.
22. Clasificación de la remuneración.
23. Defina cuales son las sumas remunerativas y cuales las sumas no remunerativas.
24. Remuneraciones principales y complementarias.
25. ¿Qué son los beneficios sociales?

26. ¿Qué es la intangibilidad de la remuneración?
27. Defina los sujetos de pago, el tiempo y el lugar de cobro, los medios de pago y de prueba. Importancia del recibo de sueldo.
28. Explique la protección del salario con límites a los adelantos de sueldo y la inembargabilidad del salario.

14. JORNADA DE TRABAJO

1. Concepto de jornada laboral.
2. Extensión de la jornada laboral. Sistema Legal Argentino.
3. Jornada laboral diurna, nocturna, insalubre. Especificidades de cada sistema.
4. Horas extraordinarias.
5. Pausas en el trabajo. Descanso diario, semanal, feriados y días no laborables.
6. Vacaciones anuales. Requisitos, antigüedad, plazo, acumulación, período de otorgamiento.
7. Licencias especiales.
8. Enfermedades inculpables.

15.1. TRABAJO DE MUJERES:

1. EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. Igualdad formal y sustantiva. Igualdad en el empleo y en la remuneración. Trabajo nocturno. Descanso al mediodía. Prohibición de trabajo domiciliario fuera de la jornada. Prohibición de tareas penosas, peligrosas o insalubres. Protección legal de la maternidad en la Ley de Contrato de Trabajo.
2. Licencia por maternidad y protección de la persona gestante: análisis del artículo 177 de la LCT 2.2. Presunción de despido por embarazo: protección efectiva frente a la discriminación. Derechos durante la lactancia: descansos y servicios de cuidado.
3. Prohibición del despido por causa de matrimonio. Nulidad del despido por causa de matrimonio: protección frente a cláusulas discriminatorias. Presunción de despido por causa de matrimonio: inversión de la carga de la prueba. Indemnización agravada por despido discriminatorio por matrimonio.
4. Deberes del empleador. Opciones luego del nacimiento: continuidad, renuncia o excedencia. Reingreso luego del período de excedencia. Antigüedad mínima para acceder a los derechos. Opción tácita: presunción en caso de silencio.
5. Obstáculos estructurales en la realidad del empleo femenino y el rol transformador de la negociación colectiva. Discriminación en el acceso al empleo. Brecha salarial y segmentación ocupacional. Techo de cristal y brecha en la representación. Carga desigual de tareas de cuidado. Violencia y acoso en el ámbito laboral. Cultura organizacional patriarcal. Negociación colectiva con perspectiva de género: una herramienta transformadora.

15.2. EL TRABAJO DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA

1. El trabajo de mujeres y menores: Una regulación inicial conjunta I.3. Fundamento del Derecho del Trabajo y la agenda sindical. Evolución Conceptual y Normativa.
2. Contenidos constitucionales y tratados internacionales.

3. La Protección Integral de las Niñas, Niños y Adolescentes: Ley 26.061/05. Principios rectores. Articulación de la protección con el trabajo infantil. Evolución Conceptual en la Regulación del Trabajo Infantil y de Adolescentes.
4. La protección conjunta del trabajo de menores y mujeres. Bifurcación: La independencia del trabajo de mujeres. Cambios Incorporados por la Ley 26.390/98: Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente. Prohibición genérica del trabajo infantil. Elevación de la edad mínima para trabajar. Prohibición Contundente del Trabajo de Menores de 16 Años y Fortalecimiento de la Inspección Laboral.
5. Excepciones a la Prohibición General: Empresa de la Familia. Excepciones al Trabajo Infantil: Actividades artística, culturales, deportivas y publicitarias. Prohibición General y Actividades Excepcionales.
6. La Capacidad Laboral en el ámbito Jurídico Argentino. Capacidad Procesal en Juicios Laborales. Controles Médicos Obligatorios. Igualdad de Remuneración. Jornada de Trabajo para Menores de Edad. Descanso al Mediodía para Trabajadores Menores. Vacaciones en el Trabajo de Menores. Prohibición del trabajo nocturno de menores. Trabajo Penoso, Peligroso o Insalubre de Menores. Accidentes o Enfermedades Profesionales en Trabajadores Menores. Responsabilidad del Empleador.

16. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Suspensión. Concepto. Notas características.
2. Suspensiones por causas económicas y disciplinarias. Requisitos de validez.
3. Plazos máximos de las suspensiones.
4. Salarios de suspensión.
5. Suspensiones por falta o disminución de trabajo. Concepto. Efectos.
6. Suspensión por fuerza mayor. Concepto. Efecto.
7. Suspensión concertada. Concepto. Efectos.
8. Suspensiones disciplinarias. Concepto. Efectos.
9. Suspensión preventiva. Concepto. Efectos.
10. Suspensión precautoria. Concepto. Efectos.
11. Suspensión por desempeño de cargos electivos o gremiales. Concepto. Efectos.

17.1. ESTABILIDAD Y DESPIDO

1. Definición y Principios: Explique el concepto de estabilidad laboral y cómo se relaciona con el principio de continuidad de la vigencia del contrato (Art. 90 de la LCT - Ley de Contrato de Trabajo).
2. Clasificación de la Estabilidad: Desarrolle las diferencias entre estabilidad propia (absoluta y relativa) y estabilidad impropia. Mencione un ejemplo de estabilidad propia relativa en el derecho argentino.
3. Fundamento Constitucional: Analice el alcance de la frase "protección contra el despido arbitrario" contenida en el artículo 14 bis de la CN (Constitución Nacional). ¿Qué diferencia esta protección de la "estabilidad del empleado público"?
4. Sistema Reparatorio de la LCT: Describa las tres características principales del sistema de indemnización ante un despido sin causa: tarifada, reparatoria y disuasoria.

5. Reparación Integral: ¿En qué casos un trabajador puede reclamar daños y perjuicios adicionales a la indemnización tarifada del Art. 245 de la LCT?. Explique el fundamento legal de este reclamo.
6. Perfeccionamiento de la Extinción: Explique por qué en el derecho argentino no existe la ruptura automática del contrato y qué rol juega la notificación y la expresión de voluntad en el perfeccionamiento del despido.
7. Despido con Justa Causa: Defina el concepto de injuria laboral (Art. 242 LCT) y detalle los tres principios que deben cumplirse para que el despido sea válido: proporcionalidad, contemporaneidad e invariabilidad de la causa.
8. Despido Indirecto: Explique en qué consiste el despido indirecto y cuál es la carga que tiene el trabajador de compeler al cumplimiento (intimación previa) antes de romper el vínculo.
9. Reformas Recientes: Analice las causales objetivas de injuria incorporadas por la Ley Bases N° 27.742 (relacionadas con bloqueos o tomas de establecimiento) y mencione los cuestionamientos constitucionales que plantea el autor respecto al derecho de huelga.
10. Violencia y Acoso Laboral: Describa el objeto del Convenio 190 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y cómo se está integrando progresivamente en los CCT (Convenios Colectivos de Trabajo) en Argentina.

17.2 CONCEPTOS DE PAGO OBLIGATORIO Y PREAVISO

1. Universalidad de los conceptos: Explique por qué los denominados "conceptos de pago obligatorio" deben abonarse con independencia del motivo de la extinción del vínculo laboral. Enumere al menos tres de estos conceptos.
2. Días trabajados: Describa el procedimiento de cálculo de los días trabajados en el mes de la extinción. ¿Qué sucede con el divisor si el mes tiene 28, 30 o 31 días?.
3. SAC (Salario Anual Complementario) Proporcional: Defina el concepto de SAC (aguinaldo) y explique cómo se realiza el prorrateo cuando la relación laboral finaliza antes de completar el semestre. ¿Sobre qué base salarial se debe realizar el cálculo?.
4. Vacaciones no gozadas: Explique el fundamento legal del artículo 156 de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo) respecto a la compensación de vacaciones. ¿Por qué se utiliza el divisor 25 para calcular su valor diario en lugar de los días naturales del mes?.
5. SAC sobre rubros indemnizatorios: Fundamente por qué corresponde abonar el SAC proporcional sobre las vacaciones no gozadas y sobre la integración del mes de despido.
6. Integración del mes de despido: Detalle los requisitos de procedencia para que un trabajador tenga derecho al cobro de la "integración del mes" según el artículo 233 de la LCT. ¿En qué etapa específica del contrato no corresponde este pago?.
7. El Preaviso y sus plazos: Defina la figura del preaviso y su finalidad en el marco del principio de buena fe. Indique los plazos mínimos legales que debe otorgar el empleador según la antigüedad del trabajador.
8. Derechos durante el preaviso: Analice el estatus jurídico del contrato mientras transcurre el plazo de preaviso. Explique en qué consiste la licencia horaria para buscar empleo y qué opciones tiene el trabajador para ejercerla (Art. 237 LCT).
9. Indemnización sustitutiva de preaviso: ¿Cuándo procede el pago de esta indemnización y qué conceptos debe incluir su cálculo además del salario regular?.

10. Eficacia del preaviso y suspensiones: Explique qué sucede con el curso del preaviso si se notifica durante una suspensión con derecho a cobro de salarios (ej. enfermedad inculpable) y qué ocurre si una suspensión sobreviene a la notificación del preaviso.

17.3 INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD (ART. 245 LCT)

1. Naturaleza del Sistema: Explique el concepto de estabilidad relativa impropia y cómo se relaciona con la facultad del empleador de despedir y la obligación de indemnizar según el artículo 245 de la LCT.
2. Evolución y Justicia Social: Describa el impacto del fallo "Vizzotti c/ AMSA" (2004) en el sistema de topes indemnizatorios. ¿Cuál fue el límite porcentual de reducción salarial que estableció la Corte para evitar un acto confiscatorio?
3. Base de Cálculo Económica: Defina qué se entiende por "mejor remuneración mensual, normal y habitual" (MRMNH). Según la Ley 27.742, ¿qué conceptos quedan expresamente excluidos de esta base?
4. Cómputo de Salarios Variables: Explique cómo debe proceder el empleador para integrar las comisiones o remuneraciones variables en la base de cálculo. ¿Qué plazos de promedio establece la ley?
5. Antigüedad y Período de Prueba: Detalle la base de cómputo temporal (múltiplos) para la indemnización. ¿Qué sucede con el derecho al cobro y el cómputo de la antigüedad si el despido ocurre durante o inmediatamente después del período de prueba?
6. El Tope Indemnizatorio: Explique cómo se determina el tope basado en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). ¿Cómo se procede en el caso de trabajadores excluidos de convenio (personal jerárquico)?
7. Positivización de Vizzotti: ¿Cómo quedó redactado el cuarto párrafo del artículo 245 tras la reforma de 2024 respecto al piso mínimo de la base de cálculo (regla del 67%)?
8. Mínimo Indemnizatorio: Describa la garantía de mínimo indemnizatorio establecida en el artículo 245. ¿Cuál es el monto que el trabajador debe percibir en ningún caso como piso ante un despido?
9. Sistema de Cese Laboral: Explique la posibilidad incorporada por la Ley de Bases de sustituir el régimen del artículo 245 por un fondo de cese. ¿Cuál es el porcentaje máximo de aporte mensual que puede pactarse en la negociación colectiva?
10. Análisis Crítico del Fondo de Cese: Mencione al menos dos críticas o preocupaciones doctrinarias respecto a la implementación de los Sistemas de Cese Laboral en comparación con la indemnización tradicional.

17.4. INDEMNIZACIONES AGRAVADAS Y SITUACIONES ESPECIALES

1. Protección de la Maternidad: Explique la presunción legal *iuris tantum* establecida en el Art. 178 de la LCT. ¿Cuál es el periodo de sospecha y cómo se compone el "año de remuneraciones" que fija la indemnización especial?
2. Derecho de Opción (Art. 183): Al finalizar la licencia por maternidad, la trabajadora puede rescindir el contrato para cuidar a su hijo. Detalle el monto de la "compensación por tiempo de servicio" y explique la colisión normativa existente respecto al SMVM (Salario Mínimo, Vital y Móvil).

3. Despido por Matrimonio: Indique los requisitos de eficacia (cargas formales) que debe cumplir el trabajador para que opere la tutela contra el despido por matrimonio. ¿Cómo ha evolucionado la jurisprudencia respecto al trabajador varón y los matrimonios igualitarios?
4. Tutela Sindical: ¿En qué consiste la "Acción de Exclusión de Tutela" y qué consecuencia jurídica tiene un despido dispuesto sin esta resolución judicial previa?. Mencione el alcance del Fallo Rossi de la CSJN.
5. Enfermedad Inculpable (Art. 213): Explique el carácter de "resarcimiento por lucro cesante" de la indemnización prevista para despidos durante la licencia paga por enfermedad. ¿Qué sucede si el empleador invoca una justa causa pero no logra probarla?
6. Causas Económicas (Art. 247): Para aplicar la indemnización reducida al 50%, el empleador debe seguir un orden de prelación jerárquico. ¿Qué criterios de selección (antigüedad y cargas de familia) establece la ley?
7. Extinción por Jubilación: Describa las obligaciones del empleador al intimar al trabajador a jubilarse. ¿Cuánto tiempo debe mantenerse la relación laboral y qué sucede con la antigüedad si un jubilado reingresa a trabajar con el mismo empleador?
8. Muerte del Trabajador: ¿A cuánto asciende la indemnización del Art. 248 y quiénes son los beneficiarios?. Explique por qué no es necesario tramitar un proceso sucesorio para percibir este rubro.
9. Abandono de Trabajo: Detalle los pasos obligatorios que debe seguir el empleador para configurar legalmente el abandono de trabajo (Art. 244). ¿Qué rol juega la intimación fehaciente?
10. Incapacidad e Inhabilidad: Compare el régimen indemnizatorio ante una incapacidad absoluta frente a una parcial definitiva. ¿Qué debe demostrar el empleador para abonar solo el 50% de la indemnización en casos de incapacidad parcial?

18.DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

1. Concepto, contenido y sujetos del derecho colectivo del trabajo.
2. Principio de subsidiariedad.
3. Principio de Libertad Sindical.
4. Principio de Autonomía Sindical.
5. Principio de Democracia Sindical.

19.ASOCIACIONES SINDICALES

1. Asociaciones sindicales. Concepto, caracteres, diferencia entre gremio y sindicato.
2. Derechos de las asociaciones sindicales.
3. Principios que rigen a las asociaciones sindicales.
4. Derecho a la afiliación.
5. Concepto legal de asociación sindical y clasificación.
6. Estatutos. Contenidos más relevantes.
7. Unidad y pluralidad sindical. Concepto. Sistema argentino.
8. Sindicatos con simple inscripción, y sindicatos con personería gremial. Derechos de cada uno, diferencias. Concepto de personería gremial.
9. Organización y funcionamiento. Patrimonio de las asociaciones sindicales.
10. Tutela sindical.

11. Prácticas desleales.

20.NEGOCIACION COLECTIVA

1. Concepto y marco normativo de la negociación colectiva
2. Procedimiento básico de la negociación colectiva.
3. Deberes y rol igualador.
4. Convenio colectivo. Definición, concepto, naturaleza jurídica.
5. Objeto, ámbito y sujetos de la negociación colectiva.
6. Contenido y ámbitos de aplicación de los convenios colectivos.
7. Clases de convenios y homologación.
8. Concurrencia, sucesión y articulación de convenios colectivos.
9. Comisiones paritarias.

21.CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

1. Conflictos intrasindicales e intersindicales.
2. Conflictos colectivos. Concepto, clasificación, elementos, “acción directa”.
3. La huelga. Concepto, titularidad, regulación legal, finalidad.
4. La huelga. Consecuencias, caracteres, objetivos.
5. Declaración de ilegabilidad de la huelga. Huelga en los servicios esenciales.
6. Otras formas de conflictos colectivos diferentes a la huelga.

22.DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO

1. El Ministerio de Trabajo. Principales funciones.
2. El procedimiento administrativo y la simplificación de la registración laboral.
3. Servicios de Conciliación Laboral Obligatoria.
4. Esquema básico de un procedimiento jurídico laboral.

23.SEGURIDAD SOCIAL

1. Seguridad social. Concepto, diferencias con el derecho del trabajo, encuadre jurídico.
2. Principios de la Seguridad Social.
3. Contingencias y tipos de prestaciones.
4. Financiamiento de la seguridad social.

24.ASIGNACIONES FAMILIARES

1. Asignaciones familiares. Concepto. Clasificación.
2. Personas comprendidas. Concepto de universalidad. Financiación. SUAF.
3. Principales asignaciones familiares del sistema argentino.
4. Seguro de desempleo. Concepto. Funcionamiento.