**CURSO INTENSIVO TEÓRICO-PRÁCTICO EN**

**DIAGNÓSTICO Y ESTRATEGIA DEL DERECHO LABORAL**

**A cargo del Prof. JORGE ELÍAS**

El **Colegio de Abogados**conjuntamente con el**Instituto de Derecho Laboral y la Comisión de Jóvenes Abogados**ha preparado este **Curso Intensivo Teórico-Práctico en Diagnóstico y Estrategia del Derecho Laboral,**a modo de profundización de dichos aspectos en el marco de esta iniciativa que se desarrollará cada quince días los viernes por la tarde, con dos clases en abril y dos en mayo. Se ha fijado un cupo máximo de 50 asistentes.

El curso estará a cargo del destacado abogado laboralista rosarino Dr. Jorge Elías, de dilatada trayectoria y experiencia en la materia.

El estudio del derecho del trabajo se ha encarado tradicionalmente desde la perspectiva de cada institución (deberes de las partes, modalidad del contrato, extinción de la relación, etc.). Pero esa indispensable formación conceptual y teórica, encuentra no pocas veces dificultades a la hora de operar sobre el caso concreto. El profesional carece de una guía o protocolo para efectuar un diagnóstico de las situaciones que le son sometidas a consulta para identificar los elementos del conflicto, hacer un diagnóstico del caso, y luego trazarse una estrategia para resolverlo.

En esto se advierte una diferencia con la práctica de la medicina, donde la literatura especializada, se ocupa no sólo de la anatomía y la fisiología sino que abunda en trabajos relativos a las distintas enfermedades o patologías, describiendo los cuadros, indicando procedimientos diagnósticos y orientando al profesional para su tratamiento.

En el derecho individual del trabajo, no existen métodos, manuales o protocolos para proceder ante los conflictos que son sometidos a la consulta. Los trabajadores aportan un cuadro de situación que debe luego ser tratado a la luz del derecho para encuadrar correctamente el caso, y luego diseñar acciones destinadas a resolver las situaciones que vienen a la consulta.

Este curso intenta entonces, efectuar una clasificación de los distintos conflictos que usualmente son motivo de consulta en la profesión, y para casa caso, proponer un abordaje diagnóstico y una estrategia de defensa.

Las fechas seleccionadas, siempre los días viernes, de 16 a 20 horas, en el Salón de Usos Múltiples (Cortada Buenos Aires casi esq. Alvear) son las siguientes: viernes 6 y 20 de abril y 4 y 18 de mayo.

El arancel ha sido fijado en $ 800 para jóvenes abogados, $ 1.000 para abogados matriculados y $.1.600 para abogados no matriculados. Las inscripciones deben hacerse en la sede del Colegio. Quienes realicen su inscripción con anterioridad al 31/03 podrán efectuar el pago en dos cuotas, la primera hasta esa fecha, y la segunda en la primera clase. El lugar será asignado únicamente al efectivizarse el pago del arancel total o la cuota respectiva, hasta agotarse el cupo predeterminado.

Teniendo en cuenta la excelencia del curso y docente a cargo, se sugiere a los interesados efectuar una pronta inscripción para no quedar afuera del cupo previsto.

El programa completo es el siguiente:

**Primera parte: Protocolo Operativo**

**1.- La consulta y el diagnóstico.**

1. Delimitación del motivo de la consulta y del caso expuesto.

2. Delimitación del marco normativo aplicable

**3. Determinación de la forma como está constituida la relación y determinación de los sujetos.**

**4. Diagnóstico respecto del conflicto y sus posibilidades.**

5. Diseño de una estrategia y su explicación al trabajador.

**2.- Ejecución de la estrategia.**

1. Abordaje de la cuestión. Destinatarios del reclamo.

2. Acopio probatorio.

3. Comunicaciones e intimaciones. Telegramas. Efectos. Formas

4. Demanda. Información para el cliente. Reclamantes. Destinatarios. Contenido. Competencia. Fundamentos de hecho y de derecho. Prueba.

5. Procedimiento abreviado. Hipótesis. Articulación con el procedimiento ordinario.

6. Procedimiento sumarísimo por accidentes de trabajo.

**Segunda parte: Catálogo de los conflictos.**

**1. Los vicios o elementos *“constitutivos”* del contrato de trabajo.**

1.1. El contrato de trabajo clandestino o deficientemente registrado.

1.1.1. Los contratos de trabajo no registrados.

1.1.2. Los contratos registrados de modo parcial o defectuoso.

1.1.2.1. Registración con fecha de ingreso posterior a la real.

1.1.2.2. Registración con una remuneración inferior a la real.

1.1.2.3. Registración por una jornada inferior a la real.

1.1.3. Registración bajo un régimen legal o convencional incorrecto.

1.2. El contrato de trabajo encubierto bajo figuras no laborales.

1.2.1. Locación de servicios

1.2.2. Pasantías

1.2.3. Sociedades ficticias

1.3. Controversia sobre el régimen legal aplicable.

1.3.1. Pretensión de aplicación de estatutos más ventajosos.

1.3.2. Reclamos fundados en cuestiones de encuadramiento convencional.

1.4. La constitución del sujeto empleador.

1.4.1. El contrato de trabajo formalizado con sujeto interpuesto.

1.4.1.1. La interposición fraudulenta de sociedades o personas físicas.

1.4.1.2. La contratación para prestar servicios para otra empresa.

1.4.1.2.1. La contratación por intermedio de empresas de servicios eventuales.

1.4.2. El contrato de trabajo formalizado con sociedades ficticias, de deficiente constitución o capital insuficiente.

1.5. Constitución de cadenas de extensión de responsabilidades.

1.5.1. Responsabilidad de socios o administradores por maniobras ilícitas ejecutadas a través de la sociedad.

1.5.2. Responsabilidad del principal por empresas contratistas o subcontratistas.

1.5.3. Las sociedades vinculadas y la extensión de responsabilidad.

**2. Conflictos que se suscitan durante el desarrollo de la relación laboral**.

2.1. Incumplimiento de obligaciones por parte del empleador.

2.1.1. El deber de abonar la remuneración y su incumplimiento.

2.1.2. El régimen de jornada de trabajo y sus violaciones más frecuentes.

2.1.3. Incumplimiento al deber de otorgar tareas.

2.1.4. El incumplimiento al deber de seguridad.

**2.2. Ejercicio abusivo de derechos o de acciones prohibidas.**

2.2.1. Actitudes de menoscabo a derechos personales del trabajador.

2.2.2. El ejercicio abusivo del *jus variandi*.

2.2.3. Ejercicio e impugnación de las potestades disciplinarias.

**2.3.- Situaciones referidas a enfermedades y accidentes inculpables.**

2.3.1. Conflictos derivados de la carga de dar aviso de la enfermedad.

2.3.2. Controversias referidas al plazo de la licencia por enfermedad.

2.3.3. Discrepancias en la liquidación de haberes por enfermedad.

2.3.4. Discrepancias entre el médico control y el médico tratante.

2.3.5. El período de reserva del empleo y el reintegro del trabajador. 2.3.6. Discrepancia sobre la existencia de tareas adecuadas.

**3. Conflictos vinculados con la extinción del contrato de trabajo.**

3.1. El despido sin causa.

3.1.1. Conflictos derivados de la forma y fecha de notificación del despido.

3.2. El despido con invocación de justa causa**.**

3.2.1. Condiciones y formalidades que habilitan el despido con justa causa y su impugnación por el trabajador.

**3.3. El despido indirecto**.

3.3.1. Condiciones que habilitan al trabajador a denunciar el contrato de trabajo.

**3.4. El despido discriminatorio y sus efectos.**

3.4.1. Causales de despido discriminatorio

3.4.1 Opciones a favor del trabajador. Nulidad. Indemnización.

**3.5. Conflictos relativos a la determinación de las obligaciones emergentes del despido.**

3.5.1. Cuestiones sobre cómputo y liquidación del preaviso.

3.5.2. Controversias sobre la base de cálculo de las indemnizaciones.

3.5.2.1. El concepto de mejor remuneración normal y habitual.

3.5.2.2. Inclusión de rubros no remunerativos en la base de cálculo.

3.5.2.3. Cuestionamiento del tope tarifario.

3.5.3. Potenciación de las indemnizaciones por despido.

3.5.3.1. Los recargos por deficiente registración del contrato.

3.5.3.1.1. Duplicación prevista en el artículo 15 ley 24013.

3.5.3.1.2. Duplicación establecida en el artículo 1 ley 25323.

3.5.3.2. Recargo artículo 2 ley 25323.

3.5.3. Adicionales a la indemnización por despido.

3.5.3.1. Indemnización por daño moral.

3.5.3.2. Indemnización por despido discriminatorio.

3.5.3.3. Indemnización por despido por maternidad o matrimonio.

3.5.4. Indemnización por daños y perjuicios derivados del despido.

3.6. La renuncia del trabajador al empleo.

3.6.1. Formalidades de la renuncia.

3.6.2. La extinción del contrato de trabajo por voluntad tácita expresada de modo inequívoco.

3.7. La extinción del contrato de trabajo por incapacidad del trabajador

3.7.1. Las distintas hipótesis de incapacidad y las obligaciones y reparaciones que las mismas dan lugar.

3.8. La extinción del contrato de trabajo por fallecimiento del trabajador.

3.8.1 Conflictos sobre la legitimación de los derechohabientes.

3.9. La extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador.

3.9.1. Controversia acerca de la configuración de la causal que habilita a extinguir el contrato.

3.10. Los despidos atenuados por causas económicas.

3.10.1. Conflictos relativos a la configuración de causas y requisitos que habilitan el pago reducido.

3.11.- Indemnizaciones complementarias aplicables a cualquier hipótesis de extinción del contrato de trabajo.

3.11.1. El deber de entregar la certificación de servicios y las consecuencias de su omisión.

3.11.2. La indemnización resultante de la falta de ingreso de aportes y contribuciones a la seguridad social.

**4. Conflictos relacionados con la reparación de infortunios de trabajo.**

4.1. Demanda por prestaciones salariales o médica no cumplidas.

4.2. Pretensión de cobrode indemnizaciones.

4.2.1. Conflicto referido a la procedencia de la indemnización.

4.2.2. Controversia sobre el grado de incapacidad.

4.2.3. Cuestiones referida a la forma de cálculo de las prestaciones.

4.2.3.1 Actualización de promedios de cálculo

4.2.3.2. Ajustes por RIPTE

4.2.3.3. Aplicación de normas posteriores más favorables.

4.3. Acciones de resarcimiento integral intrasistémicas.

4.3.1. Reajuste de las prestaciones por insuficiencia.

4.3.2. Inclusión del recargo previsto en el artículo 3 ley 26733 a accidentes *in itinere*.

4.4.3. Cobertura de enfermedades concausadas ajenas al listado.

4.4.- Acción de derecho común.

4.4.1. Conflictos vinculados con el ejercicio de la opción con renuncia.

4.4.1.1. Cuestionamiento constitucional de la opción con renuncia.

4.4.1.2. Posibilidades de acumulación en caso de rechazo de la ART.

4.4.1.3. Invocación de vicios de la voluntad para dispensar la prohibición.

4.5. Destinatorio de la demanda.

4.5.1. Condiciones para el ejercicio de la acción contra el empleador.

4.5.2. Condiciones para el ejercicio de la acción contra la ART.

4.5.3. Ejercicio de la acción contra terceros responsables.

**5.- Conflictos vinculados con la actividad sindical.**

5.1. Situaciones que dan lugar al amparo sindical.

5.2. Acción de tutela sindical de representantes.

5.2. Acción de exclusión de tutela.

5.3. Acción por práctica desleal.