



UNIDAD ACADÉMICA: Facultad de Ciencias de la Administración

CARRERA: Recursos Humanos

DIVISION : Cuarto Año

TURNO: Mañana – Noche

OBLIGACION ACADÉMICA: Relaciones Gremiales

DESCRIPCIÓN Y OBJETIVOS

DESCRIPCIÓN:

Objetivos Generales:

- Suministrar a los alumnos los elementos fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo, dentro del ordenamiento jurídico vigente, para la adecuada comprensión de sus instituciones.

Objetivos Específicos:

- El encuadre legislativo y jurisprudencial del trabajo es un tema respecto del cual el profesional de Recursos Humanos debe tener un conocimiento seguro y actualizado. Es cierto que las normas jurídicas cada vez menos pueden ser adoptadas como guías de gestión, pero el administrador debe asegurarse que sus decisiones respeten los límites jurídicos y tener en claro la línea de separación entre las prácticas obligatorias y las que, sin serlo son aconsejadas por una buena gestión de personal. Por otra parte, vivimos una época de cambios jurídicos laborales importantes, algunos de ellos de reciente sanción y otros en curso de elaboración, en un proceso cuya marcha es necesario seguir de cerca.
- A través de la presentación de casos se propone la participación y el protagonismo de los alumnos, quienes trabajarán distintos “supuestos problemáticos”, negociando desde diversos y opuestos roles, autocontactándose con sus posibilidades e incorporando las herramientas que les ofrece los contenidos teóricos del curso. Partiendo de lo que el profesional vive y siente se busca que adquiera el conocimiento a través de la creación y recreación del mismo.
- El Licenciado en Administración de Recursos Humanos incorpora a su bagaje de conocimientos, a través de la formación dada en esta materia, destrezas técnicas que lo convierten en facilitador de la búsqueda de los reales intereses, educando a los trabajadores, a los mandos medios y a los directivos en técnicas de negociación colaborativa, intentando generar una comunicación eficiente. En caso de lograrlo, habrá dado pasos importantes para generar la armonía dentro de la empresa prevista en los objetivos de su formación.
- Las técnicas de Negociación y Mediación tienden a generar un conocimiento compartido de las formas de tratar un conflicto. En todo tipo de diferendo este lenguaje común forma parte de un proceso de negociación en donde se interpretan y relacionan los siete elementos que integran el “Esquema de Negociación de Harvard” a saber: Alternativas, Intereses, Opciones, Legitimidad, Comunicación, Relaciones y Compromisos.
- En el marco de reflexión común de tal proceso, el carácter dinámico, participativo e interactivo del trabajo en conjunto permite enseñar y aprender estas nuevas técnicas que mejoran las destrezas de negociación. Lo eficaz y práctico es generar una dinámica de colaboración para transformar un conflicto de posiciones en la búsqueda de soluciones a partir de intereses comunes. Intentar que la alternativa “Ganar-Perder”



se modifique en “Ganar-Ganar”, con beneficios mutuos para ambas partes y la protección del vínculo relacional obrero-patronal.

METODOLOGÍA

Asistencia de los alumnos al Ministerio de Trabajo para presenciar audiencia de conciliación.

- Invitamos Representantes Sindicales y Empresariales para transmitir sus experiencias relacionadas con la materia.
- Se pasan videos de Mediaciones y Conciliaciones.
- Se hacen debates sobre temas específicos.
- Hacen trabajos prácticos sobre temas de la materia.

UNIDAD 1: RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO

El Derecho Colectivo del Trabajo: Concepto y sus caracteres. Distinción con el Derecho Individual del Trabajo. Principales instituciones del derecho colectivo del trabajo: las asociaciones gremiales, la negociación colectiva, los conflictos colectivos. Orden Público Laboral. Simulación. Fraude y Nulidades. Presupuestos éticos de la relación de trabajo y de la relación gremial. Lealtad. Buena fe.

UNIDAD 2: ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA ORGANIZACIÓN GREMIAL

El Régimen corporativo: origen, evolución y decadencia. La revolución industrial y las doctrinas sociales en el siglo XIX. Evolución del asociacionismo: las etapas de represión, tolerancia e institucionalización. El sindicalismo argentino: las distintas etapas de su evolución. Balance de las mismas. Situación actual. Diferentes tipos de organización gremial: unidad y pluralidad sindical.

UNIDAD 3: EL SUMARIO INTERNO DE LA EMPRESA

El recurso de queja en la empresa. Recomendación 130 de la OIT. Casos prácticos.

UNIDAD 4: LA LIBERTAD SINDICAL EN NUESTRO DERECHO POSITIVO

El art. 14 bis de la C.N. garantías que comprende. Controlador internacional. Medios de protección de la libertad sindical: prácticas desleales en la ley 23.551 arts. 53,54 y 55. Acción de amparo sindical: Concepto , Requisitos de admisibilidad. Trámite de exclusión de tutela.

UNIDAD 5: LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES

La Licencia Gremial, efectos sobre la relación contractual. La reserva del puesto. La estabilidad sindical. Beneficiarios .Actos comprendidos por la Tutela. Requisitos para su goce. Tutela sindical de los candidatos. Cese de la tutela. Límites materiales. Suspensión o cese de la actividad de la empresa. Reducción de personal. protección preventiva de la libertad sindical. Contenido de la protección. Competencia. Constitucionalidad del mecanismo protectorio. La acción de reinstalación. Facultades de la Autoridad Administrativa.

UNIDAD 6: AFILIACIÓN Y DESAFILIACIÓN A LAS ASOCIACIONES SINDICALES

Estatutos sindicales: elaboración y modificación. Contenido. Organos sindicales: Dirección y Administración. Organos deliberativos sindicales: Asambleas y Congresos. Inscripción. Derecho y obligaciones de las asociaciones sindicales. Asociaciones con personería gremial. Alcance. Autoridad competente para otorgarla. Cesación. Sindicalismo de



empresa. Encuadramiento sindical. Federaciones y confederaciones. Patrimonio sindical. Exenciones. Ingresos sindicales. Recaudación. La representación sindical en la empresa. Características. Requisitos para ser elegido. Inhabilidades. Duración del mandato. Revocación. Facultades. Controlador administrativo del Ministerio de Trabajo: Facultades.

UNIDAD 7: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Noción de negociación colectiva. Diversas manifestaciones, convenio colectivo, acuerdo de empresas, arbitraje voluntario. Práctica de la negociación colectiva. El órgano paritario. La intervención del Estado, fundamentos, límites. El convenio colectivo. Concepto. Tipos, caracterización, diversas teorías. Efectos socio-económicos. Legislación argentina sobre convenios colectivos. Ley 14.250. negociación del convenio colectivo. Legitimación. Obligación de negociar. Bilateralidad del órgano negocial. Contenido, cláusulas, distintos tipos. Requisitos de forma. Publicidad, registro. Validez y nulidad. Extinción. Decretos 1553/96 y 1555/96. Campo de aplicación del convenio colectivo. Obligatoriedad. Aplicación territorial, extensión. Homologación, concepto, requisitos, procedimiento administrativo. El convenio colectivo y los contratos individuales. Interpretación. Prueba.

UNIDAD 8: CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La legislación en materia de conflictos colectivos: la ley 14.786 de conciliación obligatoria y arbitraje voluntario: partes, procedimiento y recursos. Las leyes 16.936 y 20.638 de arbitraje obligatorio: análisis de sus disposiciones. Aplicación del laudo arbitral. Revisibilidad.

UNIDAD 9: SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Procedimientos de solución. Mediación, conciliación y arbitraje voluntario. Funcionamiento del SEClo (Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria). Ley 24.635. decreto 1169/96. Arbitraje obligatorio. El esquema de Negociación de Harvard: Alternativas, Intereses, Opciones Legitimidad. Comunicación, Relaciones y Compromisos.

UNIDAD 10: MEDIOS DE ACCIÓN DIRECTA

Medios de presión de los trabajadores. Derecho de huelga: concepto, sujetos, disposiciones de la Constitución Nacional. Licitud e ilicitud. Efectos de las relaciones individuales del trabajo. Autoridad competente. Revisión de la calificación administrativa. La huelga y el despido. Intimación previa. Pago de remuneración. Medios de presión de los empleadores. El Lock-out patronal. Licitud e Illicitud. Efectos.

BIBLIOGRAFÍA

- ALDAO ZAPIOLA, Carlos M. "LA NEGOCIACIÓN", Ed. Macchi, 1990.
BELASIO, Alfredo- "INSTITUCIONES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO" Ediciones Organización Mora Libros, 1989.
BOF, Jorge A. "ACCIONES TUTELARES DE LA LIBERTAD SINDICAL" Ediciones La Rocca.
BUSSI Y CORTE. "MANUAL DEL DELEGADO GREMIAL"
CORTE, Nestor T. "EL MODELO SINDICAL ARGENTINO", Ed. Rubinzal-Culzoni.
DE DIEGO, Julián Arturo. "EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE CRISIS DE EMPRESAS", Conde Editores, 1993.
FERNANDEZ PASTORINO. "DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO", Editorial Universidad, Buenos Aires, 1985.
FISHER, Roger. "SI...¡DE ACUERDO!" Grupo Editorial Norma.



- KROTOSCHIN, Ernesto. "TRATADO TEORICO-PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO", Editorial Depalma.
- LIMA, Osvaldo José. "DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO", Ediciones Jurídicas Cuyo, Mendoza, 1989.
- LOPEZ, Guillermo A. "DERECHO DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES", Ed. La Ley, 1988.
- O.I.T "LA CONCILIACIÓN EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO".
- O.I.T "LA LIBERTAD SINDICAL"
- O.I.T "LA NEGOCIACION COLECTIVA".
- ORLANDO, Ricardo Ignacio "EL SUMARIO LABORAL EN EL REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO". Roberto Guido Editor.
- PIEPER, Josef. "LAS VIRTUDES FUNDAMENTALES".
- RODRIGUEZ, Enrique O. y RECALDE, Héctor. "NUEVO REGIMEN DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES"
- RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA", Ed. Astrea.
- URY, William, "¡SUPERE EL NO!". Grupo Editorial Norma.
- VAZQUEZ VIALARD. "DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL", Ed. Astrea, 1978.