

DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SU PROCEDIMIENTO – COHORTE 2018

PROGRAMA INTEGRAL

1. DENOMINACION:

Diplomatura en Relaciones Laborales y de la Seguridad Social y su procedimiento.

2. CLASIFICACION:

Está dirigido a la ampliación y/o profundización de los conocimientos y de las herramientas Teórico - Prácticas en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, tanto en sus aspectos generales como particulares, permitiendo al profesional diplomado, desempeñarse en su área de incumbencia (en el ejercicio profesional de los sectores privado y público, actividades académicas de grado, posgrado y de investigación). La formación está orientada al aprendizaje de los aspectos laborales y de la seguridad social e impositiva involucrados en la liquidación de sueldos y jornales, así como el régimen sancionatorio y recursivo vinculado a la seguridad social.

3. DEPENDENCIA:

UNSTA – Facultad de Economía y Administración

4. FUNDAMENTACION:

Las complejidades del mundo actual, propio de la velocidad que tiene la evolución social; el crecimiento del sector público (que requiere de mayores fuentes de financiación de los sistemas de la seguridad social) y del sector privado; y los permanentes cambios a los que son sometidos los sistemas que conforman a la Seguridad Social, fueron generando en los profesionales la necesidad de asistir a cursos de actualización y profundización, desarrolladas no sólo por las universidades de la región Noroeste sino también por las diversas entidades profesionales. No obstante dichas actividades, y ello sumado a la necesidad de sistematizar y profundizar la formación básica a nivel de grado ofrecida por esta Universidad, se torna evidente la conveniencia de ofrecer una formación sistematizada destinada fundamentalmente a profesionales deseosos de especializarse en el área laboral y lo que conforma a la seguridad social, para poder encarar de mejor manera su desempeño tanto en el ámbito privado -como profesionales independientes o de empresas-, así como en la administración pública y en la Justicia y en la actividad docente y de investigación.

5. OBJETIVOS GENERALES:

En el marco descripto en el punto anterior, la Diplomatura está dirigida a desarrollar y fortalecer competencias para actualizar a los profesionales de manera que estén dotados de las capacidades y habilidades necesarias para:

- Promover la formación superior de profesionales altamente especializados en el área laboral y de la seguridad social.

- Interpretar y aplicar las normas vinculadas a la liquidación de sueldos y jornales, y regímenes de retención de Impuestos a las Ganancias, a los Procedimientos que hacen a la Seguridad Social, a situaciones concretas desde el punto de vista del contribuyente como del Estado (organismos de aplicación, fiscalización y recaudación y tribunales judiciales).
- Poner a disposición de las diversas herramientas que son necesarias para lograr el desempeño óptimo del diplomando, tanto en el ámbito privado como en la Administración Pública y en la Justicia, relacionados con el área laboral y de la seguridad social desarrollando su actividad con un riguroso y profundo conocimiento de la doctrina y de las actuales orientaciones jurisprudenciales.
- Asesorar e intervenir, en el ámbito privado de empresas, en la formulación de políticas y elaboración de normas vinculadas al área laboral y de la seguridad social y en sus distintos aspectos procesales. Por otra parte la formación del claustro docente, con profesores de las disciplinas jurídicas y económicas que le permitirá al diplomado consolidar su formación interdisciplinaria, brindándole una visión intersubjetiva totalizadora e integradora. A su vez la integración del cuerpo docente está dado por profesionales que se desempeñan en el ámbito público y/o privado aportando al diplomado la visión enriquecida de los profesores según su área de ejercicio.

6. CONTENIDOS POR MODULO. CARGA HORARIA. OBJETIVOS PARTICULARES. PROGRAMA DE CONTENIDO MINIMO. BIBLIOGRAFIA.

PRIMER MÓDULO: MARCO LEGAL DE LAS RELACIONES LABORALES. (30 HORAS)

Dra. María del Carmen Domínguez – Dr. Pablo Ignacio Rank

OBJETIVOS:

Brindar al alumno los conocimientos teórico/prácticos vinculados al Derecho Laboral que le permitirán brindar un asesoramiento actual y práctico, y profundizar las bases para una mejor comprensión de los contenidos de los siguientes módulos que integran la diplomatura.

CONTENIDOS:

Sub-módulo 1 (10 Hs.): El trabajo y el Derecho del Trabajo. La dependencia laboral. El trabajo autónomo. Los principios en el Derecho del Trabajo.

El contrato de trabajo. Distinción con otros contratos. Contrato y relación de trabajo. Sujetos del contrato de trabajo. Intermediación e interposición laboral. El objeto del contrato. Modalidades contractuales. El período de prueba. Forma y prueba del contrato de trabajo.

Sub-módulo 2 (10 Hs.): Obligaciones de las partes. Salario. Principios, medios técnicos y características del salario. Salario mínimo vital y móvil. Conceptos Remunerativos y no Remunerativos. Sueldo anual complementario.

Jornada de trabajo. Modalidades de la jornada de trabajo, su prueba. Horas extras: y criterios doctrinarios y jurisprudenciales. El descanso anual (vacaciones). Licencias, especiales. Feriados y días no laborales.

Terminación de la relación de trabajo (1era parte). La estabilidad y la extinción del contrato de trabajo. Modos de terminación del contrato de trabajo. El despido. Las indemnizaciones debidas. Liquidación final. Indemnizaciones agravadas, multas y sanciones.

Sub-módulo 3 (10 Hs.): Terminación de la relación de trabajo (2da. parte) Protección de los créditos laborales. Intereses: su cálculo, métodos y criterios judiciales. La demanda judicial: requisitos. La importancia de la prueba. Consecuencias de la admisión o rechazo de la acción judicial. Contingencias en la Relación de trabajo Los accidentes y enfermedades inculpables: plazos, comunicaciones, deberes y obligaciones de las partes. Conservación del empleo. Reincorporación: supuestos del Art. 212 LCT. Despido. Poder disciplinario del empleador. Faltas, Tipos y requisitos de las sanciones. Prescripción y Caducidad de los créditos laborales. Plazos. Interrupción y Suspensión. El intercambio epistolar: su importancia. Normativa aplicable. Criterios doctrinarios y jurisprudenciales. Suspensión de la exigibilidad de la prestación laboral.

BIBLIOGRAFIA:

- ACKERMAN, Mario E. y otros, *Tratado de derecho del trabajo*, Rubinzal- Culzoni, Buenos Aires, 2005.
- DE DIEGO, Julián Arturo, *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lexis Nexis- Abeledo- Perrot, Buenos Aires, 2004.
- ETALA, Carlos Alberto, *Contrato de trabajo. Ley 20.744, texto ordenado, comentado, anotado y concordado*, Astrea, 2005.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, La Ley, Buenos Aires, 1992.
- GRISOLÍA, Julio, *Derecho del trabajo y de la seguridad social. Doctrina. Legislación, Jurisprudencia. Modelos*, Lexis Nexis, Edición 10°, Buenos Aires, 2004.
- GRISOLÍA, Julio, *Manual de derecho laboral*, Lexis Nexis, Edición 2° Ampliada, Buenos Aires, 2005.
- PIROLO, Miguel Ángel, BARILARO, Ana, D'AGNILLO, María Alejandra, MURRIA, Cecilia, PINTO, Silvia, *Legislación del trabajo sistematizada, comentada, anotada y concordada*, Astrea, Buenos Aires, 2001.
- RODRÍGUEZ MANZINI, Jorge, *Curso de derecho del trabajo y la seguridad Social*, Astrea, Buenos Aires, 1999.
- SARDEGNA, Miguel, *Ley de Contrato de Trabajo*, Editorial Universidad, Buenos Aires, 2003.
- VAZQUEZ VIALARD, Antonio y otros, *Derecho del trabajo y la seguridad social*, Astrea, Buenos Aires, 1981.
- VAZQUEZ VIALARD, Antonio y otros, *Tratado de derecho del trabajo*, Astrea Buenos Aires, 1985

SEGUNDO MODULO. RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL (30 HORAS)

Dra. Nora Díaz Vázquez – Dra. Celina Sánchez – Dr. Salomón Yatzkaier

OBJETIVOS

- Analizar el sistema de la Seguridad Social en la República Argentina.
- Destacar las normas legales vigentes en la materia.
- Mencionar los organismos que intervienen en cuestión de Seguridad Social, tanto en sede administrativa como judicial.
- Individualizar las prestaciones según cada contingencia y su trámite.
- Resaltar el régimen sancionatorio vigente.
- Análisis de jurisprudencia.

CONTENIDO

Sub-Módulo 1 (10 Hs.): Concepto de Seguridad Social. Marco legal. Los principios de la Seguridad Social. El sistema de Seguridad Social en la Argentina y sus antecedentes. Seguros vigentes: contingencias de vejez, invalidez y muerte; cargas familiares; desempleo; enfermedad y accidente inculpable; accidentes y enfermedades profesionales; pensiones no contributivas. La cobertura de salud. Organismos de Seguridad o Previsión Social: Ministerios; Anses; PAMI; Superintendencias; INSSJP; Obras Sociales.

Sub-Módulo 2 (10 Hs.): Sistema integrado Previsional Argentino (SIPA). Ámbito de aplicación. Afiliación obligatoria. Trabajadores dependientes y autónomos. Beneficios o prestaciones de nuestro sistema en particular: la cobertura de las contingencias de vejez, invalidez y muerte. Jubilación (prestaciones), Retiro por invalidez, Pensión por fallecimiento. Requisitos. Haber. Trámite en ANSeS. Conflictos de la Seguridad Social. Recursos administrativos. Instancia Judicial. Análisis de jurisprudencia

Sub-Módulo 3 (10 Hs.): Penal Tributario. Régimen sancionatorio. Los sujetos en la relación fiscal en el ámbito de la Seguridad Social. Inserción del Derecho Penal en la esfera sancionatoria del Derecho de la Seguridad Social. Principios Generales y Garantías Constitucionales. Procedimientos Administrativos: Determinación de las obligaciones de la Seguridad Social (Autodeterminación, Procesos de Fiscalización, Determinación de Oficio, Vías Recursivas). Procedimiento sancionatorio en vía administrativa. Instancias de revisión en vía judicial. Ley Penal Tributaria. Delitos relativos a los Recursos de la Seguridad Social. Evasión simple. Evasión agravada. Apropiación indebida de recursos de la Seguridad Social. Delitos Fiscales Comunes. Insolencia Fiscal Fraudulenta. Simulación dolosa de pago. Alteración dolosa de registros. Disposiciones Generales. Procedimientos Administrativo y Penal.

V. BIBLIOGRAFIA

- BIANCHI, Roberto A. y CAPON FILAS, Rodolfo, *Sistema integrado de jubilaciones y pensiones*, Argentina, Zavalía, Año 1994.
- ETALA, Juan José, *Derecho de la seguridad social*, 3a. ed., Argentina, Ediar, Año 2007.
- ETALA, Carlos, *Manual de derecho de la seguridad social*, Argentina, Astrea, Año 2007.
- HALPERIN, Isaac, *Lecciones de seguros*, Argentina, Depalma, Año 1992.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio, *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*, Argentina, Astrea, Año 1982.
- TADDEI, Pedro, *Manual de la seguridad social*, Argentina, Ábaco, Año 2002.
- VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, *Derecho del trabajo y seguridad social*, 2a. edición actualizada, Argentina, Astrea, Año 1981.

TERCER MODULO: PRACTICA DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DEL DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DEL TRABAJO (40 HORAS)

Cra. Marta Estela Alonso de Schulman – Cr. Guillermo Alanis

OBJETIVOS: En base a los conceptos desarrollados en los módulos anteriores, efectuar todos los pasos tendientes a cumplir con las obligaciones establecidas por los órganos de control y supervisión. Como asimismo, liquidar los distintos institutos analizados, que comprenden la liquidación de sueldos y jornales.

CONTENIDO:

Sub-Módulo 1: Derecho Individual del Trabajo: obligaciones genéricas de las partes. 10 horas.

1. Trámites preliminares como futuro empleador: inscripciones en los distintos organismos, seguros obligatorios, exámenes médicos, rúbrica de registros laborales.
2. Trámites posteriores al efectivo inicio de la relación laboral: inscripciones en organismos de la seguridad social y sindical. Apertura de cuenta bancaria.
3. Legajo personal: concepto y utilidad. Documentación obligatoria, notificaciones varias. Recibos de sueldos requisitos y formalidades. Validez probatoria.
4. Registro de la relación laboral: procedimiento y sistemas disponibles. "Simplificación Registral" y "Registros Especiales de Seguridad Social".
5. Declaración Jurada de Aportes y Contribuciones: SICOSS y Declaración en línea: Sistema Único de Seguridad Social (SUSS) y Contribución Unificada de la Seguridad Social (CUSS). Conceptos extra CUSS. Base Imponible: concepto. Integración y

Uniformidad. Errores en la conformación de la base: consecuencias. Aplicativo SICOSS: obligatoriedad, versión vigente y operatividad del sistema. Carga inicial de datos.

6. No remunerativo – Declaración Jurada RG AFIP 3279.

Sub-Módulo 2: - Derecho Colectivo del Trabajo. 10 horas

1. Concepto. Marco normativo. Principios.
2. Estatutos Especiales: naturaleza, origen y fundamentos.
3. Encuadre convencional: concepto y diferencia con el encuadre sindical.
4. Análisis y Particularidades a tener en cuenta para liquidación de sueldos y jornales en: Convenio Colectivo de Empleados de Comercio. Régimen del trabajo Agrario. Régimen Laboral de Obreros de la Construcción. Institutos sin Internación. Encargados de Edificios de Propiedad Horizontal. Hoteleros y Gastronómicos.

Sub-Módulo 3 – Práctica. 20 horas

1. Sueldo Anual Complementario procedimiento de cálculo y determinación de la base de cálculo: casos especiales.
2. Horas extras: base de cálculo para el pago de los recargos.
3. Vacaciones: cálculo y oportunidad de pago. Distintas situaciones.
4. Feriados y días no laborales: retribución – consideración para trabajadores mensualizados y jornalizados.
5. Incapacidad Laboral Temporaria: determinación de la remuneración del accidentado.
6. Contrato a tiempo parcial: particularidades de su liquidación.
7. Despido sin causa: liquidación final.

BIBLIOGRAFIA:

- DE DIEGO, Julián Arturo, *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* LA LEY – Buenos Aires, 2008.
- GRISOLÍA, Julio, *Derecho del trabajo y de la seguridad social. Doctrina. Legislación, Jurisprudencia. Modelos.* Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2008
- ALESSANDRONI, Mauricio L. *Guía de trámites ante la AFIP Errepar* Buenos Aires 2014
- USERPATER, Mirta Noemí, *Guía práctica para el liquidador de sueldos. Errepar.* Buenos Aires, 2016

- SIRENA, Jose Luis y DE LUCA, Lorena, *Remuneraciones e indemnizaciones Errepar. Buenos Aires. 2016*

CUARTO MODULO: RETENCIÓN DEL IMPUESTO A LAS GANANCIAS SOBRE RENTAS DEL TRABAJO PERSONAL EN RELACION DE DEPENDENCIA – 4° CATEGORIA (20 HORAS)

Esp. Cr. Agustín Zeppa

OBJETIVOS: Que el Alumno adquiera todos los conocimientos necesarios, a la finalización del curso, para que se encuentre en condiciones de:

- Determinar la retención del impuesto a las ganancias de un empleado en relación de dependencia.
- Presentar declaraciones juradas anuales e informativas, deducciones generales y carga de familia a través de los mecanismos previstos por el organismo de control (AFIP).
- Resolver situaciones que se planteen en el ámbito laboral relacionados con el impuesto.
- Obtener información actualizada respecto del régimen de retención del impuesto

Sub-Módulo 1. Breve Conceptualización del Impuesto a las Ganancias (5 HORAS)

Objeto. Teoría de la Fuente: Periodicidad, Permanencia, habilitación, Excepciones Análisis de casos prácticos. Teoría del Balance. Sujetos. Personas Humanas y Sucesiones indivisas. Sociedades: Fuente. Fuente Argentina. Fuente Extranjera. Exenciones. Año Fiscal. Criterios de imputación de la ganancia. Categorías. Deducciones Generales. Intereses: Principio de afectación patrimonial, Intereses por créditos para la compra o construcción de casa- habitación, Seguros de Vida. Donaciones, Jubilaciones, Obra Social y cuota medico asistencial, Honorarios Médicos. Alquiler de Casa Habitación, Servicio doméstico, Servicio de Sepelio y otros. Deducciones Personales. Mínimo no imponible, Cargas de Familia, Deducción Especial, Deducciones no admitidas. Valuación de Patrimonios según RG 2527 .Justificación patrimonial.

Sub-Módulo 2. Régimen de Retención 4ta. Categoría Empleado en relación de dependencia. (5 HORAS)

Retención de la Renta del Trabajo Personal. Obligaciones: Del agente de retención y de los beneficiarios, obligados a presentar Declaraciones Juradas de Ganancias y Bienes Personales. Información de Deducciones al empleador. Pluriempleo. Obligados a

Inscribirse en el impuesto. Forma de cálculo de la Retención. Ajustes Retroactivos. Ítems exentos y gravados. Conceptos Deducibles, detalles y limitaciones. Situaciones Especiales: Extinción de la relación laboral, pagos por Vía Judicial. Formularios de uso obligatorio. Régimen Sancionatorio.

Sub-Modulo 3. Técnica de Liquidación (10 HORAS)

Liquidación mensual, liquidación anual y liquidación final. Vencimientos. Carácter de las Retenciones efectuadas a los empleados, cómputo en la declaración jurada del Impuesto a las Ganancias. Saldos a favor, posibilidades de utilización. Forma de Ingreso de las Retenciones. Tabla de Deducciones Personales.

Caso Práctico. Carga de Formulario 572 Web. Planilla Excell de liquidación. Presentación de Declaraciones Juradas: Aplicativos: descarga, información a reunir.

Análisis de Resolución 4003-E AFIP. Normas complementarias y Modificatorias.

BIBLIOGRAFIA

- RG (AFIP) 4003-E
- Impuesto a las Ganancias. Gustavo Diez y Patricia Lange. Editorial La Ley. Año 2009
- Ganancias y Bienes Personales 2016. Claudia María Cerchiara. Editorial ERREPAR. 1º Edición 2017
- Ganancias de Primera, Segunda y Cuarta, Colección Práctica ERREPAR. Hernán D' Agostino 17º Edición. 2017
- Ganancias y Bienes Personales frente al Lavado de Dinero y el Nuevo Régimen Penal Tributario. Marcelo Daniel Rodríguez y Martín R. Caranta. Año 2012
- REIG Enrique Jorge, GEBHARDT Jorge y MALVITANO Rubén H., Impuesto a las Ganancias, 12ª edición, Editorial ERREPAR (Buenos Aires, 2010).

QUINTO MODULO: GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE RECOMPENSAS (50 HORAS)

Ing. Magdalena García

Sub-Módulo 1: COMPENSACION TOTAL (10 HORAS)

Objetivos: Brindar a los alumnos un manejo conceptual de la compensación que le permita analizar y formar un pensamiento crítico sobre el alcance de la misma. Noción de Compensación Total. Procesos estratégicos de RRHH. Vincular la compensación con la estrategia y valores organizacionales. El valor de la comunicación.

Contenidos: Marco estratégico de la organización y su sistema de compensaciones. Definición y elementos de la compensación: Remuneración fija, remuneración variable y beneficios. Concepto e importancia de la compensación total. Compensación como propuesta de valor. Aplicación de los conocimientos adquiridos en la elaboración de una propuesta de compensación.

Sub-módulo 2: ESTRUCTURA SALARIAL (10 HORAS)

Objetivos: Transmitir a los alumnos las herramientas involucradas en la definición de una estructura salarial orientada al logro de los objetivos organizacionales. Conocer y comprender la vinculación de estas herramientas con el resto de los procesos de RRHH para una gestión integral del capital humano.

Contenidos: Herramientas para la administración de la estructura salarial: análisis y descripción de puestos. Técnicas de recolección de información. Elementos de una descripción de puestos. Fundamentos de la evaluación de puestos y su relación con el proceso de compensación. Aplicación de los conocimientos adquiridos en la elaboración de descripciones y alineación de puestos.

Sub-Módulo 3: ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN (10 HORAS)

Objetivos: Lograr que los alumnos obtengan el conocimiento sobre los conceptos y técnicas involucradas en el diseño y administración de la compensación. Comprender la importancia de los conceptos de equidad interna, segmentación y competitividad externa para la gestión efectiva y dinámica de la compensación. Planificación y presupuesto de políticas de ajustes salariales.

Contenidos: Política de Compensación: nivel y composición de pago, equidad interna, competitividad externa e incentivación individual. Encuestas salariales. Concepto e importancia de los pagos fijos garantizados y compensación variable. Herramientas y proceso de implementación de un sistema de administración salarial (procedimientos de un ejercicio salarial). Tendencias en compensaciones. Aplicación de los conocimientos adquiridos en la elaboración de un ejercicio práctico.

Sub-Módulo 4: COMPENSACIONES EXITOSAS: VARIABLE ORGANIZACIONAL (10 HORAS)

Objetivos: Brindar a los alumnos conceptos y herramientas orientados al análisis de una organización a fin de conocer las posibilidades de implementación y funcionamiento de un sistema de compensaciones.

Contenidos: Variables de la organización que influyen sobre los sistemas de compensaciones. Las distintas culturas organizaciones. La gestión del talento y su compensación. El valor de la comunicación y la compensación. Análisis de casos.

Sub-Módulo 5: COMPENSACIONES EXITOSAS: VARIABLE PERSONAS (10 HORAS)

Objetivos: Brindar a los alumnos conocimientos para que puedan identificar las variables de gestión de personas que se relacionan con el sistema de compensaciones: teorías de motivación, calidad del compromiso, y el balance entre la vida y el trabajo.

Contenidos: Salario y sentido. Fines, objetivos y límites de los sistemas de compensaciones. Motivación y remuneración. El costo del trabajo para la persona: work & life balance. El compromiso del trabajador y su relación con la remuneración. Análisis de casos.

BIBLIOGRAFÍA:

- Ricardo A. Varela Juárez, Administración de la compensación, 2º edición Editorial Pearson.
- Korn Ferry Hay Group, Análisis y Descripción de Puestos.
- Korn Ferry Hay Group, Evaluación de Puestos.
- Korn Ferry Hay Group, Administración de las Compensaciones.
- Bernardo Hidalgo, Remuneraciones Inteligentes, Editorial Granica.
- Korn Ferry Hay Group, Total Rewards.
- Blog People Next artículos varios (www.peoplenext.com.mx).
- Blog GolIntegro artículos varios (www.gointegro.com).
- L.Perez van Morlegan, J.C. Ayala (coord): "La gestión moderna en recursos humanos". Ed. Universitaria de Buenos Aires.
- Tessi, M: Comunicación interna en la práctica. Granica.
- Nadborny, D; Tabakman, J.; Rosenfeld, Z: Gestión de compensaciones
- Cardozo, A.P.: "Desarrollo humano en las organizaciones. Ed Temas.
- Chiavenato, I.: Administración de RRHH. McGraw Hill.

SEXTO MODULO: LA NEGOCIACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

(20 HORAS)

Esp. Lic. en RRHH Christian José Gaytán – Abog. Graciela Corai

FUNDAMENTO: El carácter complejo de la Negociación es una consecuencia necesaria de la interrelación de los diversos elementos que componen su estructura. En un proceso de negociación tenemos a distintos actores o partes que buscan una solución que satisfaga sus intereses en juego. Se debe comprender que negociar es un acto integral de comportamiento y en él, el negociador debería saber cuáles son sus habilidades, sus debilidades y fortaleza, con el fin de poder apoyar o ser apoyado en su equipo de trabajo. El negociador en equipo, es la tendencia actual, pero ello aumenta la complejidad del proceso, ya que cada integrante deberá asumir distintos roles y deberán fijarse pautas organizacionales o grupales.

OBJETIVOS:

- 1- Comprender la naturaleza y los mecanismos de resolución de conflicto.
- 2- Aprender a preparar y planificar la negociación.
- 3- Distinguir entre conflicto manifiesto y latente.
- 4- Diferenciar las vías de resolución de conflictos: intereses, derechos y poder.
- 5- Diferenciar conflicto, negociación, mediación y arbitraje.

Sub-Módulo 1: EL CONFLICTO Y LOS METODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS (5 Horas)

Definición de conflicto – Teoría del conflicto – Visión del conflicto – El conflicto como proceso dinámico (Escalada del conflicto) – Causas de la escalada del conflicto – Etapas del Conflicto – Causas del conflicto (Real o Irreales) – Elementos del Conflicto – Distintos tipos de conflictos – Factores positivos y negativos derivados del conflicto – Métodos Alternativos de Resolución de Conflicto (MARC), importancia y objetivos – Clasificación de los Métodos Alternativos de Resolución de Conflicto – Métodos Adversariales y No Adversariales (Características) – Elección del Proceso.

Sub-Módulo 2: LA NEGOCIACION (5 Horas)

La Negociación: Concepto y su Análisis – Opciones y Alternativas: Diferencias Claves – Los Siete Elementos de Harvard – Atributos de un proceso eficaz de administración de conflicto en el Proyecto de Negociación de Harvard – Estilos de Negociación: Suaves y Duras – Divergencia Cultural – Negociaciones Difíciles – Preparación para la Negociación – Ser un negociador formado en ese perfil – El poder de la pregunta – Las funciones básicas de las preguntas en un proceso de negociación – Negociar con un tirano.

Sub-Módulo 3: MEDIACION GREMIAL Y COLECTIVA (10 Horas)

- 1- ***El derecho colectivo de trabajo*** – Relaciones de Asociaciones (Sindicatos) – Relaciones de negociaciones (Convenios Colectivos) – Relaciones de conflictos y las posibles soluciones (Acciones Directas, Conciliaciones y Arbitrajes)
- 2- ***Negociación y convenios colectivos*** – Negociación en el ámbito laboral (Importancia, concepto y clasificación – Contenido) - Convenios colectivos - Las prácticas de la negociación colectiva - Dimensión legal de la negociación colectiva. CCT ámbito de aplicación, partes, procedimientos, tipología y su

aplicación- relaciones del conflicto. Individual, colectivo, procedimiento, la huelga (forma, sujetos, reglamentación, legalidad o ilegalidad, modalidades, suspensión colectiva de la prestación de trabajo).

3- **Conflictos Colectivos del Trabajo** - Medios de presión de los empleadores, conciliación obligatoria, arbitraje voluntario. Construcción de Tratos

BIBLIOGRAFIA

- WEYRAUCH, Ingrid y FARALL María Elvira "Metodos Alternativos de Resolución de Conflictos" Ed. María Passarell, Tucumán, Argentina – 2007
- GARCIA RAMIREZ, Julio y ORTAS GIGORRO, Sergio: "Estrategia de Negociación práctica para abogados". Ed. Colex, Madrid 2007
- GOMEZ POMAR, Julio: "Teorías y Técnicas de Negociación" 2º edición, Editorial Ariel, Barcelona, 2004.
- POUNDSTONE, Willían: "El Dilema del Prisionero" Ed. Alianza Editorial Madrid 2006

SEPTIMO MODULO: ETICA (10 HORAS)

Fray C.P.N. Sebastián Atilio Cima

OBJETIVO: Que el alumno conozca y valore los núcleos antropológicos y éticos presentes en la Ley Natural y en la DSI, que sustentan axiológicamente la materia tributaria, laboral y previsional y pueda articularlos con los principios jurídico-positivos locales e internacionales que gobiernan su ejercicio concreto.

CONTENIDOS

La vida social y las instituciones humanas. La persona humana y su sociabilidad. El orden social justo: los ciudadanos, los cuerpos intermedios y la autoridad pública. Los principios de Subsidiariedad, Solidaridad y Bien Común. Fundamentos éticos y jurídicos Noción de tributo. Su naturaleza y su finalidad. Sus condiciones y requisitos, en relación al contribuyente y a los poderes públicos. Criterios objetivos para determinación de su quantum. La diversidad de situaciones sociales. Los tributos y su relación con el derecho. La materia tributaria en la Doctrina Social de la Iglesia. La solicitud de la Iglesia por los asuntos temporales: la promoción integral de la persona humana como uno de los fines de su enseñanza social. Principios y valores implicados en la ética tributaria: el destino universal de los bienes y el derecho a la propiedad privada y su ordenabilidad al Bien Común. Fundamentos antropológicos, éticos y teológicos en el marco de la virtud de la justicia. La Persona humana y su dignidad. Fundamentos antropológicos y teológicos. El obrar moral y la ética. Acción voluntaria y libertad. El orden natural, la ley y la conciencia. La realización de lo moral en las virtudes. La vida social y las instituciones humanas.

Justicia, solidaridad y bien común. Los bienes implicados en la tributación: actitudes frente a la obligación de tributar, rebelión fiscal. Fundamentos antropológicos, éticos y teológicos. Responsabilidad moral en el marco de la virtud de la justicia. Examen.

BIBLIOGRAFIA

- ASTORQUIZA FABRY, Patricio, Capitalismo e Iglesia, Gestión, Santiago de Chile, 1993,
- HERNÁNDEZ, Héctor, Derechos Subjetivos–Derechos Humanos: doctrina solidarista, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2000.
- LAMAS, Félix Adolfo, Ensayo sobre el orden social, 2º edición, Instituto de Estudios Filosóficos Santo Tomás de Aquino, Buenos Aires, 1991.
- RABBI-BALDI CABANILLAS, Renato, Teoría del Derecho, Ábaco de Rodolfo Depalma, Buenos Aires, 2008.
- SACHERI, Carlos Alberto, El orden natural, 6º edición, Cruzamante y Vórtice, Buenos Aires, 2008.
- ___, Orden social y esperanza cristiana (Hernández, Héctor, Villalba, Jorge Martín y von Büren, Ricardo, Editores), Escipión, Mendoza, 2014.
- TALE, Camilo, Los conceptos de derecho, Trejo y Sanabria, Córdoba, 2011.
- ___, Derecho natural (concepto. Denominaciones. Caracteres. Conocimiento de sus normas. Contenido), 2º edición, Trejo y Sanabria, Córdoba, 2011. von BÜREN, Ricardo, La Doctrina Social de la Iglesia y la pluralidad de sus fines, UNSTA, San Miguel de Tucumán, 2013.
- ___, “Las dimensiones teleológicas de la Doctrina Social de la Iglesia. Esbozo y perspectivas”, Diario especializado de Filosofía del Derecho nº 24, de “El Derecho” (UCA), Buenos Aires, 16/11/12.
- PONTIFICIO CONSEJO “JUSTICIA Y PAZ”, Agenda Social (Colección de textos del Magisterio sobre la enseñanza social de la Iglesia)
- ___, Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia BENEDICTO XVI, encíclica Caritas in Veritate
- ___, Compendio del Catecismo de la Iglesia Católica
- CONCILIO VATICANO II, Constitución Pastoral Gaudium et Spes FRANCISCO I, Exhortación Apostólica Evangelii Gaudium SAN JUAN PABLO II, Catecismo de la Iglesia Católica
- ___, encíclica Centesimus Annus
- ___, encíclica Sollicitudo Rei Socialis
- SAN JUAN XIII, encíclica Pacem in Terris

TRABAJO FINAL

OBJETIVOS

El objetivo de este trabajo es que cada uno de los cursantes realice una integración teórico – práctica de los contenidos abordados en los módulos precedentes.

CONTENIDOS

A fin de lograr el objetivo planteado, el alumno preparará el desarrollo de un caso de jurisprudencia o situaciones reales o hipotéticas aplicando los contenidos teóricos - prácticos abordados en los módulos precedentes.

1. CARACTERIZACION:

1.1. Modalidad de dictado: presencial. Los días viernes (de 17:00 a 22:00 hs,) y sábados (de 9 a 14 hs.) cada quince días.

1.2. Metodología: Teórico –práctico

1.3. Carga horaria: 200 horas (teóricas y prácticas) presenciales.

1.4. Periodo de dictado: 10 meses reales de dictado

1.5. Costo. Estará conformado por:

- Cuota de Inscripción: \$1.600
- Nueve cuotas mensuales de \$1.600
- Egresados: 15 % de descuento sobre valor de cuota – (\$1360)
- Alumnos UNSTA (Ultimo Año): 15% de descuento sobre el valor de cuota - (\$1360)
- Pago de contado toda la diplomatura, público en general: 15 % de descuento sobre el precio total de la diplomatura - \$13.600

2. DESTINATARIOS:

Personas que posean título de grado en carreras con planes de estudio de un mínimo de cuatro años expedido por universidades del país públicas o privadas o del extranjero reconocido por las autoridades educativas nacionales con arreglo a las normas vigentes. Excepcionalmente pueden admitirse personas que no cumplan estos requisitos previa evaluación de conocimiento y capacidades

3. REQUISITOS DE ADMISION:

La dirección de la Diplomatura decidirá la admisión del postulante sobre la base de la evaluación de los antecedentes académicos y profesionales para lo cual el postulante debe presentar un curriculum vitae. Si el Director de la Diplomatura lo cree necesario, podrá entrevistarlo para una mejor evaluación de sus antecedentes, capacidades y expectativas. Además podrá, si lo considera conveniente, tomar pruebas que le permitan conocer si el aspirante posee los conocimientos básicos imprescindibles para acceder a la Diplomatura.

4. PLAZAS:

Número mínimo de inscriptos para habilitar el dictado del curso: 20. Número máximo de alumnos que será admitido es de 40 alumnos. El procedimiento de selección, si la cantidad de inscriptos supera ese número, será por orden de prelación de inscripción y pago de la matrícula. Las autoridades de la Diplomatura, podrán establecer modificaciones a dicho cupo, por cualquiera de los motivos que crean necesarios.

5. REQUISITOS DE CERTIFICACION:

Los requisitos para obtener el certificado de aprobación son: constancia de inscripción, haber completado el cursado, aprobado la totalidad de los módulos que integran la Diplomatura, tener aprobado el trabajo final y cancelación del 100% del arancel.

6. METODOLOGIA DEL DICTADO:

El dictado de las clases se efectuará bajo las siguientes modalidades a elección del profesor:

- Clases expositivas presenciales, con o sin soporte audiovisual, fomentando la participación del alumno para aprovechar al máximo el intercambio y transferencia de conocimientos de los profesores y procurando el aprendizaje activo. Desarrollo de trabajos prácticos, resolución de casos reales o hipotéticos y análisis de jurisprudencia administrativa y judicial.
- Conferencias a cargo de profesores invitados.

7- SISTEMA DE EVALUACION:

Módulos:

Los módulos se promocionarán con un mínimo del 75% de asistencia y la aprobación de un examen final, cuya modalidad puede variar a elección del docente: escrito, oral, presentación de un trabajo práctico o de investigación (monografía) con o sin defensa, análisis y resolución de casos (sentencias judiciales o situaciones reales o hipotéticas) a libro abierto o no. Trabajo final individual para obtener el título de Diplomado. El cursante que hubiese superado la totalidad de las instancias de evaluación de los módulos tendrá que presentar un trabajo final integrador en el cual los alumnos aborden alguno de los principales temas estudiados durante la Diplomatura (preparar un caso de jurisprudencia o situaciones reales o hipotéticas desde una perspectiva tanto teórica como práctica) hasta seis meses después de finalizadas las actividades curriculares, pudiendo solicitar una prórroga de seis meses más. Posteriormente a la prórroga se pierde el derecho a continuar con la diplomatura. El alumno deberá presentar para su evaluación el trabajo final escrito que será evaluado por un Tribunal, que se expedirá mediante dictamen debidamente fundado

8- MODALIDAD DE CURSADO POR MODULO. SISTEMA DE APROBACION Y COSTOS.

El cursante tendrá la posibilidad de cursar y aprobar en forma independiente cada módulo. Si cumple los requisitos de aprobación de los tres módulos y presenta y aprueba el trabajo final se le expedirá el diploma correspondiente.

9- NOMINA DE PROFESORES INVITADOS.

Cra. Marta Alonso de Schulman

Esp. Dra. María del Carmen Domínguez

Mg. Dra. Nora Beatriz Díaz Vázquez

Dr. Pablo Ignacio Rank

Cra. Stella Mesón

Esp. Cr. Agustín Zeppa

Esp. Dr. Salomón Yatzkaier

Dra. Celina Sánchez

Fray. C.P.N. Sebastián Atilio Cima

Mg. Ing. María Magdalena García

Esp. Abog. Flavio Ávila

Esp. Lic. En Recursos Humanos Christian José Gaytán

10- Director Académico

Esp. Lic. En Recursos Humanos Christian José Gaytán

