



UNIVERSIDAD SIGLO 21

ABOGACIA

NOTA A FALLO

“LA DEPENDENCIA EN LA RELACIÓN LABORAL”

SOLANA VALENTINA TRUCCHIA

DNI 41.265.062

LEGAJO VABG80892

TUTORA ROMINA VITTAR

2022

SUMARIO: 1.- Introducción 2.- Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. 3.- Argumentos del Tribunal. 4.-Análisis Crítico del Fallo. 4.1.- El trabajo autónomo vs la relación de dependencia. 4.2-Cómo resolver la vaguedad en la norma 4.3.-La mirada de la empresa. 4.4- La jurisprudencia en el resto de los trabajadores por medio de plataformas digitales. 4.5.-La parte más débil. 5.- La postura de la autora. 6.-Conclusión 7.-Bibliografía.

1.-Introducción:

Para iniciar, el fallo a analizar será “Repartos Ya S.A. s/ apelación de resolución administrativa. Expte. N° 49008. Tribunal del Trabajo Nro. 1 de La Plata” en donde el recurrente Repartos Ya S.A. apela la decisión de la Cámara de Trabajo de La Plata en donde se le impone una multa millonaria por no tener registrados a sus trabajadores. Comenzamos por resaltar la gran relevancia social que posee, este es de los primeros fallos que sientan jurisprudencia sobre los trabajadores para plataformas digitales que realizan la labor de repartidores, hasta ese momento autónomos, siendo miles de personas que actualmente en el país trabajan por este medio como Rappi, Glovo, Pedidos Ya y otros. La relevancia también se ve reflejada en la falta de legislación sobre el tema, donde hasta el momento ha habido una laguna jurídica al respecto de la disyuntiva entre ser trabajadores autónomos cumpliendo un contrato de locación de servicios o si en realidad prevalece un contrato de trabajo encubierto.

Para establecer la problemática del caso debemos introducirnos en la contrariedad que se le ha impuesto al juez para decidir si se trata de trabajador autónomo bajo el régimen de locación de servicios o trabajador dependiente bajo el régimen de la ley de contrato de trabajo. El juez se encuentra ante un claro problema lingüístico sobre vaguedad, lo que significa que tenemos términos ambiguos en normas que podrían ser aplicables. Es una problemática que nace con una nueva modalidad de empleo donde las empresas ofrecen un trabajo que realizar y una remuneración que abonar sin utilizar el término empleador y empleado ya que como

requerimiento común piden que quien realice la labor esté inscripto en AFIP como monotributista como trabajador autónomo.

Nos referimos a la vaguedad como problema lingüístico ya que tenemos normas que pueden regular este caso pero al tener términos vagos no sabemos cual debería el juez utilizar, un claro ejemplo es el ART 1251 de CCyC sobre Contrato de Locación de servicio en donde se emplea el término:

Hay contrato de obra o de servicios cuando una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, **actuando independientemente**, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución.

Ya que debemos desde ese punto comenzar a analizar si el trabajador actúa independientemente al estar inscripto en un régimen de monotributo, eligiendo sus propios horarios y utilizando su propio vehículo o no.

En este fallo podemos ver que el tribunal toma la decisión de interpretar la vaguedad de manera que quede expuesto que el trabajador es dependiente y debe regirse por la ley de contrato de trabajo. Esta interpretación la realiza desde el momento que da lugar a la competencia del Ministerio de Trabajo al atribuirle el poder de fiscalización, verificación y sanción, al momento de la inspección que se le realizó a los 71 trabajadores, basándose en el art. 40 ley 10.149

La Subsecretaría de trabajo realizará en el territorio de la Provincia la inspección y vigilancia en los lugares **donde se preste trabajo en relación de dependencia**, cualquiera sea su modalidad, para verificar el cumplimiento de las leyes, decretos, convenciones colectivas, reglamentaciones y resolución que rijan tal prestación.

Esta decisión le da un punto de partida al Ministerio de Trabajo para controlar, fiscalizar, verificar y sancionar a otros trabajadores aun cuando no tengan un contrato de trabajo expreso y así, de esta manera, interrumpir relaciones laborales encubiertas.

Este comentario nace a partir de la reciente sentencia emitida por el tribunal de la Cámara de Trabajo donde se multa a la famosa plataforma de pedidos conocida como “Pedidos Ya” por su nombre comercial. Recordemos que esta es una de las tantas aplicaciones para realizar pedidos con la que se trabaja en nuestro país.

A partir de este fallo, al representar jurídicamente a un trabajador encubierto como autónomo, se adquiere una nueva herramienta para esperar que los jueces, dejen en manos de las empresas la carga de demostrar la situación jurídica-laboral que invocan. Sin perjuicio, de que el trabajador pueda demostrar por su parte aquellas circunstancias que hacen a la relación laboral no inscripta.

Esta marca uruguaya que se creó en 2009 fue creciendo en Argentina sin pausas. Desde el Decreto 297/2020 que anunciaba el “aislamiento social preventivo y obligatorio” el crecimiento fue aún mayor para estas aplicaciones que se destacan por hacer deliverys de distintos restaurantes (ahora sumaron mercados y otros rubros) por medio de repartidores en bicicletas o motocicletas; que utilizan mochilas con su marca; se gestionan con la app como medio para su trabajo, reciben comisión por sus entregas; son multados y hasta bloqueados en el caso de no cumplimentar con el pedido y eligen sus propios horarios para trabajar.

Esta sentencia llega para darle una nueva realidad a los trabajadores, que hasta el momento han sido considerados autónomos, en un vínculo de locación de servicios definido en el art. N°1251 del CCyC. En el resto de las provincias aún se lo considera bajo este régimen.

El tribunal al considerar que se encubre una relación de trabajo según la ley N°20.744 de contrato de trabajo art. 22:

Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Impone en esta, un marco jurídico, en la que debe regularse aspectos claves para que no hayan pactadas condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales.

Se establece esta obligación a los tribunales por la recomendación N°198 de la OIT en su punto 19 “En el marco de la política nacional, los Miembros deberían establecer medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas”.

Esta forma de trabajo, cada día más utilizada, que expone a miles de trabajadores en el país, gratamente comienza a ser regulada por un marco que no deja en situación desfavorable al trabajador que es quien se somete a un riesgo ajeno que no le pertenece por una remuneración.

2.-Marco fáctico del caso e historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

En el mes de Julio del año 2020 el ministerio del trabajo de La Plata hizo un relevamiento a trabajadores de plataformas digitales. De los cuales 71 trabajadores informaron trabajar con la Aplicación de “Pedidos Ya” en forma habitual a cambio de una remuneración en las localidades de La Plata, Quilmes, Avellaneda, Lanús, Ramos Mejía, Lomas de Zamora y Banfield.

Luego, se intima a la empresa “Repartos Ya” a presentar la documentación en regla de sus trabajadores. La empresa responde con la documentación del único trabajador que reconocen y niegan que el resto sean trabajadores directos, fundando sus excepciones en que los repartidores solo utilizan la App como un medio para su trabajo, bajo un vínculo de locación de servicios, ya que ellos deciden la cantidad de horas y días que trabajan; aportan su propio medio de transporte y su retribución es de acuerdo a la cantidad de pedidos realizados que ellos mismos pueden gestionar.

Se infracciona a la empresa por la falta de documentación presentada. En Enero del 2021 se realiza la apertura a sumario y se agrega el descargo por parte de la empresa detallando lo antes mencionado.

En Marzo del 2021 se procede al cierre del sumario y se impone la Resolución **N° RESO-2021-1856-GDEBA-SSTAYLMTGP** en la que se multa a Pedidos Ya por un valor de **PESOS DIECISIETE MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA MIL CUATROCIENTOS (\$17.690.400)**.

La empresa presenta la apelación el 25 de junio de 2021 haciendo referencia a la inexistencia de la relación laboral y alega la falta de fundamento para la aplicación de la multa y el carácter confiscatorio de esta e inexistencia de parámetros válidos para su determinación.

El Subsecretario de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires procede a conceder el recurso. Tiempo después la Directora Provincial de Legislación del Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Dra. Lorena Gabriela Pintos pide expreso rechazo del mismo.

Se desinsacula al Dr. Julio César Elorriaga y se dispone a pasar a Autos al acuerdo para resolver.

Así resuelve el Tribunal del Trabajo N°1 de La Plata, por medio de la sentencia analizada, el rechazo del recurso y haciendo lugar al acto administrativo impugnado.

3.- Argumentación del Tribunal

El tribunal de Trabajo N°1 de La Plata, conformado por los señores jueces Bordino Mauricio Javier, Elorriaga Julio César y Marcasciano Stella Maris, ante la apelación de la recurrente REPARTOS YA S.A. S resuelven:

En el primer punto el tribunal analiza sobre si es inconstitucional el art.61 de la ley N°10.149 sobre el pago de la multa para poder apelar. Basándose en las garantías de defensa en juicio y del debido proceso como un requisito formal y procedimental para poder elevar el recurso basándose en arts. 61, ley 10.149, art. 39 Const. Prov.; art. 14 bis y 75.22 CN el tribunal decide que hay validez constitucional en el requerimiento del pago.

Y a la vez se basa también en el artículo 39.1 de la Constitución bonaerense donde obliga al estado provincial a "fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones del empleador y ejercer en forma indelegable el poder de policía en materia laboral".

En el segundo punto el doctor Mauricio Javier Bordino con adherencia de sus votos de los doctores Marcasciano y Elorriaga resuelven que el recurso de apelación no puede prosperar alegando vicio de nulidad sobre la competencia del Ministerio de Trabajo para realizar la inspección y dictar la multa. Este se funda en el poder de policía -art. 75 inc. 30 de la CN- haciendo referencia a todas las esferas de las autoridades municipales y provinciales. Así mismo también se funda en el art. 40 y 41 de la ley N°10.149 para valerse de ellos para la inspección realizada basada en ley.

Con respecto al problema jurídico central de la sentencia, el tribunal se basa en los arts. 21 y 23 de la Ley de Contrato de Trabajo y 375 del Código Procesal Civil y Comercial. En donde destaca que recae en la empresa la carga de comprobar el contrato comercial donde se pacta la prestación de servicios. Como así las características típicas de la relación jurídica que la apelante alega.

El tribunal expone jurisprudencia para fundamentar sobre otros casos en los que la carga queda a cargo de la empresa (S.C.B.A, causas "Barragán, Mario Argentino c/Taberna Hnos. s/Indemnización por despido", sent. del 5/6/2013; L. 116.705, "Ortega Cardozo, Ruth Edilia c/ Ojeda, Ruperto y otros/ Despido", sent. del 10/12/2014; L. 116.942, "Novelli, Alberto Antonio c/ Federación Argentina de Cooperativas Farmacéuticas s/ Despido". sent. del 28/10/2015)

Entre otras situaciones análogas destacamos que agrega los autos “Ministerio De Trabajo C/ Rappi Arg S.A.S. S/ Apelacion De Resolucion Administrativa N° de Expediente: 49930 - 21 sentencia del 29/09/2021 Tribunal del Trabajo N°2 de La Plata” y “Kadabra SAS c/ Ministerio de Trabajo s/ Apelación de Resolución Administrativa”, Tribunal del Trabajo N° 4 de La Plata, sent. del 9/9/2021” como jurisprudencia fundada la resolución.

En todo lo resuelto por el doctor Mauricio Javier Bordino adhieren con sus votos los doctores Marcasciano y Elorriaga

4.- Análisis crítico del fallo.

4.1- El trabajo autónomo vs la relación de dependencia

Para comenzar a analizar este fallo debemos distinguir un trabajador autónomo de uno dependiente, para eso es imperioso en este fallo determinar si hay subordinación técnica, jurídica y económica por parte del empleador a la empresa.

En este caso la parte demandada se jacta de no tener trabajadores dependientes a su cargo. Para una conceptualización seguimos a Fernández Madrid (2007) cuando habla del **trabajador autónomo** que es quien no se incorpora a la organización de un tercero (el acreedor de las obras o de los servicios) y como consecuencia asume los riesgos de su actividad. La autonomía, por oposición a la dependencia, se define por la auto-organización del trabajo. Aquí entenderíamos que no hay subordinación de ningún tipo. Aun así, no todo locador de servicios es trabajador autónomo, solo cuando encontremos que esta actividad la realiza de manera habitual para poder subsistir.

Siguiendo a Moeremans (2015) distinguimos que el contrato de **locación de servicios** es aquel negocio jurídico que tiene como prestación característica o nuclear un hacer inmaterial, económicamente relevante en el mercado, que puede incluir obligaciones secundarias de dar por la creación o entrega de un bien material y que puede ser oneroso directa o indirectamente o gratuito.

4.2Cómo resolver la vaguedad en la norma.

La problemática en este, como en muchos casos, es la vaguedad lingüística en la norma. Esta tiene términos que pueden confundirse o dársele otro significado, pero el juez tiene la obligación de interpretar. Es por ello necesario analizar la interpretación para casos futuros. Utilizando como antecedente de jurisprudencia, el caso “FRIAS, Rosario del C. c/Suárez Ramón, la CNAT (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo), Sala III el 28/05/1993 :

La relación de dependencia –piedra de toque del contrato laboral- no es definible en términos de características precisas y unívocas. Constituye un conglomerado de circunstancias que, en mayor o menor medida, contribuyen a crear un clima económico y social concreto, susceptible de encajar razonablemente en aquel encuadre jurídico, que depende de varios criterios: contenido de la obligación, circunstancias espaciales y temporales en que se desempeña la tarea, grado de asunción de riesgos, forma de pago, mayor o menor preeminencia de la prestación, solvencia del prestatario del trabajo y otras circunstancias, según el caso de que se trate. Es decir que el contrato de trabajo no es una institución de características definitorias precisas: la relación de dependencia se manifiesta en diversos elementos que, en su conjunto y valorados razonablemente según las circunstancias de cada caso, contribuyen a encuadrar el vínculo en el ámbito laboral

comprendemos que para determinar una relación de dependencia laboral no hay que buscar características taxativas, si no mas bien, buscar aquellas circunstancias que incluyen un clima susceptible de ser encuadrado dentro de esta institución.

Esta línea de pensamiento nos indicaría una relación laboral, que estaría incluida en LCT y en la que se deben aplicar sus normas. Así también, la LCT en su art. 23 presume el contrato de trabajo al haber prestación de servicios:

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio

La sentencia adhiere claramente a esta línea de interpretación sobre la relación laboral.

A esto es pertinente sumar que la doctrina expresa que “si la demandada al contestar la demanda niega la existencia de la relación de dependencia pero admite que hubo prestación de servicios deberá desvirtuar con su prueba la presunción establecida por la ley en favor de la existencia de un contrato de trabajo” (Mirolo René R.- 2003).

4.3- La mirada de la empresa.

La contraparte funda sus derechos y apela al Tribunal. Para analizar su posición Binstein, en su trabajo “El empleo y las plataformas. UBER, Rappi y otras. El presente” señala que las empresas dueñas de las apps cuestionan la calificación de la relación y su posible tipificación como relación laboral, argumentando su posición de intermediadoras con base en el siguiente eje:

- A) El desempeño libre, no sujeto a órdenes. La posibilidad de interrumpir la prestación en cualquier momento, sin expresión de causa o motivo.
- B) La inexistencia de exclusividad en la prestación.
- C) Asunción del riesgo por el sujeto de la actividad y de los gastos inherentes.

Ahora bien, tenemos en claro que la asunción del riesgo y los gastos inherentes (combustibles, seguro de motocicleta, gastos mecánicos) los asume el trabajador; Con respecto a la exclusividad es cierto que pueden trabajar en distintas apps a la vez y pueden tener otros trabajos de los que dependan para subsistir. Pero en torno al desempeño libre debemos aclarar que la app tiene normas y tiempos que cumplir que a su vez, si no son cumplidos, se amonesta al trabajador disminuyendo el caudal de pedidos que realizar y en horarios donde la remuneración es más baja. Funciona con un método de sanciones y la empresa puede hasta bloquear el acceso a la plataforma. La posibilidad de interrumpir la prestación no es algo determinante al trabajo autónomo, ya que se encuentra reconocido, también, en cualquier tipo de trabajo dependiente.

4.4 La jurisprudencia en el resto de los trabajadores por medio de plataformas digitales.

Otra de las grandes empresas reconocidas en Argentina es “Glovo” como nombre comercial, a quien también se multó por no tener la papelería requerida sobre sus trabajadores relevados, entendiéndose que hay relación de dependencia laboral encubierta. La empresa igualmente apeló contra el pago de la multa en que resultó vencida.

En otro fallo reciente, esta vez contra Rappi Arg. recae nuevamente sobre la empresa la carga de la prueba sobre la locación de servicio en la que la empresa se basa para no tener registrados sus trabajadores. Rappi, como Glovo y Pedidos Ya no pudo hacer frente a esta carga.

Es importante destacar, que anteriormente a estos fallos, Rappi Arg. ya había tenido otros casos judiciales de importancia. Nos remitimos al fallo donde los demandantes Rojas y Roger ven revocada la medida cautelar pedida ya que la Cámara admite que hay una problemática de fondo que no estaba resuelta, que es exactamente la problemática que vemos en esta nota a fallo.

4.5.-La parte más débil.

Para finalizar con los antecedentes a esta nota fallo es necesaria la elucidación al principio *indubio pro operario* que se distingue en la ley 26.428 art 9 que reza:

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Este principio no intenta perjudicar a la parte empleadora por capricho del legislador, el análisis es más profundo. Ante una duda, se intenta favorecer a la parte con menos poder, generalmente para la ley, esta parte es el trabajador, quien depende económicamente del empleador y de las políticas de la empresa. Este es un claro ejemplo de un trabajador bajo la

injerencia de la empresa, donde debe atenerse a las consecuencias que impone esta , desde la comisión diferenciada según objetivos alcanzados, la rapidez de los pedidos y los horarios elegidos para trabajar, hasta las sanciones y bloqueos de la aplicación.

5.-La postura de la autora.

A raíz del completo análisis de este fallo, coincido con la decisión tomada por el Tribunal no así con su incompleta argumentación.

Luego de varios años en donde jueces y legisladores hicieron caso omiso a la necesidad de toma de postura para esta gran red de trabajadores con intermediación de plataformas digitales, en el año 2021 se vislumbró la luz al final del túnel.

Siendo asertiva la decisión del Ministerio de Trabajo de utilizar su poder de policía para realizar el relevamiento de los trabajadores en cuestión, se acerca a la materialización de un derecho tan requerido por los “riders” que hasta el momento dependían de una relación laboral encubierta por un contrato de locación de servicios. Esta decisión será un gran punto de partida para el trabajador no formal ya que a partir de esta toma de postura sabemos que el tribunal acompaña al Ministerio de Trabajo a realizar inspecciones a los trabajadores, no solo formales registrados o no, si no también a que aquellos que quizás aun se los sigue considerando autónomos, en locación de obra o servicios. Ahora bien, ¿Cuántos trabajos nacidos en la modernidad conocemos que se encuentran bajo este régimen ocultando una relación laboral?

Tomando posición por lo expresado por la Cámara con respecto a la subordinación técnica, jurídica y económica creo necesario sumar al argumento que técnicamente el trabajador no puede decidir sobre sus horarios y cantidad de pedidos a entregar libremente, si no que, debe amoldarse a los que la App le permite según la cantidad de pedidos entregados en tiempo y forma. Esta subordinación hace al conglomerado de circunstancias no taxativas requeridas para conceptualizar el contrato de trabajo, aun cuando no se encuentran reunidas de manera diáfana los elementos típicos del contrato de trabajo tradicional, aunque tampoco,

los de locación de servicios. Se espera a partir de esta decisión, que la justicia se anime a incursionar por estas circunstancias que alimentan a la relación laboral moderna.

La crítica que realizo sobre el fallo es que, en cuanto, a la argumentación es incompleta ya que considero que se debería haber aclarado el principio protectorio que rige al derecho laboral en nuestro país comprendido por el de "*in dubio pro operario*". Aun cuando se resolvió a favor de contemplar a los trabajadores como dependientes, hay que tener en cuenta que la vaguedad se encontraba entre ambos institutos, locación de servicios y contrato de trabajo, pero en este caso el trabajador era el sujeto con menor poder de la relación y constantemente queda afectado al no tener una reglamentación vigente y exhaustiva que regule su forma de trabajo. La ley análoga a utilizar en casos de vaguedad debe ser aquella que no deje al trabajador desregulado en penumbras.

6.-Conclusion:

Con la intención de humildemente contribuir a esta maravillosa ciencia del derecho se realiza esta nota fallo a partir de la relevante decisión del Tribunal de Trabajo N°1 de La Plata, Buenos Aires. Esta no ha sido una decisión arbitraria, intenta remarcar el valor que tendrá esta sentencia para el futuro de los trabajadores en nuestro país.

El análisis se basó en la argumentación que dieron los jueces para poder determinar si había una relación laboral o una locación de servicios. El problema jurídico al que se enfrentaron, sobre la vaguedad, ante el término de la dependencia en la relación laboral marca un hito en nuestra historia. Dejando entrever la carga de la prueba a cargo de la empresa, como también el poder de policía del Ministerio de Trabajo para poder relevar a cualquier trabajador.

El derecho laboral es y debe ser dinámico, actualizándose constantemente sobre la realidad del mundo laboral en el país. El camino procesal llevado a cabo le dará un punto de partida a los trabajadores que se encuentren en condiciones similares, en la actualidad, son muchas las empresas que se jactan de la locación de servicios para evitar la registración de sus trabajadores. Es una necesidad inminente la regulación de este tipo de trabajos ya que

increpa desde médicos hasta conductores de pasajeros. Es destacable que a partir de este y otros fallos se van construyendo nuevos lineamientos del derecho mediante jurisprudencia dándole fin a la vaguedad encontrada en la norma.

7.-Bibliografía:

Doctrina:

- Alchourrón, C. E., & Bulygin, E. (1974). *Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales* (p. 150). Buenos Aires: Astrea.
- Bintein Gabriel (2019) *El empleo y las plataformas. UBER, Rappi y otras. El presente.*
- Cavallotti, V. (2015). *La locación de servicios como fraude laboral* (Bachelor's thesis).
- Esteban La Fuente (2019) Los secretos de PedidosYa, la empresa uruguaya que conquistó la Argentina con el celular. La Nación. <https://www.lanacion.com.ar/economia/unicornio-a-la-uruguay-el-menu-de-pedidosya-para-escaparle-a-la-recesion-y-ganar-clientes-con-el-celular-nid2274824/>
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan C.(2000), “*Tratado Práctico del Derecho del Trabajo*” .Buenos Aires. Editorial La Ley
- Goldín, Adrián O., 2017. “*Huida, desestandarización y debilitamiento subjetivo del derecho del trabajo. Ensayo sobre un itinerario*”. *Derecho del Trabajo* (diciembre): 2415– 2424
- Mirolo René R.- “*Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social. Tomo 1-03*”2003 López Mourelo, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de política*. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para Argentina. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobuenos_aires/documents/publication/wcms_759901.pdf.

- Oliveros, E. V. (2017). La vaguedad como problema lingüístico en el campo jurídico. *Lumen*, (13), 103-109.
- Villasmil Prieto, H., & Carballo Mena, C. A. (2019). *Recomendación 198 OIT sobre la relación de trabajo*. Universidad Libre.

Jurisprudencia:

- TTrab N° 4 de La Plata, "Kadabra SAS c/ Ministerio de Trabajo s/ apelación de resolución administrativa", 09/09/2021, TR LALEY AR/JUR/140601/2021.
- TTrab N° 2 La Plata, "Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa", 29/09/2021, TR LALEY AR/JUR/152186/2021.
- *Kadabra SAS c. Ministerio de Trabajo s/ Apelación de resolución administrativa (09/09/2021)*
- *Rojas Luis, Roger Miguel y otros c. Rappi Arg. SAS s/ medida cautelar (19/07/2019)*
- *Ministerio de Trabajo c. Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución administrativa • 29/09/2021*
- FRIAS, Rosario del C. c/Suárez Ramón, la CNAT (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo), Sala III el 28/05/1993

Legislación:

- de la Nación, P. (2020). Aislamiento social preventivo y obligatorio (Decreto 297-2020). *Boletín Oficial de la República Argentina*. <https://www.boletinoficial.gob.Ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>.
- Ley 10.149
- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744
- Ley 26.428
- Código Civil y Comercial de la Nación (2015) Buenos Aires: Honorable Cámara de Diputados de la Nación