



**“ENCUBRIMIENTO DE LA VERDADERA RELACIÓN
LABORAL”**

**Análisis del fallo: “Palacios, Ricardo Gabriel C/ Reparto Ya S.A S/ Medida
cautelar”**

Carrera: Abogacía.

Nombre de la alumna/o: Diana Denis Bergara.

Legajo: VABG114331.

DNI: 42513195.

Fecha de entrega: 02/07/2023

Tutor: Nicolas Cocca

Año 2023

Sumario: I.- Introducción II.- Marco fáctico del caso e historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. III. Ratio Decidendi IV.- La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. IV.I- Jurisprudencia de fraude laboral que procuran imponer las plataformas de mensajería y reparto. IV.II – El trabajo autónomo vs. relación de dependencia. IV.III- Problema de aplicación de la ley. V.- La postura de la autora. VI. Conclusión. VII.- Bibliografía.

I.- Introducción

El tema seleccionado para el presente trabajo es el de Derecho Laboral, entendiendo el mismo como a toda “actividad lícita prestada a otro - persona humana o jurídica- a cambio de una remuneración” (Grisolia, 2019, p.1)

El fallo a analizar está caratulado como “*Palacios, Ricardo Gabriel C/ Reparto Ya S.A S/ Medida cautelar*” Juzgado 75, expte. N.º 17.730/2020 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. - Sala III, con fecha 12 de febrero del 2021. En donde el actor, Palacios, Ricardo Gabriel, apela la decisión de la Cámara de Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires, imponiendo una medida cautelar para su reincorporación al trabajo, ya que el mismo, se encontraba desempeñando el puesto de mensajero repartidor en PEDIDOS YA S.A, hasta que se le impidió el ingreso de la aplicación instalada en su dispositivo celular y a través del cual recibía los pedidos, que debía retirar para luego entregar.

La Sentencia del Tribunal, en la cual se resuelve revocar la decisión de grado y, por ende, admitir la cautelar solicitada por el actor, es de un gran valor, ya que la justicia asentó una sólida jurisprudencia al modelo de fraude laboral que procuran imponer las plataformas de mensajería y reparto. También su relevancia, radica en abordar y visualizar el gran problema que existe de parte de las empresas, de encubrir la verdadera relación laboral bajo la supuesta modalidad de locación de servicios, práctica que se hace recurrente.

En este caso, la parte demandada habla de trabajador autónomo, bajo régimen de locación de servicio, el cual se entiende como aquel que es retribuido pero que no incluye el requisito de dependencia, es decir, trabaja por su propia cuenta y riesgo (Grisolia, 2019), y la parte actora habla de trabajador dependiente, bajo el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual es aquel que presta su actividad personal, a cambio de una remuneración, existiendo dependencia o subordinación respecto de otro, es decir el

empleador (Grisolia, 2019), ambas interpretaciones dan a entender que los institutos jurídicos en cuestión deben ser entendidos literalmente, sin lugar a interpretación o vaguedad potencial, que toda norma puede tener, por el uso del lenguaje común. Por lo tanto, nos encontramos con un problema lingüístico.

Al hablar de vaguedad como problema lingüístico, hacemos alusión a su significado, “término o concepto vago” que quiere decir que, además de tener casos u objetos que quedan atrapados en la denotación del término (núcleo de certeza), existen otros casos u objetos, en los cuales resulta dudoso decir que representan referencia del término (Navarro, 2006). Para dar solución a dicho problema de interpretación se debe analizar el art. 22 de la Ley N.º 20.744 de Contrato de Trabajo, donde menciona que habrá relación de trabajo, cuando un trabajador realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra persona, bajo su dependencia y en forma voluntaria, a cambio del pago de una remuneración, sin importar el acto que le dé origen. (Ley N.º 20.744, 1974).

Asimismo, hay que tener en cuenta que es lo que verdaderamente quiso decir el legislador al utilizar la frase “bajo la dependencia”, la cual se caracteriza por subordinación, que se manifiesta en un triple sentido, de subordinación técnica, jurídica, y económica (Krostoschin, 1975).

Además, nos encontramos con problemas de tipo axiológicos, que son aquellos que se suscitan respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto (Dworkin, 2004). Dicho problema lo encontramos en el fallo cuando se hace referencia a una tensión entre el Decreto de Necesidad y Urgencia Nro. 329/2020, donde se prohíbe despedir a los trabajadores en el contexto de pandemia, o si es aplicable la Ley de Contrato de Trabajo.

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

El 12 de febrero de 2021, se expidió la Sala III, en virtud del recurso deducido contra la sentencia de primera instancia que había denegado al actor su reincorporación al trabajo.

En efecto, el Tribunal consideró que frente a la literalidad del texto del Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020, donde se prorroga la prohibición de efectuar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, por el

plazo de sesenta días, que sustentó la petición, no solo cabía admitir que el derecho invocado por la demandante era al menos verosímil, sino también que la configuración del peligro en la demora era clara, en la medida en que, tal como lo expresan los propios considerandos del decreto cuya aplicación se invocó, la prohibición de despedir alude a la excepcional situación derivada de la pandemia que conlleva la necesidad de adoptar medidas de idéntica índole.

La parte demandada "Repartos Ya", es intimada a presentar la documentación de sus trabajadores. La misma responde con documentación de un único trabajador que reconoce, ya que alega que el resto de los trabajadores no son directos. Su justificación fue 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, tienen su propio medio de transporte y su retribución es acorde a los pedidos que ellos mismos gestionan.

Es por todo ello que el tribunal resuelve, unánimemente, con fundamentaciones que expresa el Dr. Alejandro Hugo Perugin, juez preopinante, a quien se adhiere la Dra. Diana R. Cañal, revocar la decisión de grado, por ende, admitir la cautelar solicitada por el actor y disponer su reinstalación, y rechazar la medida cautelar solicitada en relación con los salarios reclamados.

III. Ratio Decidendi

La Cámara Nacional de Apelaciones revoca la decisión de grado y admite la cautelar solicitada por el actor, ya que el Tribunal considera de suma importancia el contexto en el cual es realizado el distracto, ya que regía la prohibición de los despidos conforme el DNU 329/2020 en el marco de la pandemia.

El Dr. Alejandro Hugo Perugini expresa que frente a la literalidad del texto legal que sustenta la petición, no sólo cabe admitir que el derecho invocado por la demandante, es al menos verosímil, sino también que la configuración del peligro en la demora es clara, en la medida en que, tal como lo expresan los propios considerandos del decreto cuya aplicación se invoca, la restricción en análisis (prohibición de despedir) alude a la excepcional situación derivada de la pandemia que conlleva la necesidad de adoptar medidas de idéntica índole (CNAT, "Palacios", fallo 17.730/2020, cons. 1).

Dicho esto, el tribunal considera importante la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, así como también reconoce la relación laboral encubierta, haciendo referencia en el contexto que fue realizado dicho despido, ya que el DNU fue dictado para responder a una situación de emergencia, para garantizar a los trabajadores su sustento diario. Y si esto no es respetado, trae como consecuencia la privación del ingreso económico del trabajador, la cual es su única fuente de sustento, con evidente imposibilidad de poder conseguir un nuevo puesto de trabajo (CNAT, “Palacios”, fallo 17.730/2020, cons. 1).

Con respecto a la medida cautelar solicitada, en relación con los salarios reclamados, deciden rechazarla, ya que consideran que las medidas precautorias no configuran una opción de libre disponibilidad, para que los litigantes obtengan en forma anticipada lo que, de así corresponder, habrá de serle satisfecho a consecuencia del reconocimiento de su derecho por una sentencia, por lo que sólo excepcionalmente, cuando tal derecho pudiera sufrir un perjuicio irreparable si no fuese inmediatamente amparado, podría anticiparse alguna conducta materialmente coincidente con aquella que sólo resultaría exigible a consecuencia de la decisión definitiva en el marco de un proceso bilateral. Lo cual no advierten que ello ocurra en dichas actuaciones (CNAT, “Palacios”, fallo 17.730/2020, cons. 1).

IV.- La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

IV.I- Jurisprudencia de fraude laboral que procuran imponer las plataformas de mensajería y reparto

Como ya se ha mencionado, el fallo que se analiza asentó una sólida jurisprudencia respecto al modelo de fraude laboral, con relación a las plataformas de mensajería y reparto. En otro fallo reciente, que podemos mencionar, es el caratulado como “*Sperk, Gonzalo c/Repartos Ya S.A*”, donde Sperek y el gremio solicitaron una medida cautelar de reincorporación y el pago de los salarios caídos, ya que el trabajador cumplía funciones como mensajero repartidor desde el 10 de marzo de 2020, pero el 14 de julio del mismo año se le niega el ingreso a su cuenta. En la causa quedó expuesto el accionar fraudulento de PedidosYa, que encubrió la relación laboral bajo una locación de servicios, a lo que se agregó la prohibición de despedir, según los decretos 329 y 487/20, en el contexto de la grave pandemia de coronavirus, sumándose así este fallo obtenido en

julio, como jurisprudencia de protección a los trabajadores (CNAT, “Sperk”, fallo 18196/2020)

En Argentina existen otras grandes empresas comerciales como “Glovo” o “Rappi”, que se las han multado por no tener registrados a los trabajadores. El Ministerio de Trabajo bonaerense se expidió respecto a la situación laboral de los trabajadores de las App de delivery. Las empresas niegan el vínculo de dependencia, pero el gobierno les aplicó una multa por más de 40 millones de pesos. La llegada de las apps de servicio, traen una novedad en cuanto al encuadre de la relación laboral, ya que las empresas niegan la relación de dependencia, pero en realidad encubren el sometimiento de los trabajadores a aceptar largas jornadas laborales, un sistema de pago que no es claro, y ningún tipo de cobertura ante eventuales robo o accidentes. Dichas empresas multinacionales, denominan a sus empleados como “socios”, dicho fenómeno es conocido como “uberización del trabajo” (Re, 2021).

También, la jurisprudencia internacional, ha hecho foco en tratar de dilucidar el real objeto comercial de las mismas, ya sea para desentrañar la naturaleza dependiente o para aplicar determinadas regulaciones impositivas o administrativas. Todo ello, desde la óptica del principio de la realidad. Es por lo cual, que hay que atender a la verdadera naturaleza del vínculo, sin importar la forma que le hayan dado las partes. Implica ver lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los contratos, dando preferencia a lo primero. Al respecto, la jurisprudencia se ha expresado de la siguiente manera: “La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación” (TSJ, Sala Social de Asturias, “Despido/ceses en general”, Sentencia Nro. 1818/19, 2019).

La calificación de las relaciones jurídicas como por cuenta propia o por cuenta ajena es materia de orden público, cuando en una relación jurídica concurren materialmente las notas propias de la laboralidad, ésta ha de considerarse una relación por cuenta ajena, aunque las partes la hayan calificado formalmente de otro modo, ya que no rige la libre autonomía de las partes ni concurre sólo el interés privado de las partes, sino también un interés público que viene dado por el debido encuadramiento en el sistema de la Seguridad Social y en relación con las cotizaciones y prestaciones de dicho sistema, así como en materia de desempleo, Fondo de Garantía Salarial, etc. (TSJ, Sala de lo Social, Madrid, “Procedimiento Recurso de Suplicación” Sentencia Nro.: 40/2020, 2020).

Por lo tanto, no caben dudas de que, a nivel internacional, este tipo de trabajos, son una relación laboral, siendo la denominación del contrato como de arrendamiento de servicios no más que una simulación (TSJ, Sala Social de Asturias, “Despido/ceses en general”, Sentencia Nro.1223/2019, 2019).

IV.II – El trabajo autónomo Vs. relación de dependencia

Mencionamos como uno de los problemas, la vaguedad lingüística que existen en las normas, es por eso que el juez tiene la obligación y el deber de interpretarlas y darles un significado. La doctrina ha señalado que el concepto de dependencia es jurídico, técnico y económico. El trabajo autónomo y el realizado en relación de dependencia, se distinguen por el vínculo por medio del cual se realiza la prestación y la relación entre el que la efectúa (Vázquez Vialard, 2008)

Además de esas facetas de la subordinación, se les da importancia a la definición de subordinación institucional o estructural, ya que es complejo establecer la naturaleza de las relaciones existentes entre ellos y las entidades con las que se vinculan (Vázquez Vialard, 2008)

Lo que trae controversia es que, sí en esta nueva modalidad de empleo, a través de las plataformas digitales, los trabajadores prestan servicios dentro del ámbito de dirección y control de éstas o, por el contrario, la libertad concedida para la prestación del servicio es suficiente para convertirlos en trabajadores independientes y, por ello, autónomos (Silvestre, 2020). Ahora con los avances tecnológicos, los seres humanos hacen uso de sus dispositivos electrónicos y acceden a la utilización de aplicaciones que brindan servicios de reparto de comidas y paquetes a domicilio, y las zonas grises en la legislación han favorecido el desarrollo de las modalidades de empleo atípicas, (Del Carmen Pardo & Méndez, 2018). Es por eso que la forma que asumen las relaciones laborales, en la economía de plataformas, es decir, en las distintas apps que se utilizan, pone en evidencia problemas preexistentes que suelen observarse en torno a diversas formas de precarización del trabajo, que pueden ir desde la total informalidad hasta variadas formas de “empleo atípico”. Una de las preocupaciones más recurrentes son las dificultades que estas inserciones laborales pueden implicar, en términos de acceso a la protección social, cuya cobertura más integral está tradicionalmente ligada al trabajo asalariado registrado, de tiempo completo y estable (López Mourelo, 2020).

Uno de los elementos que marcan la dependencia jurídica, se destaca que el repartidor se desempeña sólo mediante el acceso que le brinda la aplicación, se incorpora a la organización de la plataforma y se ajusta a sus criterios, realizando la actividad tal y como ésta lo indica. Además, el repartidor queda sujeto al control de la prestación de manera sistematizada a través de la plataforma y de terceros ajenos a la relación (por ejemplo, el consumidor final), pudiendo ser disciplinado y sancionado en caso de incumplimiento de ciertos estándares. Sin embargo, la actividad presenta algunas características que la alejaría de la dependencia jurídica: la prestación del servicio no es de carácter permanente y continuo; no existe obligación de cumplimiento de horario ni de concurrencia diaria para prestar servicios por parte del repartidor; y este no tiene obligación de estar a disposición de la plataforma digital (López Mourelo, 2020).

IV.III- Problema de aplicación de la ley

En el contexto en que se desarrolla la problemática del caso, regía la prohibición de los despidos conforme el DNU 329/2020. en relación al mismo se puede decir que alude a una situación de emergencia, y de excepcionalidad, debido a la declaración de pandemia COVID- 19, donde se buscaba proteger a la integridad del trabajador, ya que la pérdida de los puestos de trabajo, llevarían a la marginalidad, entonces se intenta evitar la limitación de la terminación del trabajo con motivos económicos, tecnológicos, etc. por un plazo razonable (Llaster, 2020).

Este DNU, entra en contradicción con la Ley de Contrato de Trabajo, es por eso que los jueces deben decidir qué norma prevalece. Es por ello que debemos analizar el Principio In Dubio Pro Operario, el cual reza que ante una norma que presente dudas en su interpretación, quién la interprete, debe optar por aquella que sea favorable al trabajador (Ley 26.428, 2008, Art 9). Con el mismo, se busca amparar los derechos del trabajador, por su carácter tuitivo, protector y tutelar. Los derechos del trabajador, necesitan equilibrar las desigualdades en las relaciones laborales de empresarios y trabajadores.

V.- Postura de la autora

Luego del análisis del fallo, coincido con la decisión del Tribunal, ya que se puede ver cómo los jueces y legisladores empiezan a tomar postura sobre el encubrimiento de las relaciones laborales. Entonces a partir de estas decisiones se toma conocimiento que

los jueces y legisladores apoyan al Ministerio de Trabajo, en su lucha constante para la protección del trabajador.

Además, es dable recalcar la importancia que tiene esta sentencia, porque es cada vez más frecuente observar cómo encubren la verdadera relación laboral de dependencia bajo la cortina de una locación de servicios.

Como ya expresamos, en la actualidad es cada vez más frecuente esta modalidad de trabajo, y hay que tener en cuenta a que hacemos referencia cuando hablamos de subordinación técnica, jurídica y económica, ya que en este caso, por más que cada trabajador cuente con un registro en el régimen simplificado para pequeños contribuyentes, denominado “monotributo”, no puede decidir sobre sus horarios y cantidad de pedidos a entregar libremente, si no que, debe amoldarse a los que la aplicación le permite según la cantidad de pedidos entregados en tiempo y forma.

En cuanto a la subordinación económica, decimos que tiene lugar ante la insuficiencia del trabajador para procurar sus ingresos de otro modo que no sea a través del vínculo con la plataforma. Y en cuanto a la subordinación jurídica y técnica se ve reflejada en la apropiación de información sobre el estado de los pedidos, los tiempos en los que son cumplimentados y el grado de satisfacción del cliente ya que, todo esto tiene consecuencias en la contratación del repartidor, en su calificación, y pueden llevar a la suspensión temporal o total del usuario y no existe participación de quien es calificado, ya que cada reclamo que realizan los usuarios, se gestionan y resuelven por la plataforma digital, sin intervención del repartidor. Así que por más que el trabajador pueda elegir los horarios o días que trabaja, no son elementos decisivos para decir que no existe tal subordinación, ya que en caso de rechazar pedidos o no cumplir con los horarios de entrega o la zona donde se realizan, influyen en la calificación y puede traer aparejado la suspensión o desconexión total de la plataforma.

VII.- Conclusión

En esta nota a fallo se ha analizado los principales argumentos que brindaron los distintos jueces en el fallo “Palacios, Ricardo Gabriel C/ Reparto Ya S.A S/ Medida cautelar”, ya que el mismo acenta una sólida jurisprudencia respecto al modelo de fraude laboral, con respecto a las plataformas de mensajería y reparto, en donde el tribunal resuelve por unanimidad revocar la decisión de grado y admite la cautelar solicitada por el actor, en donde para dar dicha resolución se enfrentaron a problemas lingüísticos de

interpretación, ya que había que identificar si se hablaba de trabajador autónomo, o de trabajador en relación de dependencia. Al problema de vaguedad, el cual fue solucionado con la correcta interpretación del art. 22 de la Ley N.º 20.744 de Contrato de Trabajo, y se encontraron con problemas de tipo axiológico en el cual tuvieron que decidir entre la aplicación del Decreto de Necesidad y Urgencia Nro. 329/2020, donde se prohíbe despedir a los trabajadores en el contexto de pandemia, o si es aplicable la Ley de Contrato de Trabajo, que finalmente consideraron de suma importancia el decreto, y analizaron todo el contexto donde fue realizado el despido.

Luego del análisis que se realiza del fallo, considero que fue de suma importancia la decisión que tomaron los jueces, ya que como se expresó en el cuerpo del trabajo, la práctica de encubrimiento de la verdadera relación de trabajo es un problema que cada vez es más frecuente, más aún con el avance de la tecnología que ayuda a dicho encubrimiento. Me parece importante recalcar que hay que empezar a darle repercusión a la iniciativa del gobierno en presentar un proyecto de ley en el Congreso, a los fines de regular el trabajo en las aplicaciones digitales de reparto de mercaderías, a través de una normativa específica. Ya que como objetivo específico se busca la creación de un estatuto por fuera de la Ley de Contrato de Trabajo, con mecanismos propios de definición de la jornada laboral, cobertura de salud, seguros e indemnizaciones, centrado en la protección de los repartidores. Así que como ya se dijo dichas resoluciones de fallos van asentando nuevos lineamientos de jurisprudencia para darle fin a los problemas de vaguedad e interpretación que se vayan presentando con posterioridad.

VII.- Bibliografía

Doctrina

Bulygin, E., & Alchourron, C. E. (2012). *Sistemas Normativos, Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales*. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Del Carmen Pardo, M., & Méndez, J. L. (2018). *Retos Y Perspectivas. El Proceso de Modernización En El INFONAVIT, 2001-2006*, 267–282.

Dworkin, R. (2004), *Los derechos en serio*. Madrid Editorial Ariel S.A.

Recuperado de: <https://img.legis.pe/wp-content/uploads/2017/09/Descargue-en-PDF-Los>

Grisolía, J. (2019), *Manual de Derecho Laboral*. Editorial: Abeledo Perrot.

Krostoschin, E. (1975). *Manual de Derecho del Trabajo*. Editorial: Depalma.

Llaster, N. (2020) Algunas reflexiones en torno a la prohibición de despidos DNU 329/2020: Análisis sobre su constitucionalidad. *Revista Ideides*. Revista 54. Recuperado de <http://revista-ideides.com/algunas-reflexiones-en-torno-a-la-prohibicion-de-despidos-dnu-329-2020-analisis-sobre-su-constitucionalidad/>.

Moreso, J y Vilajosana, M, (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Editorial: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.

Navarro, F. (2006). La reparación en la estructura retórica de la Reseña Académica de Libros, o cómo el escritor se transforma en autor. Ediciones OREALC/UNESCO.

López Mourelo, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Oficina de País de la OIT para Argentina (Vol. 1). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf.

Re, E, (2021) *Provincia multó a Glovo, Rappi y Pedidos YA por tener a sus trabajadores sin registrar*. La Plata. Infoblancosobrenegro. Recuperado de <https://www.infoblancosobrenegro.com/nota/80734/provincia-multo-a-glovo-rappi-y-pedidos-ya-por-tener-a-sus-trabajadores-sin-registrar/>.

Silvestre, Norma O. (5 de noviembre de 2020). Economía colaborativa. Concepto, regulación y responsabilidad civil. La Ley. Ar/doc/2887/2020

Vázquez Vialard, A, (2008). “*Tratado de derecho del trabajo*”, dirigido por él mismo, tomo I, págs. 228/229. Editorial:

Jurisprudencia

CNAT. - Sala III - Juzgado 75. “*Palacios, Ricardo Gabriel C/ Reparto Ya S.A S/ Medida cautelar*” Juzgado 75, Fallo: 17730 / 2020. 12 de febrero del 2021. Recuperado de: <https://agenciadelplata.info/wp-content/uploads/2021/02/Sala-III-de-la-Camara-Nacional-de-Apelaciones-del-Trabajo-en-el-Expte.-N%C2%B0-17730-2020->

caratulado-PALACIOS-RICARDO-GABRIEL-c-REPARTO-YA-S.A.-
sMEDIDA-CAUTELAR-Agencia-del-Plata.pdf

CNAT. “*Sperk, Gonzalo c/Repartos Ya S.A*”. Fallo 18196/2020. 28 de abril del 2021. Recuperado de:

<https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/05/10/fallos-reincorpore-ya-se-reinstala-cautelamente-al-trabajador-al-que-se-le-denego-el-acceso-a-la-aplicacion-para-el-desarrollo-de-sus-tareas-durante-la-vigencia-del-dnu-n-329-20/>

T.S.J. ASTURIAS - SALA SOCIAL, “*Despido/Ceses en general*” Fallo: 724/2018, 25 de Julio 2019. Recuperado de: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/25652db5eef3ee8d84b8072b28c6b92a38fff30195a2b598>.

T.S.J. Procedimiento Recurso de Suplicación, FALLO 1323/2019, (2020). Recuperado <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/53b1b1721a75d34a10b129baa45c19bf179e3f439af7b2cc>.

T.S.J. Despidos / Ceses en general, (2019). Recuperado <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0e0bfe8544e08358/20200129>.

Legislación

Ley 20.744. Ley de Contrato de trabajo. Art. 22 (1976). Publicada en el Boletín Oficial, 27 de septiembre de 1974. Argentina.